



Briselē, 26.4.2017.  
SWD(2017) 201 final

**KOMISIJAS DIENESTU DARBA DOKUMENTS**  
*Pavaddokuments dokumentam*

**KOMISIJAS PAZIŅOJUMS EIROPAS PARLAMENTAM, PADOMEI, EIROPAS  
EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAI UN REĢIONU KOMITEJAI**

**Eiropas sociālo tiesību pīlāra izveide**

{ COM(2017) 250 final }  
{ SWD(2017) 200 final }  
{ SWD(2017) 206 final }

## Saturs

Ievads .....	3
I. nodaļa. Vienlīdzīgas iespējas un piekļuve darba tirgum.....	6
Izglītība, apmācības un mūžizglītība .....	6
Dzimumu līdztiesība .....	10
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 karjeras izaugsmi. ....	10
Vienlīdzīgas iespējas .....	14
Aktīvs atbalsts nodarbinātībai .....	17
Droša un pielāgojama nodarbinātība .....	21
Algas .....	26
Informācija par darba tiesiskajām attiecībām un aizsardzība atlaišanas gadījumā .....	29
Sociālais dialogs un darba ņēmēju līdzdalība .....	33
Darba un privātās dzīves līdzsvars.....	37
Veselīga, droša un labi pielāgota darba vide un datu aizsardzība.....	40
III. sadaļa. Sociālā aizsardzība un iekļaušana .....	44
Bērnu aprūpe un atbalsts bērniem.....	44
Sociālā aizsardzība.....	48
Bezdarbnieka pabalsti .....	52
Ienākumu minimums .....	55
Ienākumi vecumdienās un vecuma pensijas .....	58
Veselības aprūpe.....	61
Cilvēku ar invaliditāti iekļaušana .....	64
Ilglaiķīga aprūpe.....	67
Mājokļi un palīdzība bezpajumtniekiem.....	70
Piekļuve pamatpakalpojumiem .....	73

## Ievads

Eiropas sociālo tiesību pīlārā noteikti vairāki pamatprincipi un tiesības, kas atbalsta taisnīgu un labi funkcionējošus darba tirgus un labklājības sistēmas. Kopā šie principi un tiesības veido vērīgu programmu labāk funkcionējošām ekonomikām un taisnīgākām un noturīgākām sabiedrībām. Mērķis ir veicināt atjauninātu konvergenci labāku darba un dzīves apstākļu veidošanā visā Eiropā. Šajā kontekstā Eiropas sociālo tiesību pīlārs tiecas nodrošināt iedzīvotājiem jaunas, efektīvākas tiesības, tādējādi risinot jaunās sociālās problēmas un mainīgo darba pasauli, jo īpaši ņemot vērā jaunus nodarbinātības veidus, kas izriet no jaunām tehnoloģijām un digitālās revolūcijas. Šie principi un tiesības aptver nodarbinātības, sociālās aizsardzības, sociālās iekļaušanas, izglītības un vienlīdzīgu iespēju jomas.

Pīlārs balstās uz tiesību aktu kopumu, kas ir spēkā ES un starptautiskajā līmenī. Jo īpaši pīlārs balstās uz 1989. gada Kopienas Hartu par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām, 1961. gada Eiropas Sociālo hartu, 1996. gada pārskatīto Eiropas Sociālo hartu un Eiropas Padomes Eiropas Sociālā nodrošinājuma kodeksu. Principos arī ņemtas vērā Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) attiecīgās konvencijas, ieteikumi un saistītie protokoli, kā arī Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām. Vienlaikus, pamatojoties uz jauniem noteikumiem ES līgumos, pieņemto Eiropas Savienības Pamattiesību hartu, jauniem tiesību aktiem un Eiropas Savienības Tiesas judikatūru, pēdējo 30 gadu laikā ir izstrādāts arī ES *acquis* sociālo tiesību jomā. Nesen tika pieņemti ANO ilgtspējīgas attīstības mērķi 2030. gadam, un tā ir jauna darba kārtību līdzsvarotai un integrētai nabadzības izskaušanai un ilgtspējīgas attīstības ekonomisko, sociālo, solidāro un ekoloģisko aspektu risināšanai.

Šajā dokumentā ievērota Eiropas sociālo tiesību pīlāra trīs sadaļu struktūra, sīki izklāstot visu principu vai tiesību saturu. Katrā sadaļā ir trīs lielas iedaļas, kas aptver spēkā esošo *acquis* sociālo tiesību jomā, tā satura un darbības jomas paskaidrojumu, kā arī ieteikumus par tā īstenošanu.

### *Savienības acquis*

Attiecībā uz katru principu vai tiesībām šā dokumenta pirmajā daļā aprakstīts Savienības *acquis* sociālo tiesību jomā, sākot ar attiecīgajiem Eiropas Savienības Pamattiesību hartas noteikumiem un atgādinot Līgumā par Eiropas Savienības darbību (LESD) izklāstītās likumdošanas pilnvaras un to ierobežojumus. Nobeigumā ir atsauce uz galvenajiem leģislatīvajiem un neleģislatīvajiem pasākumiem, kas jau ir ieviesti un kas veicina attiecīgā principa vai tiesību īstenošanu.

Šī iedaļa nav pilnīga, jo tajā apkopoti būtiskākie instrumenti — gan juridiski saistoši pasākumi, gan Padomes vai Komisijas ieteikumi, kuros sniegti norādījumi.

Zināšanai — ja ir atsauce uz Eiropas Savienības Pamattiesību hartu, ir svarīgi atcerēties, ka minētās hartas noteikumi attiecas uz Savienības iestādēm, struktūrām, birojiem un aģentūrām, pienācīgi ņemot vērā subsidiaritātes principu, bet uz dalībvalstīm tad, kad tās īsteno Savienības tiesību aktus.

### *Pilāra principi un tiesības*

Pilārs padara Savienības tiesību aktu saistošajos noteikumos ietvertos principus un tiesības labāk pamanāmus un saprotamus un skaidrākus iedzīvotājiem un visu līmeņu dalībniekiem. Turklāt dažās konkrētās jomās spēkā esošo *acquis* pilārs papildina ar jauniem elementiem. Tas ir sīki izskaidrots otrajā iedaļā.

Pilārā ietvertie principi un tiesības attiecas uz Savienības iedzīvotājiem un dalībvalstīs likumīgi dzīvojošiem trešo valstu valstspiederīgajiem neatkarīgi no viņu nodarbinātības statusa, kā arī publiskā sektora iestādēm un sociālajiem partneriem.

### *Īstenošana*

Pilāra juridiskā rakstura dēļ šie principi un tiesības nav tieši izpildāmi un attiecīgos līmeņos būs nepieciešama to pārvēršana īpašā darbībā un/vai atsevišķos tiesību aktos. Tas ir paskaidrots šā dokumenta trešajā daļā, kurā aplūkots, kā katru principu vai tiesības var efektīvi īstenot dalībvalstīs un sociālie partneri, kam ir galvenā atbildība par sociālo principu un tiesību ieviešanu uz vietas. Turklāt šajā iedaļā aprakstīts, kā Savienības darbības veicina pilāra īstenošanu.

Eiropas pusgads – ekonomikas politikas koordinācijas ikgadējais cikls – ir bijis un joprojām ir svarīgs instruments, ar ko cieši pārraudzīt norises ES un dalībvalsts līmenī, un tas atbalsta mērķtiecīgas reformas atbilstoši valstu specifikai, plaši apverot pilāru – no izglītības, apmācībām un mūžizglītības līdz aktīvam atbalstam bezdarbniekiem, algām, bērnu aprūpei, sociālajai aizsardzībai un ienākumu minimumam vai pensijām un veselības aprūpes sistēmām. Eurozonas un valstu analīze un ieteikumi atspoguļos un veicinās sociālo tiesību attīstību, novērtējot, pārraugot un salīdzinot to īstenošanas progresu. Etalonrādītāji pakāpeniski tiks ieviesti noteiktā skaitā jomu, kas ir īpaši svarīgas saistībā ar eurozonas darbību, piemēram, nodarbinātības aizsardzības tiesību akti, bezdarbnieka pabalsti, minimālās algas, ienākumu minimums un prasmes.

Eiropas strukturālie un investīciju fondi atbalstīs Eiropas sociālo tiesību pilāra īstenošanu. Jo īpaši Eiropas Sociālajam fondam, kā arī citām svarīgām iniciatīvām sociālās kohēzijas jomā, piemēram, Jaunatnes nodarbinātības iniciatīvai, Eiropas Globalizācijas pielāgošanās fondam un Eiropas atbalsta fondam vistrūcīgākajām personām, būs galvenā nozīme turpmākajos ar pilāru saistītajos pasākumos. Pilāram būs arī nozīme attiecībā uz plānošanas periodu pēc 2020. gada.

Pārvērst pilārā ietvertos principus un tiesības realitātē ir tādas saistības un atbildība, kas kopīgi jāuzņemas Savienībai, tās dalībvalstīm un sociālajiem partneriem, rīkojoties saskaņā ar Savienības Līgumos noteikto kompetenču sadalījumu un ņemot vērā subsidiaritātes un proporcionalitātes principus, stabili valsts finanšu sistēmu un sociālo partneru autonomijas ievērošanu.

Eiropas sociālo tiesību pilārā neko neinterpretē kā ierobežojumu vai negatīvu ietekmi uz principiem un tiesībām, kas to attiecīgajās piemērošanas jomās atzīti Savienības tiesībās vai starptautiskajās tiesībās un starptautiskajos nolīgumos, kuru puses ir Savienība vai visas dalībvalstis, tostarp 1961. gada Eiropas Sociālajā hartā un attiecīgajās SDO konvencijās un ieteikumos. Pilāra īstenošanu

var pastiprināt, ratificējot attiecīgās SDO konvencijas, 1996. gada pārskatīto Eiropas Sociālo hartu un tās Papildu protokolu, ar kuru paredz kolektīvo prasījumu sistēmu.

Sociālo partneru iesaistīšanās arī ir ļoti svarīga sociālo tiesību nodrošināšanai. LESD 151. pantā darba devēju un darba ņēmēju dialoga veicināšana ir noteikta kā kopīgs Savienības un tās dalībvalstu mērķis. Savienības līmenī politikas jomās, uz ko attiecas LESD 153. pants, jāapspiežas ar sociālajiem partneriem atbilstoši LESD 154. pantam, un tie var pieprasīt savu vienošanos īstenošanu Savienības līmenī saskaņā ar LESD 155. pantu. Sociālie partneri var atbalstīt pīlāra īstenošanu, iesaistoties kolektīvās pārrunās valsts līmenī un/vai apkopojot labas prakses piemērus visā Eiropā un apmainoties ar tiem.

Turklāt pilsoniskais dialogs gan valsts, gan Savienības līmenī ir ļoti svarīgs, lai paplašinātu līdzdalību politikas veidošanā un papildus mobilizētu sociālā sektora dalībniekus, tādējādi palīdzot ieviest pīlāra principus un tiesības. Pilsoniskais dialogs, kurā iesaistītas pilsoniskās sabiedrības organizācijas, ļauj pārstāvēt virkni sabiedrības ieinteresēto personu interešu un pastiprina publisko lēmumu pārredzamību, atbildību un likumību.

Pīlārs jāīsteno atbilstoši pieejamajiem resursiem un budžeta pareizai pārvaldībai, kā arī Līguma saistībām, kas attiecas uz publiskajām finansēm. Jo īpaši pīlāra izveide neietekmē dalībvalstu tiesības definēt savu sociālā nodrošinājuma sistēmu pamatprincipus, un tai nebūtu jāietekmē šo sistēmu finansiālais līdzsvars.

# I. nodaļa. Vienlīdzīgas iespējas un piekļuve darba tirgum

## Izglītība, apmācības un mūžizglītība

Ikvienam ir tiesības uz kvalitatīvu un iekļaujošu izglītību, apmācībām un mūžizglītību, kas ļauj saglabāt un iegūt prasmes, lai pilnvērtīgi piedalītos sabiedrības dzīvē un sekmīgi īstenotu pārmaiņas darba tirgū.

---

### 1. Savienības *acquis*

#### a) Eiropas Savienības Pamattiesību harta

Hartas 14. pantā noteikts, ka ikvienai personai ir tiesības uz izglītību, kā arī uz pieeju arodmācībām un tālākizglītībai. Šīs tiesības ietver iespēju saņemt bezmaksas obligāto izglītību.

#### b) Likumdošanas pilnvaras un to noteiktie ierobežojumi

Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 165. pantā noteikts, ka Savienība ir pilnvarota sekmēt pilnvērtīgas izglītības attīstību, veicinot dalībvalstu politisko sadarbību un vajadzības gadījumā atbalstot un papildinot to rīcību, kā arī pilnībā respektējot dalībvalstu atbildību par mācību saturu, kā arī kultūru un valodu dažādību. LESD 166. pants pilnvaro Savienību, pilnībā respektējot dalībvalstu atbildību par arodmācību saturu un organizāciju, īstenot arodmācību politiku, kas atbalsta un papildina dalībvalstu rīcību.

#### c) Spēkā esošie pasākumi

Padomes 2013. gada 22. aprīļa lēmums par garantijas jauniešiem izveidi<sup>1</sup> aicina dalībvalstis nodrošināt, lai četru mēnešu laikā pēc darba zaudēšanas vai formālās izglītības pabeigšanas visi jaunieši vecumā līdz 25 gadiem saņemtu kvalitatīvu nodarbinātības, izglītības turpināšanas, mācekļības vai stažēšanās piedāvājumu.

Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 18. decembra lēmumā 2006/962/EK par pamatprasmēm mūžizglītībā<sup>2</sup> apzinātas zināšanas, prasmes un attieksmes, kas vajadzīgas personiskai izaugsmei, pilsoniskai aktivitātei, sociālajai kohēzijai un nodarbinātībai.

Padomes 2011. gada 28. jūnija lēmums par politiku, lai mazinātu mācību priekšlaicīgu pārtraukšanu,<sup>3</sup> aicināja dalībvalstis izstrādāt visaptverošas stratēģijas nolūkā palīdzēt jauniešiem

---

<sup>1</sup> Padomes 2013. gada 22. aprīļa lēmums par garantijas jauniešiem izveidi, OV C 120, 26.4.2013., 1. lpp.

<sup>2</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 18. decembra lēmums par pamatprasmēm mūžizglītībā, OV L 394, 30.12.2006., 10. lpp.

<sup>3</sup> Padomes 2011. gada 28. jūnija lēmums par politiku, lai mazinātu mācību priekšlaicīgu pārtraukšanu, OV C 191, 1.7.2011., 1. lpp.

iegūt vidējo izglītību un līdz 2020. gadam sasniegt stratēģijas "Eiropa 2020" pamatmērķi — mācību priekšlaicīgas pārtraukšanas līmeņa samazināšanu līdz mazāk nekā 10 %.

Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 15. februāra leteikumā 2006/143/EK par turpmāko Eiropas sadarbību augstākās izglītības kvalitātes nodrošināšanā apzinātas darbības, ko var veikt valsts un ES līmenī, lai atbalstītu kvalitatīvas augstākās izglītības izveidi un akreditāciju.

Eiropas Parlamenta un Padomes 2009. gada 18. jūnija leteikums 2009/C 155/01 par Eiropas kvalitātes nodrošināšanas pamatprincipu ietvarstruktūras izveidošanu profesionālajai izglītībai un apmācībām<sup>4</sup> paredz kopējus instrumentus, kas vajadzīgi kvalitātes vadībai, lai veicinātu labāku profesionālo izglītību un apmācību.

Eiropas Parlamenta un Padomes 2008. gada 23. aprīļa leteikums par Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūras izveidošanu mūžizglītībai<sup>5</sup> nosaka pamatu izglītības sasniegumu mērīšanai, pamatojoties uz mācīšanās rezultātiem. Padomes 2012. gada 20. decembra leteikums par neformālās un ikdienējās mācīšanās validēšanu<sup>6</sup> aicina dalībvalstis paredzēt mehānismus, lai apzinātu, dokumentētu, novērtētu un apstiprinātu mācīšanās rezultātus, uz kuru pamata iegūst kvalifikāciju.

"Jaunā prasmju programma Eiropai"<sup>7</sup>, kas pieņemta 2016. gada jūnijā, uzsāka vairākas darbības, lai uzlabotu prasmju veidošanas kvalitāti un atbilstību pieprasījumam, padarītu prasmes labāk atpazīstamas un salīdzināmākas un uzlabotu informāciju par vajadzīgajām prasmēm. Tajās ietilpst Padomes 2016. gada 19. decembra leteikums "Prasmju pilnveides ceļi — jaunas iespējas pieaugušajiem"<sup>8</sup>, kas aicina dalībvalstis piedāvāt atbalstu pieaugušajiem, kuri tādējādi varētu iegūt minimālo rakstpratības, rēķinpratības un digitālās kompetences līmeni un virzīties uz vidējās izglītības kvalifikāciju, kā arī plāns nozaru sadarbībai prasmju jomā.

## **2. Ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru ieviestā darbības joma un izmaiņas**

Eiropas sociālo tiesību pīlārā noteiktas vispārējas tiesības uz izglītību un apmācībām visas dzīves laikā. Tas pārsniedz Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 14. pantu, galveno uzmanību pievēršot kvalitātei un iekļautībai.

Pīlāra mērķis ir nodrošināt kvalitatīvu formālo un neformālo izglītību un apmācības. Tajā uzsvērta izglītības un prasmju būtiskā nozīme sekmīgai līdzdalībai darba tirgū un sociālās kohēzijas jomā. Pīlārā uzsvērtas iespējas saglabāt un iegūt prasmes. Tajā ietilpst elastīgas mācību un pārkvalifikācijas

---

<sup>4</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2009. gada 18. jūnija leteikums par Eiropas kvalitātes nodrošināšanas pamatprincipu ietvarstruktūras izveidošanu profesionālajai izglītībai un apmācībām, OV C 155, 8.7.2009., 1. lpp.

<sup>5</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2008. gada 23. aprīļa leteikums par Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūras izveidošanu mūžizglītībai, OV C 111, 6.5.2008., 1. lpp.

<sup>6</sup> Padomes 2012. gada 20. decembra leteikums par neformālās un ikdienējās mācīšanās validēšanu, OV C 398, 22.12.2012., 1. lpp.

<sup>7</sup> Komisijas paziņojums "Jaunā prasmju programma Eiropai", COM(2016) 381 *final*, 10.6.2016.

<sup>8</sup> OV C 484, 24.12.2016., 1. lpp.

iespējas, kam jābūt pieejamām visos cilvēka dzīves un darba karjeras laikos, tostarp pirmsskolas, sākotnējās, tālākās, augstākās un pieaugušo izglītības un apmācību sistēmās.

Iekļaujot izglītībā, apmācībā un mūžizglītībā ietilpst pieejami līdzekļi prasmju un kompetenču iegūšanai, saglabāšanai vai pilnveidošanai līdz līmenim, kas ikvienu sagatavo aktīvai dzīvei. Piemēram, cilvēku ar invaliditāti vai cilvēku, kas dzīvo nelabvēlīgos apstākļos, īpašās vajadzības ir jāapmierina tā, lai viņiem tiktu nodrošināta vienlīdzīga piekļuve.

Papildu uzsvars tiek likts uz prasmēm, kas vajadzīgas tad, ja tiek mainīts darba veids, – tās var būt izmaiņas nodarbinātības statusā, darba devēja maiņa, karjeras pārtraukšana vai atgriešanās darbā pēc šāda pārtraukuma, vai arī pāreja no nodarbinātības uz pašnodarbinātību un otrādi. Tas ietver arī pamata digitālo prasmju iegūšanu un saglabāšanu.

### **3. Īstenošana**

#### *a) Dalībvalstu un sociālo partneru iespējamā rīcība*

Dalībvalstis atbild par mācību un arodmācību satura noteikšanu un izglītības sistēmu un arodmācību organizēšanu. Šajā saistībā tās ir aicinātas īstenot pilāra noteikumus praksē, piemērojot to papildus, kad tiek īstenoti šajās jomās pieņemtie Savienības pasākumi.

Sociālie partneri var arī apkopot labas prakses piemērus no visas Savienības un apmainīties ar tiem. Valstu līmenī sociālie partneri var atbalstīt šā principa īstenošanu, iesaistoties kolektīvās pārrunās un attiecīgo politiku izstrādē un īstenošanā. Šajā saistībā tie var veicināt, pilnveidot un sekmēt politiku uzņēmuma, vietējā, valsts vai Savienības līmenī, lai uzlabotu apmācību, pārkvalifikācijas un mūžizglītības iespējas, kā arī nodrošinātu vairāk stažēšanās vai mācekļības iespēju.

Savā pašreizējā darba programmā 2015.–2017. gadam ES sociālie partneri starpnozaru līmenī prioritāti ir noteikuši vajadzīgajām prasmēm digitālās ekonomikas jomā, kā arī atbalstam mācekļībai, lai palielinātu jaunatnes nodarbinātību, un organizēs valstu sociālo partneru viedokļu apmaiņu šajos jautājumos.

#### *b) Nesenās un pašreizējās iniciatīvas ES līmenī*

Komisija 2017. gadā ierosinās Padomes ieteikumu par mācekļību kvalitātes satvaru, kurā definēs galvenos elementus, kas jāievieš, lai ļautu cilvēkiem, piedaloties kvalitatīvās mācekļību programmās, iegūt attiecīgās prasmes un kvalifikācijas.

Tiek pārskatīta 2008. gada Eiropas kvalifikāciju sistēma (Padomē notiek sarunas par pārskatīto ieteikumu), un tiek atjaunināts 2006. gada ieteikums par pamatprasmēm mūžizglītībā.

Tiek atjaunināta *Europass* sistēma<sup>9</sup>, lai piedāvātu cilvēkiem uzlabotas iespējas, kā pasniegt savas prasmes un iegūt informāciju par vajadzīgajām prasmēm un tendencēm.

---

<sup>9</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2004. gada 15. decembra Lēmums Nr. 2241/2004/EK par vienotu Kopienas sistēmu kvalifikāciju un kompetences pārskatāmībai (*Europass*), OV L 390, 31.12.2004., 6. lpp.



Komisija īsteno neseno uzsākto Digitālo prasmju un darbvietu koalīciju, lai, veicinot labākās prakses apmaiņu, kā arī partnerības starp nozari, izglītības pakalpojumu sniedzējiem un sociālajiem partneriem, papildinātu digitālo pārveidi.

Lai sniegtu atbalstu un norādījumus dalībvalstīm, Komisija 2017. gadā ierosinās Padomes ieteikumu par sociālās iekļaušanas un kopīgu vērtību veicināšanu ar izglītību un neformālu mācīšanos.

Komisija iesniegs paziņojumu par augstākās izglītības modernizāciju, kurā tā izklāstīs ES līmeņa darbības galveno problēmu risināšanai – tostarp tādas, kas paredz novērst prasmju neatbilstību un veicināt izcilību prasmju attīstīšanā, veidot augstākās izglītības sistēmas, kuras ir ne tikai lietderīgas un efektīvas, bet arī sociāli iekļaujošas un saistītas ar attiecīgās kopienas sabiedrisko dzīvi, un nodrošināt, ka augstākās izglītības iestādes sekmē reģionālo inovāciju.

Komisija iesniegs paziņojumu par skolu un izcilas mācīšanas pilnveidošanu, risinot jautājumus par noturīgi lielu tādu jauniešu skaitu, kuriem ir zems pamatprasmju līmenis, nevienlīdzību izglītības panākumos un mainīgajām kompetenču prasībām mūsu sabiedrībā.

Komisija ierosinās Padomes ieteikumu, ar ko nosaka pamatnostādnes tādas kvalitatīvas un kvantitatīvas informācijas pieejamības uzlabošanai, kas atklāj, ko terciāras izglītības un profesionālās izglītības un apmācības absolventi ES dara pēc izglītības un apmācību pabeigšanas.

Savā 2016. gada decembra paziņojumā "Ieguldījums Eiropas jaunatnē"<sup>10</sup> Komisija ierosināja jaunas darbības, kuru mērķis ir atbalstīt jaunatnes nodarbinātību un radīt jauniešiem vairāk iespēju.

Lai nodrošinātu garantijas jauniešiem pilnīgu un ilgtspējīgu īstenošanu, Komisija ierosināja palielināt Jaunatnes nodarbinātības iniciatīvas budžetu un nodrošināt papildu EUR 1 miljardu Jaunatnes nodarbinātības iniciatīvas īpašajā budžeta piešķirumā, kam pieskaitāms EUR 1 miljards no Eiropas Sociālā fonda, kā arī papildu atbalsts izpratnes veidošanas un informēšanas darbībām, savstarpējas mācīšanās īstenošanai un pārraudzībai.

Eiropas Komisija 2016. gada jūnijā ierosināja darbības, kuru mērķis ir sniegt atbalstu dalībvalstīm, kuras īsteno trešo valstu valstspiederīgo integrāciju izglītībā atbilstoši ES integrācijas rīcības plānam<sup>11</sup>.

Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centrs jeb *Cedefop*, kas ir viena no ES decentralizētajām aģentūrām, atbalsta Komisijas, dalībvalstu un sociālo partneru darbu saistībā ar profesionālās izglītības un apmācību sistēmu modernizāciju, piekļuves veicināšanu, profesionālās izglītības un apmācības pievilcību un efektivitāti un informēšanu par pašreizējo un turpmāko prasmju piedāvājumu un pieprasījumu Eiropas darba tirgū.

---

<sup>10</sup> COM(2016) 940 *final*.

<sup>11</sup> <https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/europe-integration-action-plan-of-third-country-nationals-launched>.

## 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 karjeras izaugsmi.

b) Sievietēm un vīriešiem ir tiesības uz vienādu darba samaksu par vienādi vērtīgu darbu.

---

### 1. Savienības *acquis*

#### a) Eiropas Savienības Pamattiesību harta

Hartas 23. pantā noteikts, ka sieviešu un vīriešu līdztiesība ir jānodrošina visās jomās, tostarp nodarbinātības, darba un atalgojuma jomā. Tajā arī norādīts, ka līdztiesības princips neliedz saglabāt vai noteikt pasākumus, kuri paredz īpašas priekšrocības nepietiekami pārstāvētam dzimumam.

Atbilstoši hartas 33. panta noteikumiem, lai būtu iespējams apvienot ģimenes dzīvi un darbu, ikvienam ir tiesības uz aizsardzību pret atlaišanu no darba saistībā ar maternitāti, kā arī tiesības uz apmaksātu maternitātes atvaļinājumu un uz vecāku atvaļinājumu pēc bērna piedzimšanas vai bērna adoptēšanas.

#### b) Likumdošanas pilnvaras un to noteiktie ierobežojumi

Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 19. pantu Savienība ir tiesīga veikt attiecīgus pasākumus diskriminācijas, tostarp diskriminācijas dzimuma dēļ, apkarošanai.

Saskaņā ar LESD 153. pantu Savienība ir tiesīga pieņemt pasākumus, tostarp minimālās prasības noteicošas direktīvas, kuri atbalsta un papildina dalībvalstu veiktās darbības arī tādā jomā kā vīriešu un sieviešu vienlīdzība attiecībā uz iespējām darba tirgū un attieksmi darbā. Direktīvās, kas pieņemtas, pamatojoties uz LESD 153. pantu, nav paredzēta tādu administratīvu, finanšu un juridisku ierobežojumu uzlikšana tādā veidā, kas kavētu mazo un vidējo uzņēmumu izveidi un attīstību. LESD 157. panta 3. punkts dod tiesības Savienības likumdevējiem pieņemt pasākumus, lai nodrošinātu to, ka nodarbinātības un profesiju jautājumos ir ievērots princips, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, tostarp arī princips, ka tie par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu. LESD 157. panta 4. punktā norādīts, ka vienlīdzīgas attieksmes princips neliedz dalībvalstīm atstāt spēkā vai ieviest pasākumus, kas dod īpašas priekšrocības nepietiekami pārstāvētajam dzimumam, tā pārstāvjiem atvieglinot iesaistīšanos darbā vai arī novēršot vai kompensējot viņu profesionālās izaugsmes trūkumus.

#### c) Spēkā esošie pasākumi

Eiropas Savienības direktīvas aizliedz diskrimināciju un veicina dzimumu līdztiesību nodarbinātības un profesijas, pašnodarbinātības, preču un pakalpojumu pieejamības, preču piegādes, pakalpojumu sniegšanas un sociālā nodrošinājuma jomā, kā arī nosaka tiesības attiecībā uz maternitātes atvaļinājumu un vecāku atvaļinājumu.

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK<sup>12</sup> nodrošina vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz piekļuvi darba iespējām, tostarp paaugstināšanai amatā, un arodmācībām; darba nosacījumiem, tostarp darba samaksu; nodarbinātības sociālā nodrošinājuma sistēmām. Komisijas leteikuma 2014/124/ES<sup>13</sup> mērķis – ar pārredzamības palīdzību nostiprināt principu par vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm.

Padomes Direktīva 79/7/EEK<sup>14</sup> paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm tādos sociālā nodrošinājuma jautājumos kā tiesību aktos noteiktas sociālā nodrošinājuma sistēmas, kas nodrošina aizsardzību tādos gadījumos kā slimība, invaliditāte, nelaimes gadījumi darbā un arodslimības, bezdarbs un ar vecumu saistīti riski; kā arī sociālā palīdzība, kas papildina vai aizstāj pamatsistēmas. Padomes Direktīva 2004/113/EK<sup>15</sup> nodrošina vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz piekļuvi precēm un pakalpojumiem, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2010/41/ES<sup>16</sup> paskaidro, ka princips, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, ir piemērojams pašnodarbinātajām personām un pašnodarbinātu personu laulātajiem vai dzīves partneriem, kas piedalās pašnodarbinātās personas darbībās.

Padomes Direktīvā 92/85/EEK<sup>17</sup> ietverti pasākumi, kas veicina drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, un noteiktas tiesības uz 14 nedēļu ilgu maternitātes atvaļinājumu, kā arī nodrošināta aizsardzība pret atlaišanu laikposmā no grūtniecības sākuma līdz maternitātes atvaļinājuma beigām.

Padomes Direktīva 2010/18/EK<sup>18</sup> paredz tiesības uz vecāku atvaļinājumu un nosaka šā atvaļinājuma minimālās prasības (katram no vecākiem 4 mēneši, no kuriem vismaz viens mēnesis nav nododams otrai personai), kā arī nodarbinātības tiesību aizsardzību, atgriešanos darbā un tiesības atrasties prombūtnē no darba nepārvaramās varas dēļ.

---

<sup>12</sup> 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 (pārstrādāta versija), OV L 204, 26.7.2006., 23. lpp.

<sup>13</sup> Komisijas 2014. gada 7. marta leteikums par to, kā ar pārredzamības palīdzību nostiprināt principu par vienādu darba samaksu sievietēm un vīriešiem, OV L 69, 8.3.2014., 112. lpp.

<sup>14</sup> Padomes 1978. gada 19. decembra Direktīva 79/7/EEK par pakāpenisku vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā nodrošinājuma jautājumos, OV L 6, 10.1.1979., 24. lpp.

<sup>15</sup> 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.

<sup>16</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2010. gada 7. jūlija Direktīva 2010/41/ES par to, kā piemērot vienlīdzīgas attieksmes principu vīriešiem un sievietēm, kas darbojas pašnodarbinātās personas statusā, OV L 180, 15.7.2010., 1. lpp.

<sup>17</sup> Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīva 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē), OV L 348, 28.11.1992., 1. lpp.

<sup>18</sup> Padomes 2010. gada 8. marta Direktīva 2010/18/ES, ar ko īsteno pārskatīto *BUSINESSEUROPE*, *UEAPME*, *CEEP* un *ETUC* pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK, OV L 68, 18.3.2010., 13. lpp.

## 2. Ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru ieviestā darbības joma un izmaiņas

Pīlārā uzsvērtā nepieciešamība aktīvi atbalstīt sieviešu un vīriešu līdztiesību, ieviešot pozitīvu diskrimināciju visās jomās. Attiecinot līdztiesību uz visām jomām, salīdzinājumā ar spēkā esošo *acquis* pīlāra tvērums ir plašāks. Noteikumi par dzimumu līdztiesību jo īpaši koncentrējas uz līdztalību darba tirgū (kā atspoguļojas sieviešu un vīriešu nodarbinātības atšķirībās), nodarbinātības noteikumiem (piemēram, nepilna darba laika nodarbinātības izmantošanas atšķirības sievietēm un vīriešiem) un karjeras izaugsmi (piemēram, sieviešu īpatsvars vadošajos amatos un zemais sieviešu uzņēmēju skaits), uz visām jomām, kurās nepieciešams turpmāks progress. 2.b princips risina vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības īpašo problēmu, kas pastāv, neraugoties uz spēkā esošajiem tiesību aktiem.

## 3. Īstenošana

### a) Dalībvalstu un sociālo partneru iespējamā rīcība

Dalībvalstis atbild par Savienības līmenī pieņemto noteikumu transponēšanu un ieviešanu. Ņemot vērā to, ka Savienības pasākumi ietver tikai minimālos standartus, dalībvalstis ir aicinātas paredzēt stingrākus noteikumus, lai šo principu ieviestu praksē.

Savienības līmenī jāapspriežas ar sociālajiem partneriem atbilstoši LESD 154. pantam par iespējamām iniciatīvām, pamatojoties uz LESD 153. pantu, un tie var noslēgt vienošanās, ko pēc to pieprasījuma var īstenot Savienības līmenī saskaņā ar LESD 155. pantu. Sociālie partneri var arī apkopot labas prakses piemērus no visas Savienības un apmainīties ar tiem. Valstu līmenī sociālie partneri var atbalstīt šā principa īstenošanu, iesaistoties kolektīvās pārrunās un attiecīgo politiku izstrādē un īstenošanā.

Savā pašreizējā darba programmā 2015.–2017. gadam ES sociālie partneri starpnozaru līmenī prioritāti ir noteikuši dzimumu līdztiesībai, turklāt viņi organizē valstu un nozaru sociālo partneru prakses apmaiņu par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību samazināšanas veidiem.

### b) Nesenās un pašreizējās iniciatīvas ES līmenī

Komisija īsteno Stratēģisko iesaistīšanos dzimumu līdztiesības veicināšanā 2016.–2019. gadā,<sup>19</sup> kurā izklāstītas galvenās prioritātes šajā jomā un aprakstīta tādu esošo instrumentu izmantošana kā Eiropas pusgads, Savienības fondi un tiesību aktu izpilde.

Komisija kopā ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru iesniedz iniciatīvu "Jauns sākums vecāku un aprūpētāju darba un privātās dzīves līdzsvara atbalstam". Tā ierosina likumdošanas un politikas pasākumus ar mērķi atvieglot vecāku atvaļinājuma ņemšanu gan sievietēm, gan vīriešiem, ieviest paternitātes atvaļinājumu un aprūpētāja atvaļinājumu, veicināt elastīga darba režīma izmantošanu, kā arī nodrošināt vairāk un labākas bērnu un citas aprūpes iespējas un likvidēt tādus demotivējošus ekonomiskos faktorus kā demotivējoši nodokļu atvieglojumi, kas attur otros pelnītājus, bieži vien sievietes, no iesaistīšanās darba tirgū.

---

<sup>19</sup> SWD (2015)278.

Komisija pieņems turpmāko pasākumu ziņojumu par progresu, ko dalībvalstis panākušas ieteikuma par pārredzamību īstenošanu, kurā tā novērtēs potenciālo nepieciešamību veikt papildu pasākumus, lai nodrošinātu vienlīdzīgas darba samaksas principa piemērošanu pilnā apmērā.

Turklāt tā ir ierosinājusi direktīvu, kuras mērķis ir arī turpmāk nodrošināt lielāku līdztiesību vadošajos amatos uzņēmējdarbībā.<sup>20</sup>

Pamatojoties uz 2016. gada martā iesniegto priekšlikumu<sup>21</sup>, Komisija palielina savus centienus izskaust vardarbību pret sievietēm un strādā pie jautājuma par ES pievienošanas Eiropas Padomes Konvencijai par vardarbības pret sievietēm novēršanu un apkarošanu (Stambulas konvencijai).

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts, viena no ES decentralizētajām aģentūrām, atbalsta Komisijas, dalībvalstu un sociālo partneru darbu darba un privātās dzīves līdzsvara jomā.

---

<sup>20</sup> COM(2012) 614.

<sup>21</sup> COM(2016) 111 *final*.

## Vienlīdzīgas iespējas

Neatkarīgi no dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas ikvienam ir tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi un iespējām saistībā ar nodarbinātību, sociālo aizsardzību, izglītību un piekļuvi sabiedrībai pieejamajām precēm un pakalpojumiem. Jāatbalsta nepietiekami pārstāvētu grupu vienlīdzīgās iespējas.

---

### 1. Savienības *acquis*

#### a) Eiropas Savienības Pamattiesību harta

Ar hartas 21. pantu ir aizliegta jebkāda veida diskriminācija, tostarp diskriminācija dzimuma, rases, ādas krāsas, etniskās vai sociālās izcelsmes, ģenētisko īpatnību, valodas, reliģijas vai pārliecības, politisko vai jebkuru citu uzskatu dēļ, diskriminācija saistībā ar piederību pie nacionālās minoritātes, diskriminācija īpašuma, izcelsmes, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ. Ievērojot konkrētus izņēmumus, hartas 21. pants arī aizliedz jebkāda veida diskrimināciju pilsonības dēļ.

#### b) Likumdošanas pilnvaras un to noteiktie ierobežojumi

Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 19. pantu Savienība ir pilnvarota veikt attiecīgus pasākumus, lai cīnītos pret diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ. Turklāt LESD 18. pantā ir atsauce uz aizliegumu diskriminēt pilsonības dēļ.

#### c) Spēkā esošie pasākumi

Padomes Direktīva 2000/43/EK<sup>22</sup> (Rasu vienlīdzības direktīva) aizliedz diskrimināciju rasu vai etniskās piederības dēļ attiecībā uz piekļuvi darba iespējām, pašnodarbinātībai un profesijai, kā arī attiecībā uz nodarbinātību un darba nosacījumiem, izglītību, arodmācībām, sociālo aizsardzību, sociālajām priekšrocībām un piekļuvi precēm un pakalpojumiem, kas pieejami sabiedrībai, tostarp mājokļa iegādi. Padomes Direktīva 2000/78/EK<sup>23</sup> (Nodarbinātības vienlīdzības direktīva) aizliedz diskrimināciju reliģijas vai uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ attiecībā uz piekļuvi darba iespējām, pašnodarbinātībai, profesijai un arodmācībām. Abas direktīvas aizliedz dažādus diskriminācijas veidus: tiešu un netiešu diskrimināciju, uzmākšanos, norādījumu diskriminēt un pakļaušanu netaisnībai. ES ir ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām<sup>24</sup> dalībniece.

Pret ES likumīgi dzīvojošiem trešo valstu valstspiederīgajiem, kas ir pastāvīgie iedzīvotāji vai uz ko attiecas citas ES direktīvas,<sup>25</sup> jābūt tādai pašai attieksmei kā pret uzņēmēju valstu valstspiederīgajiem

---

<sup>22</sup> Padomes 2000. gada 29. jūnija Direktīva 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības, OV L 180, 19.7.2000., 22. lpp.

<sup>23</sup> Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, OV L 303, 2.12.2000., 16. lpp.

<sup>24</sup> Padomes 2009. gada 26. novembra Lēmums par to, lai Eiropas Kopiena noslēgtu Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām, OV L 23, 27.1.2010., 35. lpp.

<sup>25</sup> Direktīvas par ģimenes atkalapvienošanu, zilo karti, vienoto atļauju, pētniekiem, studentiem, starptautiskās aizsardzības saņēmēja kvalifikāciju, sezonas strādniekiem un uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem.

vairākās jomās, jo īpaši tādās jomās kā darba nosacījumi, tostarp alga un atļaušana no darba, izglītības un arodmācību pieejamība, sociālais nodrošinājums. Dalībvalstis 2004. gadā pieņēma kopīgus pamatprincipus par trešo valstu valstspiederīgo integrāciju, kuri veido pamatu politiskajai sadarbībai integrācijas jomā ES un satvaru, kam atbilstīgi dalībvalstis var spriest par saviem centieniem un novērtēt tos.

Padomes lēmumā 2013/C 378/01<sup>26</sup> sniegtas norādes par efektīviem romu integrācijas pasākumiem dalībvalstīs, jo īpaši attiecībā uz piekļuvi izglītībai, nodarbinātībai, veselības aprūpei un mājokļiem.

## **2. Ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru ieviestā darbības joma un izmaiņas**

Pīlārs daļēji pārsniedz spēkā esošo *acquis*, paplašinot aizsardzību pret diskrimināciju reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ uz sociālās aizsardzības jomām, tostarp sociālo nodrošinājumu, veselības aprūpi, izglītību un piekļuvi sabiedrībai pieejamajām precēm un pakalpojumiem. Pīlārs arī paplašina aizliegumu diskriminēt dzimuma dēļ uz izglītības jomu, kas nav ietverts pašreizējā *acquis*.

Vienlīdzīgu iespēju mērķis ir veicināt nepietiekami pārstāvētu grupu iekļaušanu un līdzdalību darba tirgū un sabiedrībā. Pīlāra noteikumi uzsver, ka var būt vajadzīgi īpaši pasākumi, lai novērstu, labotu un kompensētu trūkumus, kas saistīti ar konkrētiem aizsardzības pamatojumiem. Šis princips mudina dalībvalstis diskriminācijas riskam pakļauto grupu problēmu risināt ar pozitīvu diskrimināciju un veicināšanas pasākumiem, piemēram, darba devēju vidū atbalstot darbaspēka daudzveidības prakses.

## **3. Īstenošana**

### *a) Dalībvalstu un sociālo partneru iespējamā rīcība*

Dalībvalstis atbild par Savienības līmenī pieņemto noteikumu transponēšanu un ieviešanu. Ņemot vērā to, ka iepriekšminētajos Savienības pasākumos ir ietverti minimālie standarti, dalībvalstis ir aicinātas paredzēt stingrākus noteikumus, lai pīlāru ieviestu praksē. Turklāt dalībvalstis ir aicinātas arī turpmāk panākt progresu sarunās par ierosināto jauno Vienlīdzīgas attieksmes direktīvu, lai nodrošinātu tās ātru pieņemšanu. Ar valstu līdztiesības organizāciju atbalstu dalībvalstis var veicināt nepietiekami pārstāvēto grupu vienlīdzīgās iespējas un uz vietas palīdzēt diskriminācijas upuriem.

Sociālie partneri var arī apkopot labas prakses piemērus no visas Savienības un apmainīties ar tiem. Valstu līmenī sociālie partneri var atbalstīt šā principa īstenošanu, iesaistoties kolektīvās pārrunās un attiecīgo politiku izstrādē un īstenošanā.

---

<sup>26</sup> Padomes 2013. gada 9. decembra lēmums par efektīviem romu integrācijas pasākumiem dalībvalstīs, OV C 378, 24.12.2013., 1. lpp.

*b) Nesenās un pašreizējās iniciatīvas ES līmenī*

Komisija turpinās centienus nodrošināt ierosinātās jaunās Vienlīdzīgas attieksmes direktīvas<sup>27</sup> pieņemšanu, lai aizsardzību pret diskrimināciju reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ paplašinātu uz sociālo aizsardzību, tostarp sociālo nodrošinājumu un veselības aprūpi, izglītību, sociālajām priekšrocībām, kā arī piekļuvi precēm un pakalpojumiem, kas pieejami sabiedrībai, tostarp mājokļa iegādi.

Savienība atbalsta tādus pastarpinātus dalībniekus kā NVO, sociālos partnerus un līdztiesības organizācijas, lai uzlabotu to spēju apkarot diskrimināciju, atbalstītu līdztiesības politikas izstrādi valsts līmenī un mudinātu veikt labas prakses apmaiņu starp Savienības valstīm, kā arī pieprasītu uz uzņēmējdarbību vērstu daudzveidības pārvaldību kā daļu no stratēģiskas atbildes uz daudzveidīgāku sabiedrību, klientu bāzi, tirgus struktūru un darbaspēku.

Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūra, viena no ES decentralizētajām aģentūrām, atbalsta Komisijas, dalībvalstu un sociālo partneru darbu vienlīdzīgu iespēju un nediskriminācijas jomā.

---

<sup>27</sup> Priekšlikums Padomes Direktīvai par vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu neatkarīgi no reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas {SEC (2008) 2180} {SEC (2008) 2181}.



## **Aktīvs atbalsts nodarbinātībai**

a) Ikvienam ir tiesības uz savlaicīgu un individuāli pielāgotu palīdzību, kas uzlabo nodarbinātības vai pašnodarbinātības izredzes. Tās ietver tiesības saņemt atbalstu darba meklējumiem, apmācībām un pārkvalifikācijai. Ikvienam ir tiesības profesionālo pārmaiņu laikā pārnest sociālās aizsardzības un apmācību tiesības.

b) Jauniešiem četru mēnešu laikā pēc kļūšanas par bezdarbniekiem vai izglītības pabeigšanas ir tiesības turpināt izglītošanos, mācekļību, stažēšanos vai saņemt pienācīgu darba piedāvājumu.

c) Bezdarbniekiem ir tiesības uz personalizētu, nepārtrauktu un konsekventu atbalstu. Ilgstošiem bezdarbniekiem ir tiesības uz padziļinātu individuālu novērtējumu vēlākais 18 mēnešus pēc kļūšanas par bezdarbniekiem.

---

### **1. Savienības *acquis***

#### *a) Eiropas Savienības Pamattiesību harta*

Hartas 14. pantā noteikts, ka ikvienai personai ir tiesības uz izglītību, kā arī uz pieeju arodmācībām un tālākizglītībai. Saskaņā ar hartas 29. pantu ikvienai personai ir tiesības izmantot bezmaksas darbā iekārtošanas pakalpojumus. Hartas 34. pantā noteikts, ka Savienība atzīst un ievēro tiesības uz sociālā nodrošinājuma pabalstiem un sociālajiem pakalpojumiem, kuri nodrošina aizsardzību arī tādā gadījumā kā darba zaudējums.

#### *b) Likumdošanas pilnvaras un to noteiktie ierobežojumi*

Saskaņā ar LESD 147. pantu Savienība, rosinot dalībvalstu sadarbību un atbalstot, kā arī vajadzības gadījumā papildinot to rīcību, palīdz nodrošināt augstu nodarbinātības līmeni. Tādā veidā tā respektē dalībvalstu kompetenci. LESD 153. panta 2. punkts pilnvaro Savienību pieņemt leģislatīvus pasākumus, ar ko atbalsta un papildina dalībvalstu darbības no darba tirgus atstumtu personu integrācijas jomā. LESD 166. pants pilnvaro Savienību īstenot arodmācību politiku, kas atbalsta un papildina dalībvalstu rīcību, pilnībā respektējot dalībvalstu atbildību par arodmācību saturu un organizāciju.

#### *c) Spēkā esošie pasākumi*

Savienība un dalībvalstis kopā īsteno Eiropas Nodarbinātības stratēģiju, kurā noteikti nodarbinātības politikas kopīgie mērķi un uzdevumi un kuras nolūks ir radīt vairāk un labākas darbavietas visā Savienībā.<sup>28</sup> Šīs stratēģijas galvenais uzdevums ir saskaņot dalībvalstu darbības, kuras palīdz bezdarbniekiem atrast darbu.

Padomes 2013. gada 22. aprīļa lēmums par garantijas jauniešiem izveidi<sup>29</sup> (lēmums par garantiju jauniešiem) aicina dalībvalstis nodrošināt, lai četru mēnešu laikā pēc darba zaudēšanas vai formālās

---

<sup>28</sup> Sk., piemēram, Padomes 2015. gada 5. oktobra Lēmumu (ES) 2015/1848 par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādņem 2015. gadam, OV L 268, 15.10.2015., 28. lpp.

<sup>29</sup> Padomes 2013. gada 22. aprīļa lēmums par garantijas jauniešiem izveidi, OV C 120, 26.4.2013., 1. lpp.

izglītības pabeigšanas visi jaunieši vecumā līdz 25 gadiem saņemtu kvalitatīvu nodarbinātības, izglītības turpināšanas, mācekļības vai stažēšanās piedāvājumu.

Padomes 2016. gada 15. februāra Ieteikums par ilgstošo bezdarbnieku integrāciju darba tirgū<sup>30</sup> iesaka nodrošināt, lai ilgstošajiem bezdarbniekiem tiktu piedāvāti padziļināti individuāli novērtējumi un ieteikumi, kā arī līgums par integrāciju darbā, kurā ietverts individuāls piedāvājums un norādes par vienotu kontaktpunktu, vēlākais, kad to bezdarba periods ir sasniedzis 18 mēnešus.

Komisijas 2008. gada 3. oktobra Ieteikumā 2008/867/EK par tādu cilvēku aktīvu integrāciju, kuri ir atstumti no darba tirgus<sup>31</sup>, izklāstīta integrēta, visaptveroša stratēģija, kura paredz aktīvi iekļaut tās personas, kas ir atstumtas no darba tirgus un apvienot atbilstīgu ienākumu atbalstu, iekļaujošus darba tirgus un piekļuvi kvalitatīviem pakalpojumiem.

Rīcības plānā uzņēmējdarbības jomā 2020. gadam<sup>32</sup> izklāstīts redzējums un konkrēti pasākumi uzņēmējdarbības gara atbalstīšanai Eiropā. Pašnodarbinātības atbalstam ES līmenī paredzēto pasākumu mērķis ir arī sasniegt tās iedzīvotāju daļas, kuru uzņēmējdarbības potenciāls vēl nav pilnībā izmantots, jo īpaši attiecībā uz sievietēm (viņas pārstāv tikai 29 % no uzņēmējiem Eiropā). Sociālās uzņēmējdarbības ekspertu grupas (*GECES*) ziņojumā,<sup>33</sup> kas pieņemts 2016. gadā, ierosinātas īpašas darbības sociālās uzņēmējdarbības attīstībai.

Ar Eiropas Parlamenta un Padomes Lēmumu Nr. 573/2014/ES<sup>34</sup> izveidotais valstu nodarbinātības dienestu (VND) tīkls nodrošina platformu VND snieguma salīdzināšanai Eiropas līmenī, labas prakses apzināšanai un savstarpējas mācīšanās veicināšanai, lai tādējādi stiprinātu aktīvos atbalsta pakalpojumus.

Ar Regulu (ES) 2016/589<sup>35</sup> atjaunotā Eiropas Nodarbinātības dienestu tīkla (*EURES*) mērķis ir uzlabot darba tirgu darbību, kohēziju un integrāciju ES, tostarp pārrobežu līmenī.

## **2. Ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru ieviestā darbības joma un izmaiņas**

Ar pīlāru izveidots tiesību kopums visiem darba meklētājiem neatkarīgi no viņu nodarbinātības statusa. Galvenā uzmanība ir pievērsta palīdzības nodrošināšanai darba meklēšanā, kurā var ietilpt nodarbinātības pakalpojumi, piemēram, konsultācijas un ieteikumi darba meklēšanā vai piedalīšanās tādos "aktīvos pasākumos" kā apmācības, darbā pieņemšanas subsīdijas vai reintegrācijas atbalsts.

<sup>30</sup> Padomes 2016. gada 15. februāra Ieteikums par ilgstošo bezdarbnieku integrāciju darba tirgū, OV C 67, 20.2.2016., 1. lpp.

<sup>31</sup> Komisijas 2008. gada 3. oktobra Ieteikums 2008/867/EK par tādu cilvēku aktīvu integrāciju, kuri ir atstumti no darba tirgus, OV L 307, 18.11.2008., 11. lpp.

<sup>32</sup> COM(2012) 795 *final*.

<sup>33</sup> [http://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy/enterprises/expert-groups\\_en](http://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy/enterprises/expert-groups_en).

<sup>34</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2014. gada 15. maija Lēmums Nr. 573/2014/ES par ciešāku sadarbību starp valstu nodarbinātības dienestiem (VND), OV L 159, 28.5.2014., 32. lpp.

<sup>35</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2016. gada 13. aprīļa Regula (ES) 2016/589 par Eiropas Nodarbinātības dienestu tīklu (*EURES*), darba ņēmēju piekļuvi mobilitātes pakalpojumiem un turpmāku darba tirgu integrāciju un ar ko groza Regulas (ES) Nr. 492/2011 un (ES) Nr. 1296/2013, OV L 107, 22.4.2016., 1. lpp.

Šīs tiesības pārsniedz Pamattiesību hartas 29. panta noteikumus, kas attiecas tikai uz tiesībām izmantot bezmaksas darbā iekārtošanas pakalpojumus. Palīdzība pašnodarbinātības uzsākšanai arī ir būtisks spēkā esošā *acquis* paplašinājums.

Šajās tiesībās vissvarīgākie ir trīs elementi: agrīna iejaukšanās, individualizēta palīdzība un atbalsts nodarbinātības uzlabošanai. Pēdējais elements, pamatojoties uz tiesībām saņemt atbalstu apmācībām vai jaunas kvalifikācijas iegūšanai, ir ļoti svarīgs, lai pielāgotos strauji mainīgajam darba tirgum.

Mūsdienās darba ņēmēji maina darbu daudz biežāk nekā pagātnē, un spēkā esošajām apmācību vai sociālās aizsardzības tiesībām nebūtu jāattur no šādas mobilitātes. Pīlārā apstiprināta darba ņēmēju uzkrāto apmācību vai sociālās aizsardzības tiesību pārnesamība, kas izmantojama, mainot nodarbinātības statusu vai darba devēju, uzsākot vai izbeidzot karjeras pārtraukumus vai pārejot no nodarbinātības uz pašnodarbinātību un otrādi.

Kas attiecas uz jauniešiem, pīlārs atgādina Ieteikuma par garantiju jauniešiem galvenos aspektus, kas paplašina to piemērošanu attiecībā uz visiem jauniešiem.

Kas attiecas uz bezdarbniekiem, ar pīlāru nodrošinātas tiesības uz personalizētu atbalstu, kurā iekļautas idejas par individualizētu padziļinātu novērtējumu, konsultācijām un ieteikumiem. Konsekvence attiecas uz atbalsta nepārtrauktību, piemēram, kad beidzas tiesības saņemt bezdarbnieka pabalstus, tostarp uz citu tādu pasākumu nodrošināšanu kā sociālie pakalpojumi, lai novērstu šķēršļus atrast darbu. Kas attiecas uz ilgstošajiem bezdarbniekiem, t. i., tāda bezdarba gadījumā, kas ilgst vairāk nekā divpadsmit mēnešus, pīlārā paredzētas tiesības uz personalizētu atbalstu, kurā iekļautas idejas par individualizētu padziļinātu novērtējumu un līgums par integrāciju darbā, kas minēts Padomes 2016. gada 15. februāra Ieteikumā par ilgstošo bezdarbnieku integrāciju darbā tirgū.

### **3. Īstenošana**

#### *a) Dalībvalstu un sociālo partneru iespējamā rīcība*

Dalībvalstis ir atbildīgas par Savienības līmenī saskaņoto nodarbinātības stratēģijas pamatnostādņu un ieteikumu īstenošanu. Lai šo principu īstenotu praksē, dalībvalstis ir aicinātas atjaunināt un paplašināt savu praksi saistībā ar palīdzības sniegšanu nolūkā atrast darbu vai kļūt par pašnodarbināto, kā arī iedrošināt veikt pasākumus, lai aizsargātu darba ņēmēju apmācību un sociālās aizsardzības tiesības situācijās, kad tiek mainīts darbs.

Savienības līmenī notiek apspriešanās ar sociālajiem partneriem atbilstoši LESD 154. pantam par iespējamām iniciatīvām, pamatojoties uz LESD 153. pantu, un tie var noslēgt vienošanās, ko pēc to pieprasījuma var īstenot Savienības līmenī saskaņā ar LESD 155. pantu. Savā pašreizējā darba programmā 2015.–2017. gadam ES sociālie partneri starpnozaru līmenī prioritāti ir noteikuši aktīva darba tirgus politikas efektivitātei un kvalitātei. Sociālie partneri var arī apkopot labas prakses piemērus no visas Savienības un apmainīties ar tiem. Valstu līmenī sociālie partneri var atbalstīt šā principa īstenošanu, iesaistoties kolektīvās pārrunās un attiecīgo politiku izstrādē un īstenošanā.

*b) Nesenās un pašreizējās iniciatīvas ES līmenī*

Garantijas jauniešiem īstenošana ir novērtēta 2016. gada oktobra paziņojumā "Garantija jauniešiem un jaunatnes nodarbinātības iniciatīva — pēc trīs gadiem"<sup>36</sup>. Savā 2016. gada decembra paziņojumā "Ieguldījums Eiropas jaunatnē"<sup>37</sup> Komisija ierosināja jaunas darbības, lai atbalstītu jaunatnes nodarbinātību un radītu jauniešiem vairāk iespēju.

Lai nodrošinātu garantijas jauniešiem pilnīgu un ilgtspējīgu īstenošanu, Komisija ierosināja palielināt Jaunatnes nodarbinātības iniciatīvas budžetu un nodrošināt papildu EUR 1 miljardu Jaunatnes nodarbinātības iniciatīvas īpašajā budžeta piešķirumā, kam pieskaitāms EUR 1 miljards no Eiropas Sociālā fonda, kā arī papildu atbalsts izpratnes veidošanas un informēšanas darbībām, savstarpējas mācīšanās īstenošanai un pārraudzībai.

Komisija līdz ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru iepazīstina ar pirmā posma apspriešanos ar sociālajiem partneriem par iniciatīvu saistībā ar "piekļuvi sociālajai aizsardzībai",<sup>38</sup> lai risinātu standarta nodarbinātībā iesaistīto darba ņēmēju, cilvēku, kas strādā uz nestandarta līgumu pamata, un dažāda veida pašnodarbinātībā iesaistīto personu mainīgo piekļuvi sociālajai aizsardzībai. Apspriešanās tiks izvērtēts, kādā veidā varētu nodrošināt tiesību pārnēsamību un pārredzamību situācijās, kad tiek mainīts darba devējs, līguma veids vai iegūts pašnodarbinātās personas statuss. Tāpat tiks apspriests, kādā veidā varētu samazināt atšķirības nodarbinātības pakalpojumu, apmācību, rehabilitācijas un reintegrācijas pasākumu pieejamībā dažāda veida darba tiesiskajās attiecībās un pašnodarbinātām personām.

Turklāt 2017. gadā Komisija apvienos Eiropas Solidaritātes korpusu un nodrošinās tam stabilu juridisko pamatu, lai radītu jauniešiem jaunas brīvprātīgo darba, stažēšanās vai darbā norīkošanas iespējas.

Valstu nodarbinātības dienestu tīkls (VND tīkls) īsteno "salīdzinošas mācīšanās" projektu, kura mērķis ir uzlabot VND sniegumu, sasaistot uz rādītājiem balstītu salīdzinošo novērtēšanu ar savstarpēju mācīšanos, kas ļaus efektīvāk sniegt aktīvu atbalstu darba meklētājiem.

Eiropas Komisija 2016. gada jūnijā ierosināja darbības, kuru mērķis ir sniegt atbalstu dalībvalstīm, kuras īsteno trešo valstu valstspiederīgo integrāciju nodarbinātībā atbilstoši ES integrācijas rīcības plānam<sup>39</sup>.

---

<sup>36</sup> COM(2016) 646 *final*.

<sup>37</sup> COM(2016) 940 *final*.

<sup>38</sup> C(2017) 2610.

<sup>39</sup> <https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/europe-integration-action-plan-of-third-country-nationals-launched>.

## II nodaļa. Taisnīgi darba nosacījumi

### Droša un pielāgojama nodarbinātība

a) Neatkarīgi no darba tiesisko attiecību veida un ilguma darba ņēmējiem ir tiesības uz taisnīgu un vienlīdzīgu attieksmi attiecībā uz darba nosacījumiem, piekļuvi sociālajai aizsardzībai un apmācībām. Jāatbalsta pāreja uz beztermiņa nodarbinātības veidiem.

b) Saskaņā ar tiesību aktiem un darba koplīgumiem jānodrošina darba devējiem nepieciešamā elastība, lai tie varētu ātri pielāgoties pārmaiņām ekonomikas kontekstā.

c) Jāatbalsta novatoriski darba veidi, kas nodrošina kvalitatīvus darba nosacījumus. Jāveicina uzņēmējdarbība un pašnodarbinātība. Jāatvieglo profesionālā mobilitāte.

d) Jānovērš tādas darba tiesiskās attiecības, kas rada nestabilus darba nosacījumus, tostarp jāaizliedz ļaunprātīgi izmantot netipiskus līgumus. Ikvienam pārbaudes laikam jānosaka saprātīgs ilgums.

---

#### 1. Savienības *acquis*

##### a) Eiropas Savienības Pamattiesību harta

Hartas 31. pants "Godīgi un taisnīgi darba apstākļi" paredz, ka ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem. Hartas 34. pants apstiprina, ka tiek ievērotas tiesības uz sociālā nodrošinājuma pabalstiem un sociālajiem pakalpojumiem, kuri saskaņā ar Savienības tiesību aktiem un valstu tiesību aktiem un praksi nodrošina aizsardzību tādos gadījumos kā maternitāte, slimība, nelaimes gadījums darba vietā, atrašanās apgādībā vai vecums, kā arī darba zaudējums.

##### b) Likumdošanas pilnvaras un to noteiktie ierobežojumi

Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 153. panta 2. punktu Savienība ir pilnvarota pieņemt pasākumus, ar ko atbalsta un papildina dalībvalstu darbības arī tādās jomās kā darba apstākļi un darba ņēmēju sociālais nodrošinājums un sociālā aizsardzība. Direktīvās, kas pieņemtas, pamatojoties uz LESD 153. pantu, nav paredzēta administratīvu, finanšu un juridisku ierobežojumu uzlikšana veidā, kas traucē radīt un attīstīt mazos un vidējos uzņēmumus. 153. panta 4. punktā noteikts, ka atbilstīgi 153. pantam pieņemtie noteikumi neietekmē dalībvalstu tiesības definēt savu sociālā nodrošinājuma sistēmu pamatprincipus un nedrīkst būtiski ietekmēt šo sistēmu finansiālo līdzsvaru.

Atbilstoši LESD 162. pantam Eiropas Sociālā fonda mērķis ir palielināt darba ņēmēju ģeogrāfisko un profesionālo mobilitāti visā Savienībā un veicināt viņu pielāgošanos pārmaiņām rūpniecībā un pārmaiņām ražošanas sistēmās.

Atbilstoši LESD 166. pantam Savienība īsteno arodmācību politiku, kas atbalsta un papildina dalībvalstu rīcību, pilnīgi respektējot dalībvalstu atbildību par arodmācību saturu un organizāciju.

### *c) Spēkā esošie pasākumi*

Ir ieviestas jau trīs direktīvas, kas aizsargā tādus darba ņēmējus, kuri strādā nestandarta darba tiesiskajās attiecībās: Pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu, ko noslēguši sociālie partneri (*UNICE*, *CEEP* un *EAK*) un kas pievienots Padomes Direktīvai 97/81/EK<sup>40</sup>, aizsargā nepilna darba laika darba ņēmējus no attieksmes, kas ir mazāk labvēlīga nekā pret salīdzināmiem pilna darba laika darba ņēmējiem, un paredz, ka darba devējiem jāapsver darba ņēmēju lūgumi pārcelt no pilna darba laika darba uz nepilna darba laika darbu vai otrādi; Pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku, ko arī noslēguši sociālie partneri (*EAK*, *UNICE* un *CEEP*) un kas pievienots Padomes Direktīvai 1999/70/EK<sup>41</sup>, aizsargā noteikta laika darba ņēmējus no attieksmes, kas ir mazāk labvēlīga nekā pret salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem, un pieprasa dalībvalstīm veikt pasākumus, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas izriet no secīgu darba līgumu uz noteiktu laiku izmantošanas; kā arī Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām<sup>42</sup>, kas nosaka vienlīdzīgu attieksmi attiecībā uz būtiskiem darba un nodarbinātības nosacījumiem starp pagaidu darba aģentūru darbiniekiem un darba ņēmējiem, ko pieņēmis tieši lietotājuzņēmums.

Turklāt Padomes Direktīva 91/533/EEK<sup>43</sup> (Rakstiskā paziņojuma direktīva) dod darba ņēmējiem tiesības saņemt rakstisku paziņojumu par viņu darba tiesisko attiecību galvenajiem aspektiem vēlākais divus mēnešus pēc darba sākšanas.

Komisija atbalsta novatoriskus uzņēmējdarbības modeļus, kas rada iespējas ES iedzīvotājiem, atvieglo profesionālo integrāciju, darba elastību un jaunus ienākumu avotus.<sup>44</sup>

Rīcības plānā uzņēmējdarbības jomā 2020. gadam<sup>45</sup> izklāstīts redzējums un konkrēti pasākumi uzņēmējdarbības gara atsvaidzināšanai Eiropā. Pašnodarbinātības atbalstam ES līmenī paredzēto pasākumu mērķis ir arī sasniegt tās iedzīvotāju daļas, kuru uzņēmējdarbības potenciāls vēl nav pilnībā izmantots, jo īpaši sievietes (tikai 29 % no uzņēmējiem Eiropā ir sievietes). Sociālās uzņēmējdarbības ekspertu grupas (*GECEs*) ziņojumā,<sup>46</sup> kas pieņemts 2016. gadā, ierosinātas īpašas darbības sociālās uzņēmējdarbības attīstībai.

---

<sup>40</sup> Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīva 97/81/EK par *UNICE*, *CEEP* un *EAK* noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu, OV L 14, 20.1.1998., 9. lpp.

<sup>41</sup> Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīva 1999/70/EK par *UNICE*, *CEEP* un *EAK* noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku, OV L 175, 10.7.1999., 43. lpp.

<sup>42</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2008. gada 19. novembra Direktīva 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām, OV L 327, 5.12.2008., 9. lpp.

<sup>43</sup> Padomes 1991. gada 14. oktobra Direktīva 91/533/EEK par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem, OV L 288, 18.10.1991., 32. lpp.

<sup>44</sup> Sk. šajā saistībā Komisijas 2016. gada 2. jūnija paziņojumu "Eiropas sadarbīgās ekonomikas programma", COM(2016) 356 *final*.

<sup>45</sup> Komisijas 2013. gada 9. janvāra paziņojums "Rīcības plāns uzņēmējdarbības jomā 2020. gadam", COM(2012) 795 *final*.

<sup>46</sup> [http://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy/enterprises/expert-groups\\_en](http://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy/enterprises/expert-groups_en).

Darba ņēmēju lielāka brīvprātīga ģeogrāfiskā un profesionālā mobilitāte uz taisnīgiem pamatiem ir iekļauta gan valstu nodarbinātības dienestu tīkla (VND tīkla) mērķos (tīkls izveidots ar Eiropas Parlamenta un Padomes Lēmumu Nr. 573/2014/ES), gan EURES tīkla mērķos (tīkls izveidots ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2016. gada 13. aprīļa Regulu (ES) 2016/589 par Eiropas Nodarbinātības dienestu tīklu (EURES), darba ņēmēju piekļuvi mobilitātes pakalpojumiem un turpmāku darba tirgu integrāciju).

Kas attiecas uz augsti kvalificētiem trešo valstu valstspiederīgajiem, Padomes 2009. gada 25. maija Direktīva 2009/50/EK par trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanu un uzturēšanos augsti kvalificētas nodarbinātības nolūkos<sup>47</sup> tomēr ierobežo viņu profesionālo mobilitāti pirmajos divos likumīgas nodarbinātības gados kādā dalībvalstī, lai ievērotu Kopienas priekšrocības principu un novērstu ļaunprātīgu izmantošanu.

## **2. Ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru ieviestā darbības joma un izmaiņas**

Pīlārā atspoguļoti izaicinājumi, ko rada mainīgā darba pasaule un jauni nodarbinātības veidi, apstiprinot darba tiesisko attiecību, uzņēmējdarbības un pašnodarbinātības daudzveidību un, no otras puses, nosakot aizsardzības pasākumus, lai novērstu darba tiesisko attiecību ļaunprātīgu izmantošanu, kas var radīt nestabilas darba tiesiskās attiecības, un konkrētas garantijas, lai nodrošinātu to, ka darba ņēmējiem viņu karjeras laikā ir piekļuve apmācībām un sociālajam nodrošinājumam.

Pīlārs paplašina vienlīdzīgas attieksmes garantiju ārpus trim darba tiesisko attiecību veidiem (nepilna darba laika darbs, darbs uz noteiktu laiku un darba aģentūru darbs), ko pašlaik aptver Savienības *acquis*, un nodrošina vienlīdzīgu attieksmi pret darba ņēmējiem neatkarīgi no darba tiesisko attiecību veida. Turklāt tajā uzsvērts atbalsts pārejai uz beztermiņa darba tiesiskajām attiecībām.

Pīlārā atzīts, ka darba devējiem ir nepieciešama elastība, lai ātri pielāgotos pārmaiņām ekonomikas kontekstā. Šāda pielāgošanās var, piemēram, ietvert atšķirīgu attieksmi atbilstoši objektīvam pamatojumam vai pielāgošanos darba nosacījumiem, lai izvairītos no pārmērīgas nodarbinātības samazināšanās ekonomikas lejupslīdes laikā. Šādas pārmaiņas nevar būt vienpusējas, un tās ir jāierobežo atbilstoši spēkā esošo tiesību aktu un darba koplīgumu noteikumiem.

Vienlīdzīgas attieksmes principa materiālā piemērošanas joma ir paplašināta, lai nodrošinātu piekļuvi sociālajai aizsardzībai un apmācībām. Šis princips nodrošina vienlīdzīgu attieksmi attiecībā uz piekļuvi tiesību aktos noteiktajam sociālajam nodrošinājumam. Spēkā esošie Savienības noteikumi (attiecībā uz nepilna darba laika darbu un darbu uz noteiktu laiku) prasa, lai darba devēji atvieglotu piekļuvi apmācībām. Šis princips ir vēl stingrāks un *prasa* vienlīdzīgu attieksmi attiecībā uz piekļuvi apmācībām.

Tomēr ne vienmēr var pietikt ar vienlīdzīgu attieksmi, lai novērstu nestabilitāti, jo īpaši ja viens un tas pats darba devējs izmanto tikai nestandarta nodarbinātības veidus. Tāpēc šis princips paredz skaidru

---

<sup>47</sup> Padomes 2009. gada 25. maija Direktīva 2009/50/EK par trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanu un uzturēšanos augsti kvalificētas nodarbinātības nolūkos, OV L 155, 18.6.2009., 17. lpp.

Jaunprātīgas izmantošanas aizliegumu. Aizliegums jaunprātīgi izmantot gan darba tiesiskās attiecības, kas rada nestabilitāti, gan nesamērīgi ilgu pārbaudes laiku pārsniedz pašreizējo Savienības *acquis*. Šajā saistībā preventīvajos pasākumos var ietilpt atšķirīga nodokļu piemērošana tādām darba tiesiskajām attiecībām, kas rada nestabilitāti, vai *bonus-malus* sistēmu izveide sociālā nodrošinājuma iemaksām.

Pilārā uzsverts, cik svarīgi ir atbalstīt jaunus uzņēmējdarbības modeļus, novatoriskus darba, uzņēmējdarbības un pašnodarbinātības veidus. Kopumā jauniem uzņēmējdarbības modeļiem ir potenciāls radīt iespējas, atvieglot profesionālo integrāciju, darba elastību un jaunus ienākumu avotus. Tomēr šāda atbalsta priekšnosacījumam jābūt prasībai par kvalitatīviem darba apstākļiem. Lai maksimāli palielinātu šādu jauninājumu ietekmi uz nodarbinātību, profesionālās mobilitātes atvieglošanā var ietvert gan uzlabotas arodniecību un pārkvalifikācijas iespējas, gan sociālās aizsardzības sistēmu, kas atbalsta un atvieglo karjeras izmaiņas.

### 3. Īstenošana

#### *a) Dalībvalstu un sociālo partneru iespējamā rīcība*

Līdzsvaru starp drošību un elastību savā darba tirgū katra dalībvalsts var definēt atšķirīgi. Lai pilāra noteikumus īstenotu praksē, papildus Savienības līmenī pieņemto noteikumu transponēšanai un īstenošanai dalībvalstis tomēr ir aicinātas nodrošināt, ka to nodarbinātības un sociālās jomas noteikumi ir pielāgoti jaunu darba veidu rašanās iespējai.

Savienības līmenī jāapspriežas ar sociālajiem partneriem atbilstoši LESD 154. pantam par iespējamām iniciatīvām, kas paredzētas atbilstoši LESD 153. pantam, un tie var noslēgt vienošanās, ko pēc to pieprasījuma var īstenot Savienības līmenī saskaņā ar LESD 155. pantu. Sociālie partneri var arī apkopot labas prakses piemērus no visas Savienības un apmainīties ar tiem. Valstu līmenī sociālie partneri var atbalstīt šā principa īstenošanu, iesaistoties kolektīvās pārrunās un attiecīgo politiku izstrādē un īstenošanā.

#### *b) Nesenās un pašreizējās iniciatīvas ES līmenī*

Līdz ar Eiropas sociālo tiesību pilāru Komisija uzsāk pirmā posma apspriešanos ar sociālajiem partneriem par Direktīvas 91/533/EEK (Rakstiskā paziņojuma direktīva)<sup>48</sup> pārskatīšanu. Šīs apspriešanās gaitā notiks apspriešanās ar sociālajiem partneriem par to, vai grozīt direktīvu pamatīgāk nolūkā ieviest minimālos standartus, kas piemērojami visām darba tiesiskajām attiecībām un kas aizliedz jaunprātīgu izmantošanu.

Komisija līdz ar Eiropas sociālo tiesību pilāru arī iepazīstina ar pirmā posma apspriešanos ar sociālajiem partneriem par iniciatīvu saistībā ar "piekļuvi sociālajai aizsardzībai"<sup>49</sup>, lai risinātu standarta nodarbinātībā iesaistīto darba ņēmēju, cilvēku, kas strādā uz nestandarta līgumu pamata, un dažāda veida pašnodarbinātībā iesaistīto personu atšķirīgo piekļuvi sociālajai aizsardzībai.

---

<sup>48</sup> C(2017) 2611.

<sup>49</sup> C(2017) 2610.



Apspriešanās tāpat uzmanība pievērsta nodarbinātības pakalpojumu un apmācību pieejamībai un sociālās aizsardzības un apmācību tiesību pārnesamībai nolūkā atvieglot profesionālo mobilitāti.

Komisija 2017. gadā pabeigs *REFIT* novērtējumu par direktīvām, ar ko praksē īsteno sociālo partneru pamatnolīgumus par darbu uz noteiktu laiku un par nepilna darba laika darbu.

*Eurofound*, Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds, viena no ES decentralizētajām aģentūrām, atbalsta Komisijas, dalībvalstu un sociālo partneru darbu jautājumos par darba nosacījumiem un ilgtspējīgu darbu, kolektīvajām darba attiecībām, strukturālo pārmaiņu pārraudzību un pārstrukturēšanas vadību, koncentrējoties arī uz digitālā laikmeta iespējām un izaicinājumiem.

## Algas

a) Darba ņēmējiem ir tiesības saņemt taisnīgu algu, kas nodrošina cilvēka cienīgu dzīves līmeni.

b) Jāgarantē pienācīga minimālā alga, lai nodrošinātu darba ņēmēja un viņa ģimenes vajadzību apmierināšanu, ņemot vērā valsts ekonomiskos un sociālos apstākļus, vienlaikus nodrošinot piekļuvi nodarbinātībai un stimulus darba meklēšanai. Jānovērš strādājošo nabadzība.

c) Visas algas jānosaka pārredzamā un prognozējamā veidā atbilstoši valstu praksei un ievērojot sociālo partneru autonomiju.

---

### 1. Savienības *acquis*

#### a) Eiropas Savienības Pamattiesību harta

Hartas 31. pants "Godīgi un taisnīgi darba apstākļi" paredz, ka ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem.

#### b) Likumdošanas pilnvaras un to noteiktie ierobežojumi

LESD 153. panta 5. punktā noteikts, ka LESD 153. panta noteikumi neattiecas uz darba samaksu.

Saskaņā ar LESD 145. pantu Savienība un dalībvalstis izstrādā koordinētu stratēģiju nodarbinātības jomā. Saskaņā ar LESD 147. pantu Savienība palīdz nodrošināt augstu nodarbinātības līmeni, rosinot dalībvalstu sadarbību un atbalstot, kā arī vajadzības gadījumā papildinot to rīcību. To īstenojot, respektē dalībvalstu kompetenci.

#### c) Spēkā esošie pasākumi

Savienība un dalībvalstis kopā īsteno Eiropas Nodarbinātības stratēģiju, tostarp attiecībā uz algas un minimālā atalgojuma attīstības un pamatā esošo algu noteikšanas mehānismu pārraudzību<sup>50</sup>. Darbaspēka izmaksu, tostarp to algas komponentes, tendences arī pārrauga atbilstoši Savienības ekonomikas politikas saskaņošanas procesam, ievērojot LESD 120. pantu un nākamās. Kā noteikts LESD 136. panta 1. punkta b) apakšpunktā, ekonomikas politikas ieteikumus arī adresē eurozonai; tajā var ietilpt darbaspēka izmaksu pārraudzība<sup>51</sup>. Atbilstoši Eiropas Parlamenta un Padomes 2011. gada 16. novembra Regulai (ES) Nr. 1176/2011<sup>52</sup> par to, kā novērst un koriģēt makroekonomisko nelīdzsvarotību, uzraudzībā ietilpst konkurētspējas norišu, tostarp darbaspēka izmaksu, pārraudzība.

Padomes 2016. gada 20. septembra lēmumā par valsts produktivitātes padomju izveidošanu<sup>53</sup> ieteikts, ka atbilstoši minētajam ieteikumam izveidotajām padomēm jāanalizē norises un politika, kas

---

<sup>50</sup> Sk., piemēram, Padomes 2015. gada 5. oktobra Lēmumu (ES) 2015/1848 par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādņem 2015. gadam, OV L 268, 15.10.2015., 28. lpp.

<sup>51</sup> Sk., piemēram, Padomes 2017. gada 21. marta lēmumu par eurozonas ekonomikas politiku, OV C 92, 24.3.2017., 1. lpp.

<sup>52</sup> OV L 306, 23.11.2011., 25. lpp.

<sup>53</sup> Padomes 2016. gada 20. septembra lēmums par valsts produktivitātes padomju izveidošanu, OV C 349, 24.9.2016., 1. lpp.

var ietekmēt produktivitāti un konkurētspēju, tostarp salīdzinājumā ar pasaules konkurentiem, pilnībā ievērojot valstu iedibināto praksi.

Komisijas 2008. gada 3. oktobra lēmumā 2008/867/EK<sup>54</sup> izklāstīta integrēta, visaptveroša stratēģija to cilvēku aktīvai integrācijai, kas ir atstumti no darba tirgus, tostarp kvalitatīvu darba vietu veicināšana, jo īpaši attiecībā uz darba algām un piemaksām, nolūkā novērst strādājošo nabadzību.

## 2. Ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru ieviestā darbības joma un izmaiņas

Pīlārā noteiktas tiesības saņemt taisnīgu algu, kas visiem darba ņēmējiem nodrošina cilvēka cienīgu dzīves līmeni. Salīdzināmas tiesības jau ir ietvertas Kopienas 1989. gada Hartā par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām<sup>55</sup>, vienā no LESD X sadaļas "Sociālā Politika" avotiem, kā arī (pārskatītajā) Eiropas Sociālajā hartā.

Pīlārā paredzēts tāds minimālās algas līmenis, kurā vērā ņemtas gan darba ņēmēju un viņu ģimeņu vajadzības, gan tādi sociālie faktori kā dzīves līmeņa attīstība, gan ekonomiskie faktori, kuros var ietilpt produktivitātes līmenis. Pīlārā atzīta minimālās algas nozīme nabadzības izskaušanā, vienlaikus izvairoties no nodarbinātības slazdiem. Tā nolūks ir palielināt nabadzīgo ģimeņu ienākumus un nodrošināt taisnīgu kompensāciju par darbu tiem, kas ir algu sadalījuma zemākajā līmenī, tādējādi arī palielinot viņu stimulu strādāt. Citos pasākumos var ietilpt nodokļu sloga samazinājums zemu atalgotiem darba ņēmējiem un viņu ģimenēm un darba ienākumu papildināšana ar efektīviem sociālajiem pabalstiem.

Pīlārā prasīts, lai visas algas tiktu noteiktas *pārredzamā un prognozējamā veidā*, pilnībā ņemot vērā valsts praksi, jo īpaši attiecībā uz sociālo partneru kolektīvām pārrunām un viņu autonomiju. Kas attiecas uz minimālajām algām, lielākajā daļā dalībvalstu ir valstī ar likumu noteikta minimālā alga. Tas ir reglamentējošs instruments, kas padara vienoto algas minimumu par juridiski saistošu attiecībā uz visiem darba ņēmējiem. Dažās dalībvalstīs nav ar likumu noteikta minimālā alga un sociālie partneri ir noteikuši atšķirīgu algas minimumu, slēdzot darba koplīgumus, bieži vien nozares līmenī. Pīlārs nekādā veidā neapstrīd šo prakses daudzveidību un atzīst sociālo partneru autonomiju. Šajā saistībā *pārredzamība* nozīmē, ka, nosakot minimālo algu, jāievēro vispāratzītas apspriešanās procedūras, panākot vienprātību starp attiecīgajām valstu iestādēm un sociālajiem partneriem, kā arī, iespējams, balstoties uz citu ieinteresēto personu un neatkarīgo ekspertu ieguldījumu. Turklāt pīlārs aicina nodrošināt lēmumu par algām *prognozējamību*, piemēram, definējot tādus noteikumus kā dzīves dārdzības pielāgošana minimālajām algām.

## 3. Īstenošana

### a) Dalībvalstu un sociālo partneru iespējamā rīcība

<sup>54</sup> OV L 307, 18.11.2008., 11. lpp.

<sup>55</sup> Kopienas Harta par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām, 9.12.1989.

Dalībvalstis un sociālie partneri atbild par algas noteikšanu un minimālā atalgojuma attīstību saskaņā ar valsts praksi, kā noteikts to kolektīvās pārrunās un minimālās algas noteikšanas sistēmās. Tie tiek aicināti īstenot praksē pīlāra noteikumus, ieviešot pārredzamus minimālās algas noteikšanas mehānismus un efektīvas kolektīvas pārrunas valsts, nozares un uzņēmumu līmenī, kā arī veicot papildu pasākumus, lai izvairītos no strādājošo nabadzības.

Turklāt dalībvalstis var ratificēt (ja tas vēl nav izdarīts) un piemērot SDO Konvenciju Nr. 131 par minimālās algas noteikšanu un Konvenciju Nr. 154 par kolektīvo pārrunu atbalstīšanu.

Savienības līmenī jāapspriežas ar sociālajiem partneriem atbilstoši LESD 154. pantam par iespējamām iniciatīvām, pamatojoties uz LESD 153. pantu, un tie var noslēgt vienošanās, ko pēc to pieprasījuma var īstenot Savienības līmenī saskaņā ar LESD 155. pantu. Sociālie partneri var arī apkopot labas prakses piemērus no visas Savienības un apmainīties ar tiem. Valstu līmenī sociālie partneri var atbalstīt šā principa īstenošanu, iesaistoties kolektīvās pārrunās un attiecīgo politiku izstrādē un īstenošanā.

*b) Nesenās un pašreizējās iniciatīvas ES līmenī*

Jautājumi par minimālajām algām un citiem pasākumiem, lai pievērstu uzmanību strādājošo nabadzībai, kā arī citi ar atalgojuma attīstību saistīti vispārīgāki jautājumi ir risināti konkrētai valstij adresētajos ieteikumos Eiropas pusgada procesā.

## Informācija par darba tiesiskajām attiecībām un aizsardzība atlaišanas gadījumā

a) Darba ņēmējiem, uzsākot nodarbinātību, ir tiesības saņemt rakstisku informāciju par savām tiesībām un saistībām, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, tostarp par pārbaudes laiku.

b) Pirms jebkāda veida atlaišanas darba ņēmējiem ir tiesības saņemt informāciju par iemesliem, nodrošinot samērīgu paziņošanas termiņu. Viņiem ir tiesības uz piekļuvi efektīvai un objektīvai strīdu izšķiršanai un — nepamatotas atlaišanas gadījumā — tiesības uz tiesisko aizsardzību, tostarp atbilstošu kompensāciju.

---

### 1. Savienības *acquis*

#### a) Eiropas Savienības Pamattiesību harta

Hartas 27. pantā noteikts, ka ikvienam darba ņēmējam ir jābūt garantētai laikus un attiecīgajos līmeņos sniegtai informācijai un konsultācijām gadījumos un apstākļos, kuri ir paredzēti Savienības tiesību aktos, kā arī valstu tiesību aktos un praksē. Hartas 30. pantā noteikts, ka ikvienam darba ņēmējam nepamatotas atlaišanas gadījumā ir tiesības uz aizstāvību, ievērojot Savienības tiesību aktus, kā arī valstu tiesību aktus un praksi. Hartas 47. pants nodrošina tiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību ikvienai personai, kuras tiesības un brīvības, kas garantētas Savienības tiesībās, ir pārkāptas.

#### b) Likumdošanas pilnvaras un to noteiktie ierobežojumi

Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 153. panta 2. punktu Savienība ir pilnvarota pieņemt pasākumus, ar ko atbalsta un papildina dalībvalstu darbības tādās jomās kā darba apstākļi, darba ņēmēju aizsardzība darba līgumu izbeigšanas gadījumos un darba ņēmēju informēšana un apspriešanās ar tiem. Direktīvās, kas pieņemtas, pamatojoties uz LESD 153. pantu, nav paredzēta administratīvu, finanšu un juridisku ierobežojumu uzlikšana veidā, kas traucē radīt un attīstīt mazos un vidējos uzņēmumus.

#### c) Spēkā esošie pasākumi

Padomes Direktīva 91/533/EEK<sup>56</sup> (Rakstiskā paziņojuma direktīva) dod darba ņēmējiem tiesības saņemt rakstisku paziņojumu par viņu darba tiesisko attiecību galvenajiem aspektiem vēlākais divus mēnešus pēc darba sākšanas. Tajā neietilpst īpašas saistības attiecībā uz pārbaudes laikiem. Rakstiskā paziņojuma direktīva prasa, lai darba devējs paziņo darba ņēmējam paziņošanas termiņa ilgumu, kas jāievēro, ja darba līgums vai darba tiesiskās attiecības tiek pārtraukti, vai, ja to nevar norādīt informācijas sniegšanas laikā, tad metodi šāda paziņošanas termiņa noteikšanai.

---

<sup>56</sup> Padomes 1991. gada 14. oktobra Direktīva 91/533/EEK par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem, OV L 288, 18.10.1991., 32. lpp.

Direktīva 2001/23/EK<sup>57</sup>, ar ko reglamentē darba ņēmēju tiesības uzņēmumu īpašumtiesību nodošanas gadījumā, norādīts, ka uzņēmuma īpašumtiesību nodošana pati par sevi nevar būt par likumīgu pamatu atļaišanai. Padomes Direktīva 92/85/EEK<sup>58</sup> par maternitātes aizsardzību un pārskatītais Pamatnolīgums par vecāku atvaļinājumu (*BusinessEurope, UEAPME, CEEP* un EAK), kas pievienots Padomes Direktīvai 2010/18/ES<sup>59</sup>, nodrošina attiecīgi īpašu aizsardzību pret atļaišanu sievietēm grūtniecības laikā un vecākiem paternitātes vai adopcijas atvaļinājuma laikā. Padomes Direktīva 2000/78/EK<sup>60</sup> (Nodarbinātības vienlīdzības direktīva) par vienlīdzīgu attieksmi pret nodarbinātību un profesiju aizsargā darba ņēmus pret atļaišanu, ja ir diskriminācija aizliegtā iemesla dēļ, tostarp pakļaušana netaisnībai. Aizsardzība pret atļaišanu un nelabvēlīgu attieksmi ir paredzēta arī ES tiesību aktos — Nepilna darba laika direktīvā<sup>61</sup>, Dzimumu līdztiesības direktīvā<sup>62</sup>, Direktīvā par vienlīdzīgas attieksmes principu vīriešiem un sievietēm, kas darbojas pašnodarbinātas personas statusā,<sup>63</sup> un Vecāku atvaļinājuma direktīvā<sup>64</sup> —, un tā ir apstiprināta ar Eiropas Savienības Tiesas tiesu praksi.

Padomes Direktīvā 98/59/EK<sup>65</sup> par kolektīvo atļaišanu prasīts, lai darba devēji informē darba ņēmēju pārstāvjus un apspriežas ar tiem, kā arī sniedz paziņojumu publiskā sektora iestādēm pirms kolektīvās atļaišanas.

Padomes 2014. gada 10. marta Ieteikuma par stažēšanās kvalitātes sistēmu<sup>66</sup> mērķis ir uzlabot stažēšanās kvalitāti, nodrošinot kvalitātes elementus, kas ir tieši pārvedami valstu tiesību aktos vai sociālo partneru nolīgumos. Jo īpaši tie attiecas uz mācību saturu, darba nosacījumiem un pārredzamību attiecībā uz finanšu nosacījumiem un darbā pieņemšanas kārtību.

---

<sup>57</sup> Padomes 2001. gada 12. marta Direktīva 2001/23/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējiesabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējiesabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā, OV L 82, 22.3.2001., 6. lpp.

<sup>58</sup> Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīva 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, OV L 348, 28.11.1992., 1. lpp.

<sup>59</sup> Padomes 2010. gada 8. marta Direktīva 2010/18/ES, ar ko īsteno pārskatīto *BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP* un *ETUC* pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu, OV L 68, 18.3.2010., 13. lpp.

<sup>60</sup> Citas ES pret diskrimināciju vērstas direktīvas (piemēram, Direktīva 2006/54/EK vai Direktīva 2000/43/EK) arī paredz īpašu aizsardzību pret netaisnīgu atļaišanu.

<sup>61</sup> Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīva 97/81/EK par *UNICE, CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu, OV L 14, 20.1.1998., 9. lpp.

<sup>62</sup> 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 (pārstrādāta versija), OV L 204, 26.7.2006., 23. lpp.

<sup>63</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2010. gada 7. jūlija Direktīva 2010/41/ES par to, kā piemērot vienlīdzīgas attieksmes principu vīriešiem un sievietēm, kas darbojas pašnodarbinātas personas statusā, OV L 180, 15.7.2010., 1. lpp.

<sup>64</sup> Padomes 2010. gada 8. marta Direktīva 2010/18/ES, ar ko īsteno pārskatīto *BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP* un *ETUC* pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK, OV L 68, 18.3.2010., 13. lpp.

<sup>65</sup> Padomes Direktīva 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atļaišanu, OV L 225, 12.8.1998., 16. lpp.

<sup>66</sup> Padomes 2014. gada 10. marta Ieteikums par stažēšanās kvalitātes sistēmu, OV C 88, 27.3.2014., 1. lpp.

## 2. Ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru ieviestā darbības joma un izmaiņas

Pīlāra prasība ir sniegt rakstisku informāciju darba ņēmējam par viņa darba nosacījumiem, sākot darba tiesiskās attiecības, nevis divu mēnešu laikā, kā pašlaik paredzēts Rakstiskā paziņojuma direktīvā. Tā kā pārbaudes laiks ir ievērojams lielākajā daļā darba tiesisko attiecību, šajā saistībā pīlārā pievienots arī informācijas sniegšanas pienākums. Šīs izmaiņas uzlabos darba devēju un darba ņēmēju tiesību apzināšanos. Tām arī jāpalīdz samazināt nedeklarēto nodarbinātību.

Pīlārā arī noteiktas stingrākas prasības nekā spēkā esošajā *acquis*, ieviešot procesuālus un materiālus aizsardzības pasākumus darba ņēmējiem atlaišanas gadījumā. Jānodrošina pienācīgs pamatojums un jāievēro samērīgs paziņošanas termiņš. Turklāt pīlārā paredzēts, ka darba ņēmējiem jābūt pieejamām efektīvām un objektīvām strīdu izšķiršanas procedūrām. Tajā var ietilpt arbitrāžas, mediācijas vai samierināšanas procedūras. Ar pīlāru arī ieviestas tiesības uz pienācīgu tiesisko aizsardzību nepamatotas atlaišanas gadījumā, piemēram, atjaunošana darbā vai finansiāla kompensācija. Nepamatota atlaišana ir jāsaprot kā atlaišana, ar ko tiek pārkāpti noteikumi, kurus piemēro konkrētajām darba tiesiskajām attiecībām.

## 3. Īstenošana

### a) Dalībvalstu un sociālo partneru iespējamā rīcība

Dalībvalstis atbild par Savienības līmenī pieņemto noteikumu transponēšanu un ieviešanu. Ņemot vērā to, ka iepriekšminētajos Savienības pasākumos ir ietverti minimālie standarti, dalībvalstis ir aicinātas paredzēt stingrākus noteikumus, lai pīlāru ieviestu praksē.

Turklāt dalībvalstis var ratificēt (ja tas vēl nav izdarīts) un piemērot attiecīgās SDO konvencijas, piemēram, Konvenciju Nr. 122 par nodarbinātības politiku, Konvenciju Nr. 144 par trīspusējām konsultācijām, Konvenciju Nr. 135 par darbinieku pārstāvjiem un Konvenciju Nr. 154 par kolektīvo pārrunu atbalstīšanu.

Savienības līmenī jāapspriežas ar sociālajiem partneriem atbilstoši LESD 154. pantam par iespējamām iniciatīvām, pamatojoties uz LESD 153. pantu, un tie var noslēgt vienošanās, ko pēc to pieprasījuma var īstenot Savienības līmenī saskaņā ar LESD 155. pantu. Sociālie partneri var arī apkopot labas prakses piemērus no visas Savienības un apmainīties ar tiem. Valstu līmenī sociālie partneri var atbalstīt šā principa īstenošanu, iesaistoties kolektīvās pārrunās un attiecīgo politiku izstrādē un īstenošanā.

### b) Nesenās un pašreizējās iniciatīvas ES līmenī

Komisija līdz ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru uzsāk pirmā posma apspriešanos ar sociālajiem partneriem par Rakstiskā paziņojuma direktīvas<sup>67</sup> pārskatīšanu, aptverot direktīvas piemērošanas jomu un "informācijas paketes" paplašināšanu, tostarp par pārbaudes laiku. Šīs apspriešanās gaitā

---

<sup>67</sup> C(2017) 2611.

notiks apspriešanās ar sociālajiem partneriem par to, vai grozīt direktīvu pamatīgāk nolūkā ieviest minimālos darba ņēmēju tiesību standartus, kas piemērojami visiem darba tiesisko attiecību veidiem.



## Sociālais dialogs un darba ņēmēju līdzdalība

a) Jāapspriežas ar sociālajiem partneriem par ekonomikas, nodarbinātības un sociālās politikas izstrādi un īstenošanu atbilstoši valstu praksei. Tie jāaicina apspriest un noslēgt koplīgumus tiem svarīgos jautājumos, vienlaikus ievērojot to autonomiju un tiesības uz kolektīvu rīcību. Attiecīgā gadījumā Savienības un dalībvalstu līmenī jāīsteno vienošanās, kas noslēgtas starp sociālajiem partneriem.

b) Darba ņēmējiem vai to pārstāvjiem ir tiesības savlaicīgi saņemt informāciju un apspriesties par jautājumiem, kas uz tiem attiecas, jo īpaši par uzņēmumu īpašumtiesību nodošanu, pārstrukturēšanu un apvienošanu, kā arī par kolektīvo atlaišanu.

c) Jāveicina atbalsts sociālo partneru spēju palielināšanai, lai veicinātu sociālo dialogu.

---

### 1. Savienības *acquis*

#### a) Eiropas Savienības Pamattiesību harta

Hartas 28. pantā noteikts, ka darba ņēmējiem un darba devējiem vai attiecīgām to organizācijām saskaņā ar Savienības tiesību aktiem un valstu tiesību aktiem un praksi ir tiesības iesaistīties sarunās un slēgt koplīgumus attiecīgajos līmeņos, kā arī interešu konflikta gadījumā kolektīvi rīkoties, tostarp streikot, lai aizstāvētu savas intereses. Hartas 27. pants paredz, ka ikvienam darba ņēmējam attiecīgajos līmeņos ir jābūt garantētai laikus sniegtai informācijai un konsultācijām gadījumos un apstākļos, kuri ir paredzēti Savienības tiesību aktos, kā arī valstu tiesību aktos un praksē.

#### b) Likumdošanas pilnvaras un to noteiktie ierobežojumi

Dialoga starp darba devējiem un darba ņēmējiem sekmēšana ir noteikta kā kopīgs Savienības un dalībvalstu mērķis Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 151. pantā. Saskaņā ar LESD 153. panta 2. punktu Savienība ir pilnvarota pieņemt pasākumus, ar ko atbalsta un papildina dalībvalstu darbības tādās jomās kā darba ņēmēju informēšana un apspriešanās ar tiem un darba ņēmēju un darba devēju pārstāvība un kolektīva interešu aizsardzība, tostarp kopīgu lēmumu pieņemšana. Ar LESD 153. pantu piešķirtās tiesības neattiecas uz algu, uz tiesībām apvienoties, uz tiesībām streikot vai uz tiesībām pieteikt lokautus. Direktīvās, kas pieņemtas, pamatojoties uz LESD 153. pantu, nav paredzēta administratīvu, finanšu un juridisku ierobežojumu uzlikšana veidā, kas traucē radīt un attīstīt mazos un vidējos uzņēmumus.

### c) Spēkā esošie pasākumi

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2002/14/EK<sup>68</sup> par darbinieku informēšanu un uzklaušīšanu (Informēšanas un uzklaušīšanas direktīvas) mērķis ir nodrošināt darba ņēmēju iesaistīšanos pirms vadības lēmumu pieņemšanas, jo īpaši, ja paredzēta pārstrukturēšana. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2009/38/EK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi,<sup>69</sup> risina vajadzību pēc pienācīgiem informēšanas un apspriešanās procesiem ES mēroga uzņēmumu gadījumā, izveidojot Eiropas Uzņēmumu padomi, kas risina pārnacionālus jautājumus, kuri var skart darba ņēmējus. Padomes Direktīva 98/59/EK<sup>70</sup> par kolektīvo atlaišanu un Padomes Direktīva 2001/23/EK<sup>71</sup> par uzņēmumu īpašumtiesību nodošanu neaprobežojas ar prasību par darba ņēmēju pārstāvju informēšanu un apspriešanos ar tiem; piemēram, otrā no minētajām direktīvām nodrošina darba ņēmēju tiesību aizsardzību, kad uzņēmuma īpašumtiesības tiek nodotas no viena darba devēja citam.

ES kvalitātes sistēma pārmaiņu un pārstrukturēšanās prognozēšanai<sup>72</sup> veicina principus un labu praksi, kas adresēti darba devējiem, darba ņēmējiem, sociālajiem partneriem un publiskā sektora iestādēm saistībā ar pārmaiņu prognozēšanu un pārstrukturēšanas procesu vadību.

Kopīgajā paziņojumā "Jauns sākums sociālajam dialogam", ko parakstījuši Eiropas Savienības Padomes prezidentūra, Eiropas Komisija un Eiropas sociālie partneri, uzsvērts valstu sociālo partneru spēju veidošanas nozīmīgums, sociālo partneru pastiprināta iesaistīšanās ES politikā un likumdošanā un apņemšanās veicināt starpnozaru un nozaru sociālo dialogu, tostarp to rezultātus visos līmeņos.

## 2. Ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru ieviestā darbības joma un izmaiņas

Pīlārā noteiktas tiesības sociālajiem partneriem iesaistīties nodarbinātības un sociālās politikas izstrādē un īstenošanā, un tas atbalsta viņu ciešāku iesaistīšanos politikā un likumdošanā, vienlaikus ievērojot valstu sistēmu daudzveidību.<sup>73</sup> Tā īstenošanā ietilpst atbilstoša institucionālā vai tiesiskā regulējuma noteikšana Savienības un valstu līmenī, piešķirot skaidru nozīmi sociālajiem partneriem ne tikai attiecīgo tiesību aktu un politikas apspriešanās un sagatavošanās, bet arī to īstenošanā un ieviešanā.

<sup>68</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 11. marta Direktīva 2002/14/EK, ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklaušīšanai Eiropas Kopienā, OV L 80, 23.3.2002., 29. lpp.

<sup>69</sup> OV L 122, 16.5.2009., 28. lpp.

<sup>70</sup> Padomes 1998. gada 20. jūlija Direktīva 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu, OV L 225, 12.8.1998., 16. lpp.

<sup>71</sup> Padomes 2001. gada 12. marta Direktīva 2001/23/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējsabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā, OV L 82, 22.3.2001., 16. lpp.

<sup>72</sup> Komisijas paziņojums "ES kvalitātes sistēma pārmaiņu un pārstrukturēšanās prognozēšanai", COM(2013) 0882 *final*, 13.12.2013.

<sup>73</sup> "Jauns sākums sociālajam dialogam", Eiropas Savienības Padomes prezidentūras, Eiropas Komisijas un Eiropas sociālo partneru paziņojums, 16.6.2016.

Pilārs dod tiesības visiem darba ņēmējiem visās nozarēs saņemt informāciju un apspriesties tieši vai ar viņu pārstāvju palīdzību par jautājumiem, kas attiecas uz tiem, piemēram, uzņēmumu īpašumtiesību nodošana, pārstrukturēšana un apvienošana un kolektīvā atlaišana. Tas neaprobežojas ar spēkā esošo Savienības *acquis*, ņemot vērā, ka: to piemēro neatkarīgi no iesaistītā darbinieku skaita; tā materiālā piemērošanas joma aptver gan uzņēmumu pārstrukturēšanu, gan apvienošanu; tas garantē tiesības ne tikai saņemt informāciju, bet arī apspriesties par jebkādu šādu kopīgu darbību, kas nozīmē viedokļu apmaiņu un konsekventa dialoga izveidi ar darba devēju. Turklāt 8.b princips attiecas uz visiem jautājumiem, kas skar darba ņēmējus, pretstatā spēkā esošajām direktīvām, kas ietver ierobežotu sarakstu ar tematiem, par kuriem var iesaistīties informēšanas un apspriešanās procesos. Atsaucoties uz "jautājumiem, kas uz tiem attiecas, jo īpaši par uzņēmumu īpašumtiesību nodošanu, pārstrukturēšanu un apvienošanu, kā arī par kolektīvo atlaišanu", tā tvērums ir plašāks par hartas 27. panta tvērumu, kurā noteiktas tiesības uz informāciju un konsultācijām "gadījumos un apstākļos, kuri ir paredzēti Savienības tiesību aktos, kā arī valstu tiesību aktos un praksē".

Lai gan spēju veidošana pirmām kārtām ir augšupējs process atkarībā no pašu sociālo partneru gribas un centieniem, pīlāra noteikumi uzsver, ka sociālo partneru centienus var papildināt publiskā sektora iestādes, ievērojot sociālo partneru autonomiju. Spēju veidošana attiecas uz sociālo partneru pārstāvības palielināšanu un to darbības, analītisko un juridisko iespēju stiprināšanu, lai iesaistītos kolektīvās pārrunās un dotu ieguldījumu politikas veidošanā. Šis atbalsts var būt atbilstoša institucionālā/tiesiskā regulējuma noteikšana, piešķirot sociālajiem partneriem skaidru nozīmi politikas veidošanā, kā arī nodrošinot finansiālo atbalstu.

### **3. Īstenošana**

#### *a) Dalībvalstu un sociālo partneru iespējamā rīcība*

Ievērojot sociālo partneru autonomiju, dalībvalstis ir aicinātas cieši iesaistīt sociālos partnerus attiecīgo reformu un politiku izstrādē un īstenošanā un palīdzēt viņiem uzlabot sociālā dialoga un kolektīvo darba attiecību darbību un efektivitāti valstu līmenī. Dalībvalstis tiek arī aicinātas veicināt labu praksi attiecībā uz informācijas sniegšanu un apspriešanos ar darba ņēmējiem un viņu pārstāvjiem.

Sociālie partneri var arī apkopot labas prakses piemērus no visas Savienības un apmainīties ar tiem. Valstu līmenī sociālie partneri var atbalstīt šā principa īstenošanu, iesaistoties kolektīvās pārrunās un attiecīgo politiku izstrādē un īstenošanā.

Sociālie partneri var uzlabot gan arodbiedrību, gan darba devēju organizāciju dalību un pārstāvību, jo īpaši attiecībā uz to spēju pārstāvēt pašnodarbinātos, visa veida darba tiesiskajās attiecībās iesaistītos darba ņēmējus, jauniešus, migrantus un sievietes, mikrouzņēmumus un mazos uzņēmumus, kā arī attīstīt juridiskās un tehniskās zināšanas, lai atvieglotu to pienācīgu iesaistīšanos nodarbinātības un sociālās politikas izstrādē un īstenošanā gan valsts, gan Savienības līmenī.

Savā pašreizējā darba programmā 2015.–2017. gadam ES sociālie partneri starpnozaru līmenī apņēmās veicināt spēju veidošanu un uzlabot to autonomo nolīgumu īstenošanu.

*b) Nesenās un pašreizējās iniciatīvas ES līmenī*

Savienības līmenī jāapspriežas ar sociālajiem partneriem atbilstoši LESD 154. pantam par iespējamām iniciatīvām, pamatojoties uz LESD 153. pantu, un tie var noslēgt vienošanās, ko pēc to pieprasījuma var īstenot Savienības līmenī saskaņā ar LESD 155. pantu. Sociālie partneri var arī apkopot labas prakses piemērus no visas Savienības un apmainīties ar tiem.

Augstākā līmeņa trīspusējā sociālo lietu sanāksme par izaugsmi un nodarbinātību un makroekonomikas dialogs joprojām ir svarīgākais forums, kurā apspriesties ar sociālo partneru pārstāvjiem politiskajā līmenī.

Savā pašreizējā darba programmā 2015.–2017. gadam ES sociālie partneri starpnozaru līmenī apņēmās veicināt spēju veidošanu un uzlabot to autonomo nolīgumu īstenošanu.

Komisija 2017. gadā publicēs *REFIT* novērtējumu par Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2009/38/EK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklaušīšanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās. Tā arī publicēs vadlīnijas par to pašu direktīvu nolūkā uzlabot tās īstenošanu un radīt lielāku juridisko noteiktību.

Komisija 2017. gadā sniegs ziņojumu citām Savienības institūcijām un sociālajiem partneriem par to, kā 2013. gada "ES kvalitātes sistēmā pārmaiņu un pārstrukturēšanās prognozēšanai"<sup>74</sup> apkopotā labā prakse tiek piemērota dalībvalstīs.

Savienība turpinās veicināt dalībvalstu ieguldījumus sociālo partneru spēju veidošanā un atbalstīt informācijas sniegšanu darba ņēmēju pārstāvjiem un apspriešanos ar darba ņēmēju pārstāvjiem, ņemot vērā valstu tiesību aktus, ar ko transponētas direktīvas par darbinieku informēšanu un uzklaušīšanu, kolektīvo atlaišanu un Eiropas Uzņēmumu padomi.

---

<sup>74</sup> COM(2013) 882.

## Darba un privātās dzīves līdzsvars

Vecākiem un cilvēkiem, kas pilda aprūpes pienākumus, ir tiesības uz piemērotu atvaļinājumu, elastīgu darba režīmu un piekļuvi aprūpes pakalpojumiem. Sievietēm un vīriešiem jābūt vienlīdzīgi pieejamiem īpašajiem atvaļinājumiem, lai pildītu aprūpes pienākumus, un viņi jāmudina izmantot tos līdzsvaroti.

---

### 1. Savienības *acquis*

#### a) Eiropas Savienības Pamattiesību harta

Hartas 23. pantā noteikts, ka vīriešu un sieviešu līdztiesība ir jānodrošina visās jomās, tostarp nodarbinātības, darba un atalgojuma jomā. Līdztiesības princips neliedz saglabāt vai noteikt pasākumus, kuri paredz īpašas priekšrocības nepietiekami pārstāvētam dzimumam. Hartas 33. panta 2. punktā noteikts — lai būtu iespējams apvienot ģimenes dzīvi un darbu, ikvienam ir tiesības uz aizsardzību pret atlaišanu no darba saistībā ar maternitāti, kā arī tiesības uz apmaksātu maternitātes atvaļinājumu un uz bērna kopšanas atvaļinājumu pēc bērna piedzimšanas vai bērna adoptēšanas.

#### b) Likumdošanas pilnvaras un to noteiktie ierobežojumi

Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 153. panta 2. punktu Savienība ir pilnvarota pieņemt pasākumus, ar ko atbalsta un papildina dalībvalstu darbības arī tādās jomās kā darba ņēmēju veselība un drošība, darba apstākļi un vīriešu un sieviešu vienlīdzība attiecībā uz iespējām darba tirgū un attieksmi darbā. LESD 157. panta 3. punkts dod tiesības Savienībai pieņemt pasākumus, lai nodrošinātu to, ka nodarbinātības un profesiju jautājumos ir ievērots princips, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm. Direktīvās, kas pieņemtas, pamatojoties uz LESD 153. pantu, nav paredzēta administratīvu, finanšu un juridisku ierobežojumu uzlikšana veidā, kas traucē radīt un attīstīt mazos un vidējos uzņēmumus.

#### c) Spēkā esošie pasākumi

Padomes Direktīva 92/85/EEK<sup>75</sup> prasa dalībvalstīm nodrošināt darba ņēmējiem vismaz 14 nedēļas ilgu maternitātes [grūtniecības un dzemdību] atvaļinājumu, maksājot pabalstu, kas ir vismaz slimības pabalsta līmenī. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2010/41/ES<sup>76</sup> nosaka, ka pašnodarbinātām sievietēm un pašnodarbinātu personu laulātajām un dzīves partnerēm jāpiešķir pietiekams maternitātes pabalsts, kas dod iespēju pārtraukt profesionālo darbību grūtniecības dēļ vai bērna kopšanas nolūkos vismaz uz 14 nedēļām. Pārskatītais Pamatnolīgums par vecāku atvaļinājumu, ko noslēguši sociālie partneri (*BusinessEurope*, *UEAPME*, *CEEP* un *EAK*) un kas Savienības līmenī īstenots

---

<sup>75</sup> Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīva 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, OV L 348, 28.11.1992., 1. lpp.

<sup>76</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2010. gada 7. jūlija Direktīva 2010/41/ES par to, kā piemērot vienlīdzīgas attieksmes principu vīriešiem un sievietēm, kas darbojas pašnodarbinātas personas statusā, OV L 180, 15.7.2010., 1. lpp.

ar Padomes Direktīvu 2010/18/ES<sup>77</sup>, strādājošiem vīriešiem un sievietēm dod individuālas tiesības uz vismaz četrus mēnešus ilgu vecāku atvaļinājumu un prasa dalībvalstīm veikt pasākumus, lai nodrošinātu, ka darba ņēmēji, atgriežoties darbā pēc vecāku atvaļinājuma, var uz noteiktu laikposmu lūgt izmaiņas darba laika organizācijā un/vai darba kārtībā. Pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu, ko noslēguši UNICE, CEEP un EAK un kas īstenots ar Padomes Direktīvu 97/81/EK<sup>78</sup>, aizsargā nepilna darba laika darba ņēmējus no attieksmes, kas ir mazāk labvēlīga nekā pret pilna darba laika darba ņēmējiem, un paredz, ka darba devējiem jāapsver darba ņēmēju lūgumi pārcelt viņus no pilna darba laika darba uz nepilna darba laika darbu vai otrādi.

## 2. Ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru ieviestā darbības joma un izmaiņas

Pīlārā uzsvērts, cik svarīgs ir darba un privātās dzīves līdzsvars visiem cilvēkiem, kas pilda aprūpes pienākumus, un tas piešķir tiesības, kas ir būtiskas, lai iegūtu šo līdzsvaru mūsdienā darba vidē, piemēram, tiesības uz piekļuvi bērnu aprūpei vai ilglaicīgai aprūpei. Pīlārā noteiktas stingrākas prasības nekā spēkā esošajā *acquis*, nodrošinot tiesības *visiem strādājošiem cilvēkiem, kas pilda aprūpes pienākumus*. Tāpēc tas attieksies arī uz strādājošiem cilvēkiem, kas nav vecāki, bet kas, piemēram, rūpējas par veciem cilvēkiem vai ģimenes locekļiem ar invaliditāti.

Turklāt pīlārs piešķir *tiesības uz elastīgu darba režīmu*, piemēram, attālināto darbu, darba grafika pielāgošanu vai maiņu no pilna darba laika darba uz nepilna darba laika darbu vai otrādi. Šīs tiesības pašlaik ir nostiprinātas Savienības tiesībās tikai tad, ja darba ņēmējs atgriežas darbā pēc vecāku atvaļinājuma.

Kas attiecas dzimumu līdztiesību, pīlārā tiek likts jauns uzsvars uz to, ka sievietēm un vīriešiem jānodrošina vienlīdzīgas piekļuves iespējas īpašiem atvaļinājumiem. Lai vīrieši un sievietes šos noteikumus izmantotu līdzsvaroti, būtu jānodrošina stimuli, piemēram, samaksas līmeņa pielāgošana vai elastības un nenododamības nosacījumi.

## 3. Īstenošana

### a) Dalībvalstu un sociālo partneru iespējamā rīcība

Dalībvalstis atbild par Savienības līmenī pieņemto noteikumu transponēšanu un ieviešanu. Ņemot vērā to, ka iepriekšminētajos Savienības pasākumos ir ietverti minimālie standarti, dalībvalstis ir aicinātas paredzēt stingrākus noteikumus, lai pīlāra noteikumus ieviestu praksē.

Savienības līmenī jāapspriežas ar sociālajiem partneriem atbilstoši LESD 154. pantam par iespējamām iniciatīvām, pamatojoties uz LESD 153. pantu, un tie var pieprasīt savu vienošanos īstenošanu Savienības līmenī saskaņā ar LESD 155. pantu. Sociālie partneri var arī apkopot labas prakses piemērus no visas Savienības un apmainīties ar tiem. Valstu līmenī sociālie partneri var atbalstīt šā principa īstenošanu, iesaistoties kolektīvās pārrunās un attiecīgo politiku izstrādē un īstenošanā.

<sup>77</sup> Padomes 2010. gada 8. marta Direktīva 2010/18/ES, ar ko īsteno pārskatīto *BUSINESSEUROPE*, *UEAPME*, *CEEP* un *ETUC* pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu, OV L 68, 18.3.2010., 13. lpp.

<sup>78</sup> Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīva 97/81/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu, OV L 14, 20.1.1998., 9. lpp.

Savā pašreizējā darba programmā 2015.–2017. gadam ES sociālie partneri starpnozaru līmenī par prioritāti ir noteikuši darba, privātās un ģimenes dzīves saskaņošanu.

*b) Nesenās un pašreizējās iniciatīvas ES līmenī*

Komisija kopā ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru iesniedz iniciatīvu par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem<sup>79</sup>. Tā ierosina likumdošanas un politikas pasākumus ar mērķi atvieglot vecāku atvaļinājuma ņemšanu gan sievietēm, gan vīriešiem, ieviest paternitātes atvaļinājumu un aprūpētāju atvaļinājumu, veicināt elastīga darba režīma izmantošanu, kā arī nodrošināt vairāk un labākas bērnu un citas aprūpes iespējas un novērst tādus ekonomiku bremsējošus faktorus kā nodokļu atvieglojumu bremsējošie faktori, kas attur otrs pelnītājus, bieži vien sievietes, no iesaistīšanās darba tirgū.

*Eurofound*, Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds, un Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts, divas decentralizētas ES aģentūras, atbalsta Komisijas, dalībvalstu un sociālo partneru darbu darba un privātās dzīves līdzsvara, dzīves kvalitātes un sabiedrisko pakalpojumu jomā.

---

<sup>79</sup> COM(2017) 252 un COM(2017) 253.

## Veselīga, droša un labi pielāgota darba vide un datu aizsardzība

a) Darba ņēmējiem ir tiesības uz augsta līmeņa veselības aizsardzību un drošību darbā.

b) Darba ņēmējiem ir tiesības uz darba vidi, kas pielāgota viņu profesionālajām vajadzībām un kas ļauj pagarināt viņu dalību darba tirgū.

c) Darba ņēmējiem ir tiesības uz personas datu aizsardzību nodarbinātības kontekstā.

---

### 1. Savienības *acquis*

#### a) Eiropas Savienības Pamattiesību harta

Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 1. punktā noteikts, ka ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem.

Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 8. pantā noteikts, ka ikvienai personai ir tiesības uz personas datu aizsardzību, un norādīts, ka ikvienam ir pieejas tiesības datiem, kas par viņu savākti, un tiesības ieviest labojumus šajos datos. Šādi dati ir jāapstrādā godprātīgi, noteiktiem mērķiem un ar attiecīgās personas piekrišanu vai ar citu likumīgu pamatojumu, kas paredzēts tiesību aktos. Atbilstību šiem noteikumiem kontrolē neatkarīga iestāde.

#### b) Likumdošanas pilnvaras un to noteiktie ierobežojumi

Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 153. panta 2. punktu Savienība ir pilnvarota pieņemt pasākumus arī tādā jomā kā uzlabojumi, jo īpaši darba vidē, lai aizsargātu darba ņēmēju veselību un drošību. Direktīvās, kas pieņemtas, pamatojoties uz LESD 153. pantu, nav paredzēta administratīvu, finanšu un juridisku ierobežojumu uzlikšana veidā, kas traucē radīt un attīstīt mazos un vidējos uzņēmumus.

Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 16. panta 1. punktā noteikts, ka ikvienai personai ir tiesības uz personas datu aizsardzību.

#### c) Spēkā esošie pasākumi



Padomes Pamatdirektīvā 89/391/EEK<sup>80</sup> un 23 saistītajās direktīvās noteiktas minimālās prasības profesionālo risku novēršanai, drošības un veselības aizsardzībai un riska un negadījumu faktoru novēršanai. Pamatdirektīvā noteikti vispārīgi principi drošības un veselības jautājumu pārvaldībai, piemēram, darba devēja atbildība, darba ņēmēju tiesības un pienākumi, riska novērtēšana kā instruments uzņēmuma procesu nepārtrauktai uzlabošanai vai darba ņēmēju pārstāvība. Saistītās direktīvas pielāgo šos galvenos principus dažām konkrētām darbavietām un nozarēm, konkrētiem riskiem, uzdevumiem vai darba ņēmēju kategorijām. Tajās definēts, kā novērtēt šos riskus, un dažos gadījumos noteiktas konkrētu vielu un aģentu iedarbības robežvērtības.

Direktīva 92/85/EEK ievieš pasākumus, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti.

Vispārīgā datu aizsardzības regula<sup>81</sup>, kas aizstāj Datu aizsardzības direktīvu<sup>82</sup>, ļauj dalībvalstīm atbilstoši tiesību aktiem vai kolektīviem nolīgumiem paredzēt sīkāk izstrādātus noteikumus, lai nodrošinātu darba ņēmēju tiesības un brīvības.

Savā paziņojumā "Drošāks un veselīgāks darbs visiem"<sup>83</sup> Komisija uzsver nepieciešamību pastiprināti pievērst uzmanību tam, lai nodrošinātu darba drošības un veselības standartu labāku un plašāku aizsardzību, atbilstību un ieviešanu darba vietā. Tā izziņo vairākas likumdošanas darbības, lai pastiprinātu cīņu pret arodekspozīcijas izraisītu saslimšanu ar vēzi, kā arī iniciatīvas, lai atbalstītu noteikumu efektīvu īstenošanu, jo īpaši mikrouzņēmumos un MVU. Komisija aicina dalībvalstis un sociālos partnerus sadarboties, lai modernizētu darba drošības un veselības jomas tiesību aktus ES un valstu līmenī, vienlaikus saglabājot vai uzlabojot darba ņēmēju aizsardzību.

## **2. Ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru ieviestā darbības joma un izmaiņas**

Pīlārā noteiktas stingrākas prasības nekā spēkā esošajā *acquis*, paredzot darba ņēmēju augstu aizsardzības līmeni pret riskiem veselībai un drošībai darbā. Tāpēc tas mudina dalībvalstis, kā arī darba devējus, neaprobežoties ar spēkā esošajā *acquis* noteiktajām minimālajām prasībām un, cik vien iespējams, pietuvoties no negadījumiem un nelaimes gadījumiem brīvai darba videi. Tas nozīmē ne tikai piemērot noteikumus, bet arī veidot arvien labāku veselības un drošības politiku, izmantojot tādus rīkus kā tīmekļa rīkus, lai atvieglotu riska novērtēšanu, dialogu ar darba ņēmējiem un darba devējiem, visiem sniedzot ieteikumus un atbildes.

<sup>80</sup> Padomes 1989. gada 12. jūnija Direktīva 89/391/EEK par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā, OV L 183, 29.6.1989., 1. lpp.

<sup>81</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2016. gada 27. aprīļa Regula (ES) 2016/679 par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti un ar ko atceļ Direktīvu 95/46/EK (Vispārīgā datu aizsardzības regula) (dokuments attiecas uz EEZ), OV L 119, 4.5.2016., 1.–88. lpp.

<sup>82</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 1995. gada 24. oktobra Direktīva 95/46/EK par personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti.

<sup>83</sup> COM(2017) 12 *final*, 10.1.2017.

Ar 10.b principu ieviestas divas savstarpēji saistītas tiesības: pirmkārt, tiek uzlabota veselības aizsardzība un drošība, nodrošinot darba ņēmējiem tiesības uz darba vidi, kas pielāgota viņu konkrētajiem darba apstākļiem. Otrkārt, saskaņā arī ar aktīvu vecumdienu principu tas atzīst vajadzību pielāgot darba vidi, lai dotu iespēju darba ņēmējiem īstenot ilgtspējīgu un ilgāku darba karjeru. Darba ņēmēja vecuma dēļ var būt nepieciešami konkrēti pielāgojumi, piemēram, labāks apgaismojums, lai veiktu lietvedības darbu. Turklāt var būt nepieciešami tādi pielāgojumi kā elastīgākas darba stundas, lai uzturētu gadus vecāku darba ņēmēju veselību un labjutību.

Ar pīlāru ieviestas arī tiesības uz darba ņēmēju personas datu aizsardzību. Darba devēja veikta personas datu apstrāde vienmēr jābalsta uz juridisku pamatu, parasti līguma izpildi, atbilstību juridiskām saistībām vai darba devēja likumīgo interešu nolūkā, izņemot gadījumus, kad šīs intereses ir mazāk svarīgas nekā darba ņēmēja intereses vai pamattiesības.

### **3. Īstenošana**

#### *a) Dalībvalstu un sociālo partneru iespējamā rīcība*

Dalībvalstis atbild par Savienības līmenī pieņemto noteikumu transponēšanu un ieviešanu. Ievērojot to, ka iepriekšminētajos Savienības pasākumos ir ietvertas minimālās prasības, dalībvalstis ir aicinātas paredzēt stingrākus noteikumus, lai ieviestu praksē principu par augsta līmeņa veselības aizsardzību un drošību darbā un veicinātu labu praksi attiecībā uz aktīvām vecumdienām darbā.

Savienības līmenī jāapspriežas ar sociālajiem partneriem atbilstoši LESD 154. pantam par iespējamām iniciatīvām, pamatojoties uz LESD 153. pantu, un tie var pieprasīt savu vienošanos īstenošanu Savienības līmenī saskaņā ar LESD 155. pantu. Jo īpaši tie var veicināt un izstrādāt kopīgus standartus valsts vai Savienības līmenī par darbavietu pielāgošanu, lai nodrošinātu aktīvu vecumdienu un starppaaudžu pieeju. Eiropas sociālie partneri 2017. gada 8. martā parakstīja autonomu nolīgumu par aktīvām vecumdienām un starppaaudžu pieeju, aptverot arī veselību un drošību, un minētais nolīgums sociālajiem partneriem būs jāīsteno līdz 2020. gadam.

Sociālie partneri var arī apkopot labas prakses piemērus no visas Savienības un apmainīties ar tiem. Valstu līmenī sociālie partneri var atbalstīt šā principa īstenošanu, iesaistoties kolektīvās pārrunās un attiecīgo politiku izstrādē un īstenošanā.

*b) Nesenās un pašreizējās iniciatīvas ES līmenī*

Komisija nesen ierosināja grozīt Direktīvu 2004/37/EK<sup>84</sup> (Kancerogēnu un mutagēnu direktīva) nolūkā uzlabot miljoniem darba ņēmēju aizsardzību, pārskatot vai nosakot saistošas arodekspozīcijas robežvērtības vairākām bīstamām ķīmikālijām.<sup>85</sup> Komisija, apspriežoties ar sociālajiem partneriem, turpinās ierosināt turpmākus atjauninājumus Kancerogēnu un mutagēnu direktīvā, ieviešot saistošas robežvērtības, lai izskaustu arodekspozīcijas izraisītu saslimšanu ar vēzi.

Komisija atbalstīs *acquis* īstenošanu, uzlabojot atbilstību noteikumiem, jo īpaši mikrouzņēmumos un MVU, iesniedzot priekšlikumus par novecojušu veselības un drošības noteikumu atcelšanu vai atjaunināšanu, ievērojot zinātniskās, tehniskās un sociālās izmaiņas. Tā pastiprināti pievērsīs uzmanību tam, lai nodrošinātu labāku aizsardzību, atbilstību un ieviešanu darba vietā, arī izstrādājot vadlīnijas darba devējiem. Gaidāms, ka 2017. gadā publicēs rokasgrāmatas par lauksaimniecību, zvejas kuģiem un ar transportlīdzekļiem saistītiem riskiem darbā.

Komisija uzsāks salīdzinošas izvērtēšanas procesu ar dalībvalstīm ar konkrētu mērķi samazināt administratīvo slogu valstu tiesību aktos, vienlaikus saglabājot darba ņēmēju aizsardzību, un sadarbībā ar Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūru turpinās atbalstīt attiecīgu IT rīku izstrādi.

Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūrai, vienai no ES decentralizētajām aģentūrām, būs galvenā nozīme labas prakses apkopošanā un izplatīšanā, un tā atbalstīs pieredzes apmaiņu, jo īpaši īstenojot veselīgu darbavietu kampaņas. Kampaņa "Veselīgāka darbavietā jebkurā vecumā" noslēgsies 2017. gadā, publicējot ļoti daudz piemēru no visas Savienības. Komisija 2018. gadā centīsies uzlabot ar vecumu saistītu riska pārvaldības pasākumu praktisko piemērošanu, izstrādājot un izplatot attiecīgas vadlīnijas darba inspektoriem. Aģentūra nākamo veselīgu darbavietu kampaņu uzsāks 2018. gadā, galveno uzmanību pievēršot bīstamām vielām, lai atbalstītu Komisijas centienus cīņā pret arodekspozīcijas izraisītu saslimšanu ar vēzi. Lai atvieglotu darba aizsardzības noteikumu piemērošanu, 29. panta darba grupa (kurā ietilpst 28 valstu datu aizsardzības iestādes) 2017. gadā sniegs atzinumu par personas datu apstrādi nodarbinātības kontekstā.

---

<sup>84</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2004. gada 29. aprīļa Direktīva 2004/37/EK par darba ņēmēju aizsardzību pret risku, kas saistīts ar kancerogēnu vai mutagēnu iedarbību darbā (Sestā atsevišķā direktīva Padomes Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē), OV L 158, 30.4.2004., 50. lpp.

<sup>85</sup> COM(2016) 248 un COM(2017) 11.

### III. sadaļa. Sociālā aizsardzība un iekļaušana

#### Bērnu aprūpe un atbalsts bērniem

a) Bērniem ir tiesības uz cenas ziņā pieejamu agrīno pirmsskolas izglītību un kvalitatīvu aprūpi.

b) Bērniem ir tiesības uz aizsardzību pret nabadzību. Bērniem, kas dzīvo nelabvēlīgos apstākļos, ir tiesības uz īpašiem pasākumiem, lai uzlabotu vienlīdzīgas iespējas.

---

#### 1. Savienības *acquis*

##### a) Eiropas Savienības Pamattiesību harta

Hartas 14. pantā noteikts, ka ikvienai personai ir tiesības uz izglītību, tostarp tiesības saņemt bezmaksas obligāto izglītību. Hartas 24. panta 1. punkts nodrošina bērniem tiesības uz viņu labklājībai nepieciešamo aizsardzību un gādību.

##### b) Likumdošanas pilnvaras un to noteiktie ierobežojumi

Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 153. panta 2. punkts dod tiesības Savienībai pieņemt pasākumus, ar ko atbalsta un papildina dalībvalstu darbības tādās jomās kā sociālās atstumtības izskaušana un sociālās aizsardzības sistēmu piemērošana mūsdienu prasībām. Atbilstoši LESD 165. pantam Savienība ir pilnvarota sekmēt pilnvērtīgas izglītības attīstību, veicinot dalībvalstu sadarbību un vajadzības gadījumā atbalstot un papildinot to rīcību. Atbilstoši LESD 156. pantam, lai sasniegtu LESD 151. pantā izvirzītos mērķus, kā arī neskarot citus Līgumu noteikumus, Komisijai ir uzdevums rosināt dalībvalstu sadarbību un palīdz koordinēt to rīcību visās sociālās politikas jomās, uz ko attiecas LESD X sadaļa. 153. panta 4. punktā noteikts, ka atbilstīgi LESD 153. pantam pieņemtie noteikumi neietekmē dalībvalstu tiesības definēt savu sociālā nodrošinājuma sistēmu pamatprincipus un nedrīkst būtiski ietekmēt šo sistēmu finansiālo līdzsvaru.

##### c) Spēkā esošie pasākumi

Eiropadome 2002. gadā noteica "Barselonas mērķus"<sup>86</sup>, lai līdz 2010. gadam nodrošinātu oficiālas bērnu aprūpes sniegšanu vismaz 90 % bērnu Savienībā vecumā no 3 gadiem līdz obligātajam skolas vecumam un vismaz 33 % bērnu, kas jaunāki par 3 gadiem. Šie mērķi tika atkārtoti apstiprināti Eiropas Dzimumu līdztiesības paktā 2011.–2020. gadam.

2009. gada stratēģiskajā sistēmā Eiropas sadarbībai izglītības un apmācības jomā (*ET2020*) noteikti vairāki izglītības un apmācību mērķi, tostarp salīdzinošā novērtēšana agrīnās pirmsskolas izglītības un aprūpes (*ECEC*)<sup>87</sup> jomā.

---

<sup>86</sup> Prezidentūras secinājumi, Barselonas Eiropadome, 2002. gada 15. un 16. marts, SN 100/1/02 REV 1.

<sup>87</sup> Līdz 2020. gadam vismaz 95 % bērnu (no 4 gadu vecuma līdz obligātajam skolas vecumam) jāpiedalās agrīnajā pirmsskolas izglītībā.

Komisijas leteikums 2008/867/EK par tādu cilvēku aktīvu integrāciju, kuri ir atstumti no darba tirgus,<sup>88</sup> atsaucas uz piekļuves nepieciešamību kvalitatīviem pakalpojumiem, tostarp bērnu aprūpes jomā. Padomes 2011. gada 28. jūnija leteikumā par politiku, lai mazinātu mācību priekšlaicīgu pārtraukšanu,<sup>89</sup> kvalitatīvas ECEC nodrošināšana norādīta kā preventīvs pasākums, lai samazinātu mācību priekšlaicīgu pārtraukšanu.

Komisijas paziņojumā<sup>90</sup> un Padomes 2011. gada secinājumos<sup>91</sup> par tematu "Agrīnā pirmsskolas izglītība un aprūpe. Kā mūsu bērniem nodrošināt vislabākos priekšnoteikumus nākotnei" atzīts, ka ECEC nodrošina nepieciešamo pamatu mūžizglītībai, sociālajai integrācijai, personīgajai izaugsmei un turpmākajai nodarbinātībai.

Komisijas leteikumā 2013/112/ES "Ieguldījums bērnos: nabadzības apburtā loka pārraušana"<sup>92</sup> dalībvalstis aicinātas palielināt savus ieguldījumus bērnos atbilstoši trīs pīlāru pieejai, kurā ietilpst cenas ziņā pieejami, kvalitatīvi ECEC pakalpojumi un citi pasākumi nolūkā novērst bērnu nabadzību kā daļa no integrēta bērnu tiesību politikas pasākumu kopuma, lai uzlabotu bērnu sekmes un pārrautu starppaaudžu nabadzības apburtos lokus.

Padomes 2016. gada 16. jūnija secinājumos "Nabadzības un sociālās atstumtības apkarošana: integrēta pieeja" dalībvalstis mudinātas risināt bērnu nabadzības problēmu un veicināt bērnu labklājību, īstenojot daudzdimensionālas un integrētas stratēģijas, saskaņā ar Komisijas leteikumu par ieguldījumu bērnos.

Eiropas Reģionālās attīstības fonds atbalsta pasākumus, lai uzlabotu ECEC infrastruktūru, un Eiropas Sociālais fonds atbalsta vienlīdzīgas piekļuves veicināšanu kvalitatīvai agrīnajai pirmsskolas izglītībai un piekļuvi kvalitatīviem un cenas ziņā pieejamiem pakalpojumiem bērniem un ģimenēm. "Erasmus+" programma nodrošina iespēju īstenot stratēģiskas partnerības un mobilitāti, lai uzlabotu praksi, un atbalsta sadarbību, lai sekmētu ECEC politiku.

## 2. Ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru ieviestā darbības joma un izmaiņas

Pīlārā noteikts, ka *visiem bērniem ir tiesības uz kvalitatīvu ECEC*. Ar ECEC saprot jebkādu reglamentētu kārtību, kas nodrošina izglītību un aprūpi bērniem no dzimšanas līdz obligātajam pamatskolas vecumam, neatkarīgi no veida, finansējuma, darba laika vai programmas satura, un tajā ietilpst dienas aprūpe aprūpes centrā un ģimenē; privāta un publiska finansējuma nodrošinājums; pirmsskolas un agrīnās pirmsskolas izglītības nodrošinājums.<sup>93</sup>

<sup>88</sup> Komisijas leteikums 2008/867/EK par tādu cilvēku aktīvu integrāciju, kuri ir atstumti no darba tirgus, OV L 307, 18.11.2008., 11.–14. lpp.

<sup>89</sup> OV C 191, 1.7.2011., 1. lpp.

<sup>90</sup> Komisijas paziņojums "Agrīnā pirmsskolas izglītība un aprūpe. Kā mūsu bērniem nodrošināt vislabākos priekšnoteikumus nākotnei", COM(2011) 66 final.

<sup>91</sup> OV C 175, 15.6.2011., 8. lpp.

<sup>92</sup> Komisijas leteikums 2013/112/ES "Ieguldījums bērnos: nabadzības apburtā loka pārraušana", OV L 59, 2.3.2013., 5. lpp.

<sup>93</sup> Proposal for key principles of a Quality Framework for Early Childhood Education and Care, report of the Working Group on Early Childhood Education and Care under the auspices of the European Commission, [http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture/repository/education/policy/strategic-framework/archive/documents/eccec-quality-framework\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/strategic-framework/archive/documents/eccec-quality-framework_en.pdf).

Turklāt pīlārā izcelti *ECEC* kvalitātes aspekti, ko saprot kā tādu aspektu kombināciju, kas attiecas uz piekļuvi, darbaspēku, mācību programmu, pārraudzību, novērtēšanu un pārvaldību. Vispārēji pieejama un kvalitatīva *ECEC* ir labvēlīga visiem bērniem, jo īpaši bērniem, kas dzīvo nelabvēlīgos apstākļos.

Pīlāra noteikumos norādīts, ka bērniem ir tiesības būt aizsargātiem no nabadzības, t. i., ka ikvienam bērnam jābūt pieejamiem visaptverošiem un iekļaujošiem pasākumiem, kā noteiks Eiropas Komisijas 2013. gada leteikumā par ieguldījumu bērnos. Nabadzības novēršanu un sociālo atstumtību visefektīvāk panākt, īstenojot integrētas stratēģijas. Mērķtiecīgajos pasākumos jāietver, piemēram, piekļuve atbilstošiem resursiem, finansiālu un nefinansiālu pabalstu savienojums, kas ļauj bērniem baudīt pienācīgu dzīves līmeni, piekļuve cenas ziņā pieejamiem un kvalitatīviem pakalpojumiem izglītības jomā, veselības, mājokļu, ģimenes atbalsts, ģimenes un publiski organizētas aprūpes veicināšana, kā arī tiesiskā aizsardzība un atbalsts bērniem, lai piedalītos lēmumu pieņemšanā, kas ietekmē viņu dzīvi.

Turklāt 11.b princips bērniem, kas dzīvo nelabvēlīgos apstākļos (piemēram, romu bērniem, dažu migrantu vai etnisko minoritāšu bērniem, bērniem ar īpašām vajadzībām vai invaliditāti, alternatīvā aprūpē esošiem bērniem un ielu bērniem, ieslodzījumā esošu vecāku bērniem, kā arī bērniem, kuru mājsaimniecības īpaši apdraud nabadzība) dod tiesības uz īpašiem pasākumiem, proti, pastiprinātu un mērķtiecīgu atbalstu nolūkā nodrošināt viņiem sociālo tiesību taisnīgu pieejamību un baudīšanu.

### **3. Īstenošana**

#### *a) Dalībvalstu un sociālo partneru iespējamā rīcība*

Dalībvalstis ir atbildīgas par mācību saturu un to izglītības sistēmu organizēšanu, un šajā kontekstā tās ir aicinātas īstenot pīlāru praksē, jo īpaši nodrošinot agrīnās pirmsskolas izglītības un aprūpes iestāžu uzlabotu pieejamību un labāku izmantošanu, kā arī ieviešot politiku, kas novērš bērnu nabadzību, un pasākumus, kas veicina vienlīdzīgas iespējas, piemēram, valsts un vietēja līmeņa stratēģijas, kurās ietverti mērķi, rādītāji, īpaši budžeta piešķirumi un uzraudzības mehānisms. Lai veicinātu informētību par to, kā visās darbības iesaistīt bērnus, un par lēmumiem, kas attiecas uz viņiem, varētu ieviest valstu stratēģijas par bērnu līdzdalību.

Valstu līmenī sociālie partneri var atbalstīt šā pīlāra īstenošanu, apkopojot labas prakses piemērus no visas Savienības un apmainoties ar tiem. Pateicoties tam, ka sociālie partneri iesaistās darba un privātās dzīves līdzsvara jautājumos un dažās valstīs tie ir atbildīgi par sociālā nodrošinājuma sistēmām, daudzi uzņēmumi jau veicina vai pat nodrošina bērnu aprūpi saviem darbiniekiem. Tādējādi sociālajiem partneriem ir galvenā nozīme labas prakses apzināšanā un apmaiņā.

Savienības līmenī jāapspriežas ar sociālajiem partneriem atbilstoši LESD 154. pantam par iespējamām iniciatīvām, pamatojoties uz LESD 153. pantu, un tie var noslēgt vienošanās, ko pēc to pieprasījuma var īstenot Savienības līmenī saskaņā ar LESD 155. pantu. Sociālie partneri var arī apkopot labas prakses piemērus no visas Savienības un apmainīties ar tiem. Valstu līmenī sociālie partneri var atbalstīt šā principa īstenošanu, iesaistoties attiecīgo politiku izstrādē un īstenošanā.

*b) Nesenās un pašreizējās iniciatīvas ES līmenī*

Komisija kopā ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru iesniedz iniciatīvu "Jauns starts darba un privātās dzīves līdzsvara atbalstīšanai vecākiem un aprūpētājiem". Tā ierosina likumdošanas un politikas pasākumus ar mērķi atvieglot vecāku atvaļinājuma ņemšanu gan sievietēm, gan vīriešiem, ieviest paternitātes atvaļinājumu un aprūpētāja atvaļinājumu, veicināt elastīga darba režīma izmantošanu, kā arī nodrošināt vairāk un labākas bērnu un citas aprūpes iespējas un likvidēt tādas demotivējošas ekonomiskos faktorus kā demotivējoši nodokļu atvieglojumi, kas attur otros pelnītājus, bieži vien sievietes, no iesaistīšanās darba tirgū.

Komisija kopā ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru iesniedz pārskatu par to, kā īstenots Komisijas ieteikums 2008/867/EK par tādu cilvēku aktīvu integrāciju, kuri ir atstumti no darba tirgus, un Komisijas ieteikums 2013/112/ES "Ieguldījums bērnos: nabadzības apburtā loka pārraušana".

Komisija turpinās atbalstīt dalībvalstis, nodrošinot vienotu sistēmu augstas kvalitātes agrīnās pirmsskolas izglītības un aprūpes jomā, un centīsies vairāk palīdzēt dalībvalstīm savstarpēji mācīties un noteikt, kas darbojas vislabāk.

Ievērojot Eiropas Parlamenta ieteikumu, Komisija 2017. gadā uzsāks un īsteno sagatavošanās darbības attiecībā uz garantiju bērniem. To mērķis ir izskaidrot šādas garantijas koncepciju, tās iespējamību un potenciālu sekmēt vispārējo mērķi — bērnu nabadzības izskaušanu.

## Sociālā aizsardzība

**Neatkarīgi no darba tiesisko attiecību veida un ilguma darba ņēmējiem un — salīdzināmos apstākļos — pašnodarbinātajiem ir tiesības uz atbilstošu sociālo aizsardzību.**

---

### 1. Spēkā esošais Savienības *acquis*

#### *a) Eiropas Savienības Pamattiesību harta*

Hartas 34. pants apstiprina, ka tiek ievērotas tiesības uz sociālā nodrošinājuma pabalstiem un sociālajiem pakalpojumiem, kuri saskaņā ar Savienības tiesību aktiem un valstu tiesību aktiem un praksi nodrošina aizsardzību tādos gadījumos kā maternitāte, slimība, nelaimes gadījumi darba vietā, atrašanās apgādībā vai vecums, kā arī darba zaudējums. Tajā atzīts, ka ikvienai personai, kura likumīgi dzīvo un pārvietojas Eiropas Savienības teritorijā, ir tiesības uz sociālo nodrošinājumu un sociālo palīdzību saskaņā ar Savienības tiesību aktiem, kā arī valstu tiesību aktiem un praksi. Tajā arī noteiktas tiesības uz sociālo palīdzību un palīdzību mājokļu jomā, lai nodrošinātu pienācīgu dzīvi visiem tiem, kam nav pietiekamu līdzekļu, un lai izskaustu sociālo atstumtību un nabadzību.

Hartas 35. pantā paredzēts, ka ikvienai personai ir tiesības uz profilaktisko veselības aprūpi un ārstniecību saskaņā ar nosacījumiem, kuri paredzēti valstu tiesību aktos un praksē.

#### *b) Likumdošanas pilnvaras un to noteiktie ierobežojumi*

Līguma par Eiropas Savienību darbību (LESD) 153. panta 2. punkts ļauj Savienības likumdevējiem pieņemt pasākumus, tostarp direktīvas, kurās noteiktas minimālās prasības, darba ņēmēju sociālā nodrošinājuma un sociālās aizsardzības jomā.

153. panta 4. punktā noteikts, ka atbilstīgi LESD 153. pantam pieņemtie noteikumi neietekmē dalībvalstu tiesības definēt savu sociālā nodrošinājuma sistēmu pamatprincipus un nedrīkst būtiski ietekmēt šo sistēmu finansiālo līdzsvaru. Direktīvās, kas pieņemtas, pamatojoties uz LESD 153. pantu, nav paredzēta administratīvu, finanšu un juridisku ierobežojumu uzlikšana veidā, kas traucē radīt un attīstīt mazos un vidējos uzņēmumus.

Atbilstoši LESD 156. pantam Komisijai ir uzdevums rosināt dalībvalstu sadarbību un palīdzēt koordinēt to rīcību visās sociālās politikas jomās, uz ko attiecas LESD X sadaļa.

LESD 48. pants prasa Savienības likumdevējiem pieņemt tādus pasākumus sociālā nodrošinājuma jomā, kas vajadzīgi, lai nodrošinātu darba ņēmēju un pašnodarbināto pārvietošanās brīvību starp dalībvalstīm.



### c) Spēkā esošie pasākumi

Padomes lēmums 92/442/EEK par sociālās aizsardzības mērķu un politikas konvergenci<sup>94</sup> aptver darba ņēmēju sociālo apdrošināšanu slimības, maternitātes, bezdarba, darbnespējas, vecuma un ģimenes gadījumos.

Padomes lēmumā 92/441/EEK par kopīgiem kritērijiem attiecībā uz pietiekamiem resursiem un sociālo palīdzību sociālās aizsardzības sistēmās<sup>95</sup> noteikti principi un pamatnostādnes šo tiesību īstenošanai.

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2010/41/ES par to, kā piemērot vienlīdzīgas attieksmes principu vīriešiem un sievietēm, kas darbojas pašnodarbinātas personas statusā<sup>96</sup>, nodrošina piekļuvi vismaz 14 nedēļas ilgam maternitātes atvaļinājumam un maternitātes pabalstiem. Tas neattiecas uz piekļuvi jebkādiem citiem sociālās apdrošināšanas riskiem.

Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (EK) Nr. 883/2004<sup>97</sup> saskaņo dalībvalstu sociālā nodrošinājuma noteikumus attiecībā uz personām, kas nemitinās savā valstī.

Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) Nr. 1231/2010<sup>98</sup> saskaņo sociālā nodrošinājuma sistēmas tādu Savienības teritorijā likumīgi dzīvojošu trešās valsts valstspiederīgo un viņu ģimenes locekļu gadījumā, kas ir pārcēlušies no vienas dalībvalsts uz citu.

Padomes Direktīva 2003/109/EK<sup>99</sup> par to trešo valstu pilsoņu statusu, kuri ir kādas dalībvalsts pastāvīgie iedzīvotāji, līdz ar vairākām citām Savienības direktīvām par trešo valstu valstspiederīgo likumīgu migrāciju Savienībā<sup>100</sup> piešķir viņiem vienlīdzīgas attieksmes tiesības ar uzņēmējas valsts valstspiederīgajiem attiecībā uz sociālo aizsardzību un sociālo nodrošinājumu.

## 2. Ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru ieviestā darbības joma un izmaiņas

Pīlārs pārveido aicinājumu par aizvietojošiem ienākumiem, kas saglabās darba ņēmēju dzīves līmeni, kā norādīts 1992. gada ieteikumā, *par tiesībām*. Noteikumi par sociālo aizsardzību attiecas uz visiem darba ņēmējiem neatkarīgi no viņu darba tiesisko attiecību veida un ilguma un salīdzināmos

<sup>94</sup> Padomes 1992. gada 27. jūlija lēmums 92/442/EEK *On the convergence of social protection objectives and policies*, OV L 245, 26.8.1992., 49. lpp.

<sup>95</sup> Padomes 1992. gada 24. jūnija lēmums 92/441/EEK, OV L 245, 26.8.1992., 46. lpp.

<sup>96</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2010. gada 7. jūlija Direktīva 2010/41/ES par to, kā piemērot vienlīdzīgas attieksmes principu vīriešiem un sievietēm, kas darbojas pašnodarbinātas personas statusā, OV L 180, 15.7.2010., 1. lpp.

<sup>97</sup> 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.

<sup>98</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2010. gada 24. novembra Regula (ES) Nr. 1231/2010, ar ko Regulu (EK) Nr. 883/2004 un Regulu (EK) Nr. 987/2009 attiecina arī uz tiem trešo valstu valstspiederīgajiem, uz kuriem minētās regulas neattiecas tikai viņu valstspiederības dēļ, OV L 344, 29.12.2010., 1. lpp.

<sup>99</sup> Padomes 2003. gada 25. novembra Direktīva 2003/109/EK par to trešo valstu pilsoņu statusu, kuri ir kādas dalībvalsts pastāvīgie iedzīvotāji, OV L 16, 23.1.2004., 44. lpp. Sk. arī, piemēram, Eiropas Parlamenta un Padomes 2011. gada 13. decembra Direktīvu 2011/98/ES par vienotu pieteikšanās procedūru, lai trešo valstu valstspiederīgajiem izsniegtu vienotu uzturēšanās un darba atļauju dalībvalsts teritorijā, un par vienotu tiesību kopumu trešo valstu darba ņēmējiem, kuri kādā dalībvalstī uzturas likumīgi, OV L 343, 23.12.2011., 1. lpp.

<sup>100</sup> Direktīvas par ģimenes atkalapvienošanu, zilo karti, vienoto atļauju, pētniekiem, studentiem, starptautiskās aizsardzības saņēmēja kvalifikāciju, sezonas strādniekiem un uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem.

apstākļos uz pašnodarbinātajiem. Tā mērķis ir aptvert visu to nestandarta darba līgumu spektru, kas gūst arvien lielāku pārsvaru mūsdienu darba tirgū.

Pīlārā arī paredzēts, ka *pašnodarbinātajiem* būs piekļuve sociālajai aizsardzībai. Paplašinot piekļuvi uz pašnodarbinātajiem, princips pārsniedz 1992. gada Padomes ieteikumu, kurā tikai aicināts pārbaudīt iespēju nodrošināt atbilstošu sociālo aizsardzību pašnodarbinātajiem.

Tiesību uz sociālo aizsardzību materiālā piemērošanas joma attiecas gan uz sociālo palīdzību, gan uz sociālo nodrošinājumu. Sociālais nodrošinājums, kurā ietilpst shēmas, kas balstītas uz iemaksām un kas nav balstītas uz iemaksām, ir definēts Eiropas Parlamenta un Padomes Regulā (EK) Nr. 883/2004<sup>101</sup>, ietverot šādas jomas: a) slimības pabalsti; b) maternitātes un līdzvērtīgi paternitātes pabalsti; c) invaliditātes pabalsti; d) vecuma pabalsti; e) apgādnieka zaudējuma pabalsti; f) pabalsti sakarā ar nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām; g) apbedīšanas pabalsti; h) bezdarbnieka pabalsti; i) pirmspensijas pabalsti; j) ģimenes pabalsti.

Nodrošinot arī pašnodarbinātajiem piekļuvi sociālajai aizsardzībai salīdzināmos apstākļos, princips pārsniedz Direktīvu 2010/41/ES, kurā aplūkots tikai maternitātes atvaļinājums.

Kopā ņemot, noteikuma par sociālo aizsardzību pirmā un otrā daļa nodrošina, ka salīdzināma piekļuve sociālajai aizsardzībai ir darīta pieejama cilvēkiem, kas nodarbināti kā darba ņēmēji, un cilvēkiem, kas strādā kā pašnodarbinātie.

### 3. Īstenošana

#### *a) Dalībvalstu un sociālo partneru iespējamā rīcība*

Papildus Savienības līmenī pieņemto noteikumu transponēšanai un īstenošanai dalībvalstis ir aicinātas pielāgot savus noteikumus, lai praksē īstenotu pīlāra noteikumus par sociālo aizsardzību.

Turklāt dalībvalstis var ratificēt (ja tas vēl nav izdarīts) un piemērot attiecīgās SDO konvencijas par sociālo nodrošinājumu, Eiropas Sociālā nodrošinājuma kodeksu un pārskatīto Eiropas Sociālo hartu, kā arī pārskatīt atrunas uz dažiem pārskatītās Eiropas Sociālās hartas pantiem.

Savienības līmenī jāapspriežas ar sociālajiem partneriem atbilstoši LESD 154. pantam par iespējamām iniciatīvām, pamatojoties uz LESD 153. pantu, un tie var noslēgt vienošanās, ko pēc to pieprasījuma var īstenot Savienības līmenī saskaņā ar LESD 155. pantu. Sociālie partneri var arī apkopot labas prakses piemērus no visas Savienības un apmainīties ar tiem. Valstu līmenī sociālie partneri var atbalstīt šā principa īstenošanu, iesaistoties kolektīvās pārrunās un attiecīgo politiku izstrādē un īstenošanā.

---

<sup>101</sup> Regulas attiecas arī uz īpašiem naudas pabalstiem, kas nav balstīti uz iemaksām un kam ir gan sociālā nodrošinājuma, gan sociālās palīdzības iezīmes.

*b) Nesenās un pašreizējās iniciatīvas ES līmenī*

Komisija līdz ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru iepazīstina ar pirmā posma apspriešanos ar sociālajiem partneriem par iniciatīvu saistībā ar "piekļuvi sociālajai aizsardzībai",<sup>102</sup> lai risinātu standarta nodarbinātībā iesaistīto darba ņēmēju, cilvēku, kas strādā uz nestandarta līgumu pamata, un dažāda veida pašnodarbinātībā iesaistīto personu mainīgo piekļuvi sociālajai aizsardzībai.

---

<sup>102</sup> C(2017) 2610.

## Bezdarbnieka pabalsti

Bezdarbniekiem ir tiesības uz atbilstošu aktivizācijas atbalstu no valstu nodarbinātības dienestiem, lai (atkārtoti) iekļautos darba tirgū, un uz atbilstošiem saprātīga ilguma bezdarbnieka pabalstiem atbilstoši viņu iemaksām un valsts atbilstības noteikumiem. Šādi pabalsti nerada stimula trūkumu, lai ātri atgrieztos darba tirgū.

---

### 1. Savienības *acquis*

#### a) Eiropas Savienības Pamattiesību harta

Saskaņā ar hartas 29. pantu ikvienai personai ir tiesības izmantot bezmaksas darbā iekārtošanas pakalpojumus. Hartas 34. pants apstiprina, ka tiek ievērotas tiesības uz sociālā nodrošinājuma pabalstiem un sociālajiem pakalpojumiem, kuri saskaņā ar Savienības tiesību aktiem un valstu tiesību aktiem un praksi nodrošina aizsardzību arī tādā gadījumā kā darba zaudējums. Tajā atzīts, ka ikvienai personai, kura likumīgi dzīvo un pārvietojas Eiropas Savienības teritorijā, ir tiesības uz sociālo nodrošinājumu un sociālo palīdzību saskaņā ar Savienības tiesību aktiem, kā arī valstu tiesību aktiem un praksi.

#### b) Likumdošanas pilnvaras un to noteiktie ierobežojumi

Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 147. pants paredz, ka Eiropas Savienība palīdz nodrošināt augstu nodarbinātības līmeni, rosinot dalībvalstu sadarbību un atbalstot, kā arī vajadzības gadījumā papildinot to rīcību. Saskaņā ar LESD 153. panta 2. punktu Savienība ir pilnvarota pieņemt pasākumus arī tādā jomā kā no darba tirgus atstumtu personu integrācija. Šajos pasākumos var ietilpt direktīvas, kurās noteiktas minimālās prasības. 153. panta 4. punktā noteikts, ka atbilstīgi LESD 153. pantam pieņemtie noteikumi neietekmē dalībvalstu tiesības definēt savu sociālā nodrošinājuma sistēmu pamatprincipus un nedrīkst būtiski ietekmēt šo sistēmu finansiālo līdzsvaru. Direktīvās, kas pieņemtas, pamatojoties uz LESD 153. pantu, nav paredzēta administratīvu, finanšu un juridisku ierobežojumu uzlikšana veidā, kas traucē radīt un attīstīt mazos un vidējos uzņēmumus.

#### c) Spēkā esošie pasākumi

Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (EK) Nr. 883/2004 par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu<sup>103</sup> nodrošina iespēju paturēt tiesības uz bezdarbnieka pabalstiem naudā laikposmā līdz trim mēnešiem (ar iespēju pagarināt līdz sešiem mēnešiem) pilnīgam bezdarbniekam, kas atbilst nosacījumiem par tiesībām uz bezdarbnieka pabalstiem un kas dodas uz citu dalībvalsti, lai meklētu tur darbu.

Komisijas 2008. gada 3. oktobra lēmumā par tādu cilvēku aktīvu integrāciju, kuri ir atstumti no darba tirgus<sup>104</sup>, aicināts īstenot integrētu, visaptverošu stratēģiju, lai aktīvi iekļautu tos cilvēkus, kas ir

---

<sup>103</sup> 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.

<sup>104</sup> Komisijas 2008. gada 3. oktobra lēmums par tādu cilvēku aktīvu integrāciju, kuri ir atstumti no darba tirgus, OV L 307, 18.11.2008., 11. lpp.

atstumti no darba tirgus, apvienojot atbilstīgu ienākumu atbalstu, iekļaujošus darba tirgus un piekļūvi kvalitatīviem pakalpojumiem.

Ar Eiropas Parlamenta un Padomes Lēmumu Nr. 573/2014/ES<sup>105</sup> izveidotais valstu nodarbinātības dienestu (VND) tīkls nodrošina platformu VND snieguma salīdzināšanai Eiropas līmenī, labas prakses apzināšanai un savstarpējas mācīšanās veicināšanai, lai stiprinātu aktīvos atbalsta pakalpojumus.

## **2. Ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru ieviestā darbības joma un izmaiņas**

Pīlārā norādītas tiesības uz atbilstošu atbalstu bezdarbniekiem, ko sniedz valsts nodarbinātības dienesti. Šāds atbalsts pamatojas uz novērtējumu, konsultācijām un ieteikumiem darba meklēšanā un plašākā kontekstā karjeras izvēlē.

Turklāt pīlārā paredzēts, ka bezdarbniekiem ir tiesības uz atbilstošiem saprātīga ilguma bezdarbnieka naudas pabalstiem. Pīlārs prasa atbilstošu pabalstu līmeni attiecībā uz aizstājamiem ienākumiem. Aizstāšanas līmenim jā saglabā stimuls ātri atgriezties darba tirgū. Pabalsti jāsniedz saprātīgu laikposmu: ir svarīgi atļaut pietiekami ilgu laiku, lai sameklētu darbu, kas atbilst darba meklētāja prasmēm, un lai izvairītos no negatīva darba meklēšanas stimula trūkuma. Neraugoties uz to, pabalstiem jāatbilst iemaksām un tajos jāņem vērā valsts atbilstības noteikumi.

Šis noteikums attiecas uz visiem bezdarbniekiem, tostarp tiem, kas strādājuši īsu brīdi, un tiem, kas iepriekš bijuši pašnodarbinātie. Tā materiālā piemērošanas joma attiecas uz bezdarbnieka naudas pabalstiem, kas balstīti uz iemaksām un kas nav balstīti uz iemaksām, kā arī uz palīdzības sniegšanu bezdarbniekiem.

Komisijas 2008. gada 3. oktobra ieteikumā par tādu cilvēku aktīvu integrāciju, kuri ir atstumti no darba tirgus, jau ir sniegts ieteikums nepārtraukti pārskatīt rosinošos un demotivējošos faktorus, ko rada nodokļu un pabalstu sistēmas. Kā jaunums pīlārā ieviesta prasība, ka šādiem stimuliem jābūt iekļautiem bezdarbnieka pabalstu shēmu izstrādē. Turklāt tas sasaista bezdarbnieka pabalstus ar valsts nodarbinātības dienestu sniegto atbalstu.

## **3. Īstenošana**

### *a) Dalībvalstu un sociālo partneru iespējamā rīcība*

Katrai dalībvalstij ir saglabātas tiesības definēt savas sociālā nodrošinājuma sistēmas pamatprincipus. Lai pīlāru ieviestu praksē, dalībvalstis ir aicinātas papildus Savienības līmenī pieņemto noteikumu transponēšanai un ieviešanai atjaunināt savus noteikumus par bezdarbnieka naudas pabalstiem.

Savienības līmenī jāapspriežas ar sociālajiem partneriem atbilstoši LESD 154. pantam par iespējamām iniciatīvām, pamatojoties uz LESD 153. pantu, un tie var noslēgt vienošanās, ko pēc to pieprasījuma var īstenot Savienības līmenī saskaņā ar LESD 155. pantu. Sociālie partneri var arī apkopot labas prakses piemērus no visas Savienības un apmainīties ar tiem. Valstu līmenī sociālie partneri var

---

<sup>105</sup> [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L\\_.2014.159.01.0032.01.ENG](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2014.159.01.0032.01.ENG).

atbalstīt šā principa īstenošanu, iesaistoties kolektīvās pārrunās un attiecīgo politiku izstrādē un īstenošanā.

*b) Nesenās un pašreizējās iniciatīvas ES līmenī*

Komisija līdz ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru iepazīstina ar pirmā posma apspriešanos ar sociālajiem partneriem par iniciatīvu saistībā ar "piekļuvi sociālajai aizsardzībai",<sup>106</sup> lai risinātu standarta nodarbinātībā iesaistīto darba ņēmēju, cilvēku, kas strādā uz nestandarta līgumu pamata, un dažāda veida pašnodarbinātībā iesaistīto personu mainīgo piekļuvi sociālajai aizsardzībai. Apspriešanās pievērsīs uzmanību bezdarbnieka pabalstu un nodarbinātības pakalpojumu pieejamībai.

Komisija turpinās atbalstīt sarunas par 2016. gada decembrī iesniegto priekšlikumu grozīt Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (EK) Nr. 883/2004 par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu un Regulu (EK) Nr. 987/2009, ar ko nosaka īstenošanas kārtību Eiropas Parlamenta un Padomes Regulai (EK) Nr. 883/2004.<sup>107</sup> Šis priekšlikums paplašina minimālo laikposmu, par kuru bezdarbnieks var pieprasīt bezdarbnieka pabalstu, meklējot darbu citā dalībvalstī, no trim līdz sešiem mēnešiem.

Valstu nodarbinātības dienestu tīkls (VND tīkls) īsteno "salīdzinošas mācīšanās" projektu, kura mērķis ir uzlabot VND sniegumu, sasaistot uz rādītājiem balstītu salīdzinošu novērtēšanu ar savstarpēju mācīšanos, lai labāk risinātu aktīva atbalsta sniegšanu darba meklētājiem.

---

<sup>106</sup> C(2017) 2610.

<sup>107</sup> COM(2016) 815 *final*, 13.12.2006.

## Ienākumu minimums

**Ikvienam, kam trūkst pietiekamu līdzekļu, ir tiesības uz atbilstošu ienākumu minimuma pabalstu, kas nodrošina cilvēka cienīgu dzīvi visos dzīves posmos, un uz reālu piekļuvi veicinošām precēm un veicinošiem pakalpojumiem. Personām, kas var strādāt, ienākumu minimuma pabalsts jāapvieno ar stimuliem (atkārtoti) iekļauties darba tirgū.**

---

### 1. Savienības *acquis*

#### a) Eiropas Savienības Pamattiesību harta

Hartas 34. panta 3. punkts apstiprina, ka tiek atzītas un ievērotas tiesības arī uz sociālo palīdzību, lai saskaņā ar Savienības tiesību aktiem, kā arī valstu tiesību aktiem un praksi nodrošinātu pienācīgu dzīvi visiem tiem, kam nav pietiekamu līdzekļu.

#### b) Likumdošanas pilnvaras un to noteiktie ierobežojumi

Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 153. panta 2. punktu Savienība ir pilnvarota pieņemt pasākumus, ar ko atbalsta un papildina dalībvalstu darbības no darba tirgus atstumtu personu integrācijas jomā. 153. panta 4. punktā noteikts, ka atbilstīgi LESD 153. pantam pieņemtie noteikumi neietekmē dalībvalstu tiesības definēt savu sociālā nodrošinājuma sistēmu pamatprincipus un nedrīkst būtiski ietekmēt šo sistēmu finansiālo līdzsvaru. Atbilstoši LESD 156. pantam Komisijai ir uzdevums rosināt dalībvalstu sadarbību un palīdzēt koordinēt to rīcību visās sociālās politikas jomās, uz ko attiecas LESD X sadaļa.

#### c) Spēkā esošie pasākumi

Padomes lēmums 92/441/EEK par kopīgiem kritērijiem attiecībā uz pietiekamiem resursiem un sociālo palīdzību sociālās aizsardzības sistēmās (vispārīgi pazīstams kā "lēmums par ienākumu minimumu")<sup>108</sup> aicina dalībvalstis atzīt tiesības uz sociālo palīdzību un nosaka principus un pamatnostādnes šo tiesību īstenošanai.

Komisijas lēmums 2008/867/EK<sup>109</sup> par tādu cilvēku aktīvu integrāciju, kuri ir atstumti no darba tirgus, aicina dalībvalstis apvienot atbilstīgu ienākumu atbalstu ar piekļuvi kvalitatīviem pakalpojumiem un integrējošiem darba tirgus pasākumiem vienotā aktīvas integrācijas stratēģijā. Šis aicinājums dalībvalstīm tika atkārtots Padomes 2016. gada 15. februāra lēmumā par ilgstošo bezdarbnieku integrāciju darba tirgū<sup>110</sup>.

---

<sup>108</sup> Padomes 1992. gada 24. jūnija lēmums 92/441/EEK, OV L 245, 26.8.1992., 46. lpp.

<sup>109</sup> Komisijas 2008. gada 3. oktobra lēmums 2008/867/EK par tādu cilvēku aktīvu integrāciju, kuri ir atstumti no darba tirgus, OV L 307, 18.11.2008., 11. lpp., ko Eiropas Savienības Padome apstiprinājusi 2008. gada 17. decembrī.

<sup>110</sup> Padomes 2016. gada 15. februāra lēmums, OV C 67, 20.2.2016., 1. lpp.

## 2. Ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru ieviestā darbības joma un izmaiņas

Pīlārā noteikts, ka ikvienam, kam nav pietiekamu līdzekļu, ir tiesības uz ienākumu minimuma pabalsta pieejamību. Tādu cilvēku gadījumā, kas var strādāt, pabalsti jāapvieno ar stimuliem (atkārtoti) iekļauties darba tirgū. Tas pārsniedz 1992. gada lēmumu par ienākumu minimumu, skaidri norādot tiesības uz ienākumu minimumu, kas nodrošina cilvēka cienīgu dzīvi. Jēdziens "ienākumu minimums", norādot uz konkrētu pabalsta veidu, tiek izmantots skaidri pirmo reizi, aizstājot tādus vispārīgākus terminus kā "sociālā palīdzība" vai "pietiekami līdzekļi".

Ienākumu minimuma mērķis ir novērst to cilvēku nabadzību, kuri nav tiesīgi saņemt sociālās apdrošināšanas pabalstus vai kuru tiesības uz šādiem pabalstiem ir beigušās, tādējādi apkarojot nabadzību un sociālo atstumtību. Šādiem pabalstiem arī jānodrošina cilvēka cienīga dzīve visos dzīves posmos, apvienojot ar reālu piekļuvi veicinošiem pakalpojumiem. Tie nav balstīti uz iemaksām, ir universāli un atkarīgi no ienākumiem. Tie prasa, lai cilvēki būtu pieejami darbam vai piedalītos sabiedrības aktivitātēs, ja viņi to spēj.

Lai nodrošinātu stimulu strādāt, svarīgi ir, ka pabalsta izstrādei jābūt saderīgai ar citiem pabalstiem un jāsauglabā finansiālie stimuli sākt darbu un tādējādi izvairīties no tā, ka ienākuma minimuma saņēmēji iestieg bezdarbībā. Šādu stimulu forma var būt prasība personai, kas saņem pabalstu, izmantot nodarbinātības pakalpojumus, kas kopā ar citiem veicinošiem pakalpojumiem var atbalstīt atkārtotu iekļaušanos darba tirgū.

## 3. Īstenošana

### *a) Dalībvalstu un sociālo partneru iespējamā rīcība*

Dalībvalstis ir atbildīgas par Savienības līmenī saskaņoto sociālās aizsardzības jomas pamatnostādņu un ieteikumu īstenošanu. Lai šo principu ieviestu praksē, dalībvalstis ir aicinātas atjaunināt un paplašināt savu praksi attiecībā uz ienākuma minimuma pabalstu izstrādi un maksāšanu.

Savienības līmenī jāapspriežas ar sociālajiem partneriem atbilstoši LESD 154. pantam par iespējamām iniciatīvām, pamatojoties uz LESD 153. pantu, un tie var noslēgt vienošanās, ko pēc to pieprasījuma var īstenot Savienības līmenī saskaņā ar LESD 155. pantu. Sociālie partneri var arī apkopot labas prakses piemērus no visas Savienības un apmainīties ar tiem. Valstu līmenī sociālie partneri var atbalstīt šā principa īstenošanu, iesaistoties attiecīgo politiku izstrādē un īstenošanā.

### *b) Nesenās un pašreizējās iniciatīvas ES līmenī*

Ienākuma minimuma shēmu efektīva izveide valstu līmenī ir atbalstīta konkrētai valstij adresētajos ieteikumos Eiropas ekonomikas politikas koordinēšanas pusgada procesā, ko sekmē Sociālās aizsardzības komiteja. Sociālās aizsardzības komitejas atvērtā koordinācijas metode nodrošina politikas koordinēšanu un pārrauga dalībvalstu sasniegto progresu. Eiropas Savienības finanšu



instrumentiem un jo īpaši Eiropas Sociālajam fondam ir svarīga nozīme, atbalstot ienākumu minimuma pabalstu izstrādi.

Komisija ir atbalstījusi dalībvalstis, lai uzlabotu to minimuma shēmas, izmantojot Eiropas ienākumu minimuma tīklu<sup>111</sup>, kas koncentrējas uz atbilstošu un pieejamu ienākumu minimuma shēmu veicināšanu un metožu kopuma izplatīšanu par starptautiski salīdzināmiem budžeta paraugiem dalībvalstīs.

---

<sup>111</sup> <https://emin-eu.net/what-is-emin/>.

## Ienākumi vecumdienās un vecuma pensijas

a) Pensionētiem darba ņēmējiem un pašnodarbinātajiem ir tiesības uz pensiju, kas ir proporcionāla viņu iemaksām un nodrošina atbilstīgus ienākumus. Sievietēm un vīriešiem ir vienādas iespējas iegūt pensijas tiesības.

b) Ikvienam cilvēkam vecumdienās ir tiesības uz līdzekļiem, kas nodrošina cilvēka cienīgu dzīvi.

---

### 1. ES *acquis*

#### a) Eiropas Savienības Pamattiesību harta

Hartas 25. pants apstiprina, ka tiek atzītas un ievērotas vecāka gadagājuma cilvēku tiesības dzīvot cilvēka cienīgu un neatkarīgu dzīvi. Hartas 34. pants apstiprina, ka tiek atzītas tiesības uz sociālā nodrošinājuma pabalstiem un sociālajiem pakalpojumiem, kuri saskaņā ar Savienības tiesību aktiem un valstu tiesību aktiem un praksi nodrošina aizsardzību arī tādos gadījumos kā atrašanās apgādībā vai vecums, kā arī tiesības uz sociālā nodrošinājuma pabalstiem un sociālajiem pakalpojumiem vecumdienās. Hartas 23. pants nodrošina vīriešu un sieviešu līdztiesību visās jomās.

#### b) Likumdošanas pilnvaras un to noteiktie ierobežojumi

Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 151. pantā apstiprināts, ka viens no Savienības un dalībvalstu mērķiem ir arī pienācīgas sociālās aizsardzības veicināšana. Saskaņā ar LESD 153. panta 2. punktu Savienība ir pilnvarota pieņemt pasākumus darba ņēmēju sociālā nodrošinājuma un sociālās aizsardzības jomā. 153. panta 4. punktā noteikts, ka atbilstīgi LESD 153. pantam pieņemtie noteikumi neietekmē dalībvalstu tiesības definēt savu sociālā nodrošinājuma sistēmu pamatprincipus un nedrīkst būtiski ietekmēt šo sistēmu finansiālo līdzsvaru. Atbilstoši LESD 156. pantam Komisija ir tiesīga rosināt dalībvalstu sadarbību un veicināt to rīcības saskaņošanu visās sociālās politikas jomās, tostarp sociālā nodrošinājuma jomā.

LESD 19. pants dod tiesības Savienības likumdevējiem paredzēt attiecīgus pasākumus, lai cīnītos pret diskrimināciju arī dzimuma dēļ. LESD 157. panta 3. punkts dod tiesības Savienības likumdevējiem pieņemt pasākumus, lai nodrošinātu to, ka nodarbinātības un profesiju jautājumos ir ievērots princips, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm.

### c) Spēkā esošie pasākumi

Spēkā ir vairākas direktīvas, kas īsteno vienlīdzīgas attieksmes principu pret vīriešiem un sievietēm arī attiecībā uz pensijām, kas aptver likumiskas shēmas, aroda pensijas un personālās pensijas.<sup>112</sup>

Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (EK) Nr. 883/2004 par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu<sup>113</sup> paredz apdrošināšanas periodu summēšanu un tiesības eksportēt pensiju pensionāriem, kas strādājuši citā Savienības dalībvalstī.

Savienība ir arī pieņēmusi direktīvas par arodpensiju shēmām, jo īpaši saistībā ar pārrobežu situācijām.<sup>114</sup>

Padomes lēmums 92/442/EEK<sup>115</sup> par sociālās aizsardzības mērķu un politikas konvergenci aptver darba ņēmēju sociālo apdrošināšanu slimības, maternitātes, bezdarba un darbnespējas gadījumos; minimālos iztikas līdzekļus veciem cilvēkiem un ģimenes sociālo aizsardzību.

## 2. Ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru ieviestā darbības joma un izmaiņas

Pīlārs aicina nodrošināt atbilstīgu pensiju gan darba ņēmējiem, gan pašnodarbinātajiem. Tādējādi pīlārā noteiktas stingrākas prasības nekā spēkā esošajā *acquis*, aptverot arī pašnodarbinātos. Tas arī aicina nodrošināt sievietēm un vīriešiem vienlīdzīgas iespējas iegūt vecuma pensijas tiesības. Pašlaik sieviešu pensijas ir zemākas nekā vīriešu pensijas, lielākoties iemaksu uzskaites ietekmes dēļ, pamatojoties uz zemāku darba algu, biežāk izmantotu nepilna darba laika darbu un īsāku karjeru ar lielākiem pārtraukumiem, kas saistīti ar aprūpes pienākumiem. Tādējādi, lai nodrošinātu vienlīdzīgas iespējas vecuma ienākumu tiesību jomā, līdz ar darba tirgus un darba un privātas dzīves līdzsvara pasākumiem ir jānosaka vienādi pensionēšanās vecumi un atbilstīga pensijas tiesību kreditēšana par aprūpes periodiem. Pīlārs pārsniedz 1992. gada ieteikumu, aicinot nodrošināt iespēju vienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem, runājot par pensiju tiesību iegūšanu.

Pīlārs aicina nodrošināt atbilstīgus ienākumus vecumdienās, neņemot vērā pensiju sistēmas veidu. Tādējādi tas aptver visus trīs pensiju sistēmas pīlārus. Fondētās papildpensiju sistēmas iegūst arvien

---

<sup>112</sup> Direktīva 79/7/EEK par pakāpenisku vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā nodrošinājuma jautājumos, OV L 6, 10.1.1979., 24. lpp. Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos, OV L 2004, 26.7.2006., 23. lpp. 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 273, 21.12.2004., 37. lpp.

<sup>113</sup> 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.

<sup>114</sup> Padomes 1998. gada 29. jūnija Direktīva 98/49/EK par papildu pensijas tiesību saglabāšanu darbiniekiem un pašnodarbinātām personām, kas pārvietojas Kopienā, OV L 209, 25.7.1998., 46. lpp.; Direktīva 2014/50/ES par minimālo prasību noteikšanu, lai sekmētu darba ņēmēju mobilitāti starp dalībvalstīm, uzlabojot papildpensijas tiesību iegūšanu un saglabāšanu, OV L 128, 30.4.2014., 1. 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.

<sup>115</sup> Padomes 1992. gada 27. jūlija lēmums 92/442/EEK *On the convergence of social protection objectives and policies*, OV L 245, 26.8.1992., 49. lpp.

lielāku nozīmi līdzās valsts pensiju sistēmām. Svarīgs atbalsta pasākums ir atvieglot un iedrošināt pensijas ietaupījumu veidošanu mūža garumā, ietverot fiskālos stimulus.

Pīlāra noteikumi attiecas uz ienākumu atbalstu gados vecākiem cilvēkiem neatkarīgi no tā veida. To mērķis ir novērst vecumdienās nabadzību un saglabāt pensionāru dzīves līmeni. 1992. gada leteikumā par sociālās aizsardzības mērķu un politikas konvergenci aplūkota gan aizsardzība pret nabadzību, gan ienākumu saglabāšana. Tomēr šis princips paceļ latīņu augstāk, deklarējot *tiesības* uz pensiju, kas nodrošina atbilstīgus ienākumus.

### **3. Īstenošana**

#### *a) Dalībvalstu un sociālo partneru iespējamā rīcība*

Dalībvalstīm ir saglabātas tiesības definēt savu sociālā nodrošinājuma sistēmu pamatprincipus. Papildus Savienības līmenī pieņemto noteikumu transponēšanai un īstenošanai tās ir aicinātas pielāgot savus noteikumus, lai šo principu īstenotu praksē.

Savienības līmenī jāapspriežas ar sociālajiem partneriem atbilstoši LESD 154. pantam par iespējamām iniciatīvām, pamatojoties uz LESD 153. pantu, un tie var noslēgt vienošanās, ko pēc to pieprasījuma var īstenot Savienības līmenī saskaņā ar LESD 155. pantu. Sociālie partneri var arī apkopot labas prakses piemērus no visas Savienības un apmainīties ar tiem. Valstu līmenī sociālie partneri var atbalstīt šā principa īstenošanu, iesaistoties attiecīgo politiku izstrādē un īstenošanā.

#### *b) Nesenās un pašreizējās iniciatīvas ES līmenī*

Komisija līdz ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru iepazīstina ar pirmā posma apspriešanos ar sociālajiem partneriem par iniciatīvu saistībā ar "piekļuvi sociālajai aizsardzībai",<sup>116</sup> lai risinātu standarta nodarbinātībā iesaistīto darba ņēmēju, cilvēku, kas strādā uz nestandarta līgumu pamata, un dažāda veida pašnodarbinātībā iesaistīto personu mainīgo piekļuvi sociālajai aizsardzībai. Apspriešanās tiks skatītas profesionālās tiesības un veidi, kā nodrošināt pensiju tiesību pārnesamību un pārredzamību, mainot darba devēju, līguma veidu vai pārejot pašnodarbinātas personas statusā.

Lai arī valsts pensiju shēmas ir vecuma ienākumu atbalsta pamats, papildpensiju shēmas arī var sekmēt atbilstīgāku ienākumu aizsardzību. Savā 2015. gada 30. septembra Rīcības plānā kapitāla tirgu savienības izveidei Komisija apņēmas analizēt veidus, kā palielināt pensijas ietaupījumu izvēli un izveidot ES privāto pensiju tirgu. Sagatavošanā ir likumdošanas iniciatīva nolūkā izveidot visas Eiropas privāto pensiju shēmu līdzās iekšzemes privāto pensiju shēmām.

---

<sup>116</sup> C(2017) 2610.

# Veselības aprūpe

**Ikvienam ir tiesības uz savlaicīgu piekļuvi cenas ziņā pieejamai, profilaktiskai un dziednieciskai labas kvalitātes veselības aprūpei.**

---

## 1. Savienības *acquis*

### a) Eiropas Savienības Pamattiesību harta

Hartas 35. pantā noteikts, ka ikvienai personai ir tiesības uz ārstniecību un profilaktisko veselības aprūpi saskaņā ar nosacījumiem, kuri paredzēti valstu tiesību aktos un praksē.

### b) Likumdošanas pilnvaras un to noteiktie ierobežojumi

Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 153. panta 2. punktu Savienība ir pilnvarota pieņemt pasākumus, ar ko atbalsta un papildina dalībvalstu darbības darba ņēmēju sociālā nodrošinājuma un sociālās aizsardzības jomā.

153. panta 4. punktā noteikts, ka atbilstīgi LESD 153. pantam pieņemtie noteikumi neietekmē dalībvalstu tiesības definēt savu sociālā nodrošinājuma sistēmu pamatprincipus un nedrīkst būtiski ietekmēt šo sistēmu finansiālo līdzsvaru.

Atbilstoši LESD 168. panta 2. punktam Savienība veicina dalībvalstu sadarbību veselības aizsardzības jomā un vajadzības gadījumā atbalsta to rīcību. Komisija, uzturot ciešus sakarus ar dalībvalstīm, var nākt klajā ar dažādām lietišķām iniciatīvām, lai veicinātu šādu koordināciju starp dalībvalstīm šajā jomā, jo īpaši iniciatīvas, kuru mērķis ir pamatnostādņu un rādītāju izstrāde, labākās prakses apmaiņas organizēšana un nepieciešamo elementu nodrošināšana periodiskai pārraudzībai un novērtēšanai. LESD 168. panta 1. un 7. punkts paredz, ka Savienības rīcība papildina dalībvalstu politiku un respektē dalībvalstu atbildību, kā arī ir vērsta uz to, lai uzlabotu sabiedrības veselību, veiktu slimību profilaksi un novērstu draudus fiziskajai un garīgajai veselībai.

LESD 48. pants prasa Savienības likumdevējiem pieņemt tādus pasākumus sociālā nodrošinājuma jomā, kas vajadzīgi, lai nodrošinātu darba ņēmēju pārvietošanās brīvību starp dalībvalstīm.

### c) Spēkā esošie pasākumi

ES tiesību aktos par zālēm<sup>117</sup> un cilvēku izcelsmes ārstnieciskajām vielām<sup>118</sup> noteikti kopēji standarti par šo produktu pieejamību, kvalitāti un drošību visā ES iekšējā tirgū.

---

<sup>117</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2001. gada 6. novembra Direktīva 2001/83/EK par Kopienas kodeksu, kas attiecas uz cilvēkiem paredzētām zālēm; Eiropas Parlamenta un Padomes 2004. gada 31. marta Regula (EK) Nr. 726/2004, ar ko nosaka cilvēkiem paredzēto un veterināro zāļu reģistrēšanas un uzraudzības Kopienas procedūras un izveido Eiropas Zāļu aģentūru (konsolidētā versija: 5.6.2013.).

<sup>118</sup> [https://ec.europa.eu/health/blood\\_tissues\\_organs/policy\\_en](https://ec.europa.eu/health/blood_tissues_organs/policy_en).

Padomes Ieteikumā 92/442/EEK<sup>119</sup> dalībvalstis aicinātas, ievērojot katras dalībvalsts noteiktos nosacījumus, arī nodrošināt piekļuvi nepieciešamajai veselības aprūpei, kā arī slimību novēršanas pasākumiem visām personām, kas valstī uzturas likumīgi.

Padomes 2009. gada 9. jūnija ieteikums<sup>120</sup> nosaka sadarbību pacientu drošības un saistīto standartu jomā, tostarp veselības aprūpē iegūtu infekciju profilakses un kontroles jomā.

Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (EK) Nr. 883/2004 par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu<sup>121</sup> attiecas arī uz veselības aprūpes pieejamību mobiliem pilsoņiem. Turklāt Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā 2011/24/ES<sup>122</sup> ir paredzēti noteikumi, kuru nolūks ir pārrobežu veselības aprūpes saņemšanas atvieglošana Savienībā.

## **2. Ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru ieviestā darbības joma un izmaiņas**

Pīlārā noteiktas vispārējas tiesības uz kvalitatīvas profilaktiskās veselības aprūpes un ārstniecības pieejamību. Tas pārsniedz hartas 35. pantu, jo pīlārā prasīta savlaicīga veselības aprūpes pieejamība un noteikts, ka tai jābūt cenas ziņā pieejamai un kvalitatīvai.

Savlaicīga pieejamība nozīmē, ka ikviens var piekļūt veselības aprūpei, kad vien tas ir vajadzīgs. Lai īstenotu šo principu, ir nepieciešams veselības aprūpes iestāžu un veselības speciālistu līdzsvarots ģeogrāfiskais izvietojums, kā arī politika, kas līdz minimumam samazina gaidīšanas laiku.

Cenas ziņā pieejama veselības aprūpe nozīmē, ka cilvēkiem nebūtu jāatturas no vajadzīgās aprūpes izmantošanas izmaksu dēļ.

Pīlāra noteikumā par veselības aprūpi ietvertas tiesības uz kvalitatīvu veselības aprūpi, t. i., veselības aprūpei jābūt atbilstīgai, pienācīgai, drošai un efektīvai.

Visbeidzot, profilaktiska un dziednieciska veselības aprūpe nozīmē piekļuvi ārstniecībai un sabiedrības veselības pakalpojumiem, tostarp veselības veicināšanai un slimību profilaksei.

---

<sup>119</sup> Padomes 1992. gada 27. jūlija Ieteikums 92/442/EEK *On the convergence of social protection objectives and policies*, OV L 245, 26.8.1992., 49. lpp.

<sup>120</sup> Padomes 2009. gada 9. jūnija Ieteikums par pacientu drošību, tostarp par veselības aprūpē iegūtu infekciju profilaksi un kontroli, OV C 151, 3.7.2009.

<sup>121</sup> 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.

<sup>122</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2011. gada 9. marta Direktīva 2011/24/ES par pacientu tiesību piemērošanu pārrobežu veselības aprūpē, OV L 88, 4.4.2011., 45.–65. lpp.

### **3. Īstenošana**

#### *a) Dalībvalstu un sociālo partneru iespējamā rīcība*

Dalībvalstis atbild par savas veselības politikas definēšanu un par veselības pakalpojumu un ārstniecības organizēšanu un nodrošināšanu, kā arī patur tiesības definēt savu sociālā nodrošinājuma sistēmu pamatprincipus. Papildus Savienības līmenī pieņemto noteikumu transponēšanai un īstenošanai tās ir aicinātas pielāgot savus noteikumus, lai šo principu īstenotu praksē.

Savienības līmenī jāapspriežas ar sociālajiem partneriem atbilstoši LESD 154. pantam par iespējamām iniciatīvām, pamatojoties uz LESD 153. pantu, un tie var noslēgt vienošanās, ko pēc to pieprasījuma var īstenot Savienības līmenī saskaņā ar LESD 155. pantu. Sociālie partneri var arī apkopot labas prakses piemērus no visas Savienības un apmainīties ar tiem. Valstu līmenī sociālie partneri var atbalstīt šā principa īstenošanu, iesaistoties attiecīgo politiku izstrādē un īstenošanā.

#### *b) Nesenās un pašreizējās iniciatīvas ES līmenī*

Direktīva 2011/24/ES izveido sadarbību starp dalībvalstu veselības sistēmām, lai risinātu tādas kopīgas problēmas kā veselības aprūpes pieejamība, jo īpaši ar nesen darbu sākušo Eiropas references tīklu palīdzību; sadarbība saistībā ar veselības aprūpes tehnoloģijas novērtējumu; sadarbība e-veselības tīklā un digitālajā vienotajā tirgū.

# Cilvēku ar invaliditāti iekļaušana

Cilvēkiem ar invaliditāti ir tiesības uz ienākumu atbalstu, kas nodrošina cilvēka cienīgu dzīvi, pakalpojumiem, kas ļauj viņiem iesaistīties darba tirgū un sabiedrībā, un darba vidi, kas pielāgota viņu vajadzībām.

---

## 1. Savienības *acquis*

### a) Eiropas Savienības Pamattiesību harta

Hartas 21. pants aizliedz jebkāda veida diskrimināciju, tostarp invaliditātes dēļ. Hartas 26. pantā atzītas invalīdu tiesības izmantot pasākumus, kas paredzēti, lai nodrošinātu viņu neatkarību, sociālo un profesionālo integrāciju un dalību sabiedrības dzīvē. Hartas 34. pantā atzītas tiesības uz sociālā nodrošinājuma pabalstiem un sociālajiem pakalpojumiem tādos gadījumos kā atrašanās apgādībā vai darba zaudējums.

### b) Likumdošanas pilnvaras un to noteiktie ierobežojumi

Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 19. pantu Savienība ir tiesīga veikt attiecīgus pasākumus, lai cīnītos pret diskrimināciju, tostarp invaliditātes dēļ.

Saskaņā ar LESD 153. pantu Savienība ir tiesīga pieņemt pasākumus, tostarp direktīvas, kurās noteiktas minimālās prasības, lai atbalstītu un papildinātu dalībvalstu veiktās darbības arī tādās jomās kā uzlabojumi darba vidē, lai aizsargātu darba ņēmēju veselību un drošību; darba apstākļi; darba ņēmēju sociālais nodrošinājums un sociālā aizsardzība; kā arī no darba tirgus atstumtu personu integrācija. Pamatojoties uz LESD 153. pantu, Savienība ir arī pilnvarota atbalstīt un papildināt dalībvalstu darbības sociālās atstumtības izskaušanas jomā.

### c) Spēkā esošie pasākumi

Savienība ir pievienojusies ANO Konvencijai par personu ar invaliditāti tiesībām (*UNCRPD*),<sup>123</sup> starptautiskam juridiski saistošam instrumentam, kurā noteikti minimālie standarti attiecībā uz cilvēku ar invaliditāti tiesībām. 27 Savienības dalībvalstis<sup>124</sup> arī ir pievienojušās šai konvencijai. *UNCRPD* prasa konvencijas pusēm pieņemt visus atbilstošos pasākumus, lai īstenotu tajā atzītās tiesības, tostarp personu ar invaliditāti tiesības strādāt vienlīdzīgi ar pārējiem, tiesības uz atbilstošu dzīves līmeni, neatkarīgu dzīvi un iekļaušanu sabiedrībā.

Padomes Direktīva 2000/78/EK<sup>125</sup> (Nodarbinātības vienlīdzības direktīva) aizliedz diskrimināciju arī invaliditātes dēļ attiecībā uz piekļuvi darba iespējām, pašnodarbinātībai, profesijai un arodmācībām. Tā prasa darba devējiem nodrošināt darba vietas saprātīgu iekārtošanu, t. i., lai darba devēji, ja tas vajadzīgs konkrētā gadījumā, veic atbilstīgus pasākumus, lai personai ar invaliditāti nodrošinātu

---

<sup>123</sup> Padomes 2009. gada 26. novembra Lēmums par to, lai Eiropas Kopiena noslēgtu Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām, OV L 23, 27.1.2010., 35. lpp.

<sup>124</sup> Izņemot Īriju, kurā ratifikācijas process ir noslēguma posmā.

<sup>125</sup> Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, OV L 303, 2.12.2000., 16. lpp.



piekļuvi darbam, iespēju strādāt vai saņemt paaugstinājumu vai iespēju piedalīties apmācībās, ja vien šādi pasākumi darba devējam neuzliek nesamērīgu slogu.

*UNCRPD* pamatelementi ir atspoguļoti Eiropas stratēģijā invaliditātes jomā (2010–2020)<sup>126</sup>, ar kuras palīdzību Komisija veicina cilvēku ar invaliditāti līdzdalību sabiedrībā un darba tirgū, pienācīgus dzīves apstākļus un sociālo iekļaušanu. Turklāt noteikumi par cilvēkiem ar invaliditāti ir iekļauti Savienības nozaru tiesību aktos, piemēram, transporta, telesakaru, patērētāju tiesību aizsardzības, valsts atbalsta, publiskā iepirkuma vai veselības un drošības jomā.

Turklāt Komisija mudina dalībvalstis nodrošināt, ka cilvēki ar īpašām vajadzībām saņem atbalstu vispārējās izglītības sistēmā. Lielākoties tā to veic ar 1996. gadā izveidotās Eiropas Speciālās un iekļaujošās izglītības aģentūras palīdzību. Aģentūra atbalsta reformas valstu līmenī, brīvprātīgi īstenojot ilgtermiņa sadarbību, veicot zinātības un zināšanu apmaiņu, sadarbojoties tieši ar izglītības ministrijām. Aģentūras pārskati palīdz dalībvalstīm panākt atbilstību starptautiskajiem standartiem, kas noteikti ANO Konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām, jo īpaši 24. pantā. Izmantojot "Erasmus+" finansējumu, Komisija arī atbalsta konkrētus projektus, kas veicina iekļaujošu izglītību.

## **2. Ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru ieviestā darbības joma un izmaiņas**

Pīlārā atspoguļota holistiskā, uz cilvēktiesībām balstītā pieeja invaliditātei, kā noteikts *UNCRPD*, pamatojoties uz personu ar invaliditāti *cieņas*, personīgās autonomijas un neatkarības ievērošanu, viņu pilnīgu un efektīvu *iesaistīšanos* un iekļaušanos sabiedrībā vienlīdzīgi ar pārējiem, kā arī iespēju vienlīdzību.

Pīlārā izceltas tiesības uz *ienākumu atbalstu* kā vienu no sociālās aizsardzības elementiem, uz *pakalpojumiem*, kas ļauj personām ar invaliditāti iesaistīties darba tirgū un sabiedrībā, un uz *pielāgotu darba vidi* kā galvenajiem pasākumiem cilvēkiem ar invaliditāti, lai nodrošinātu citu pīlāra principos norādīto tiesību pieejamību un lai baudītu pilnīgu vienlīdzību un iekļaušanos darbā un sabiedrībā. Norādot šo pasākumu nepieciešamo, savstarpēji pastiprinošo savienojumu, princips pārsniedz spēkā esošo *acquis*.

## **3. Īstenošana**

### *a) Dalībvalstu un sociālo partneru iespējamā rīcība*

Dalībvalstis atbild par Savienības līmenī pieņemto noteikumu transponēšanu un ieviešanu. Tās dalībvalstis, kas ir ratificējušas *UNCRPD*, ir atbildīgas par konvencijas pilnīgu īstenošanu jomās, kas ietilpst to kompetencē. Iepriekšminētajos Savienības pasākumos ir ietverti minimālie standarti, un dalībvalstis ir aicinātas paredzēt stingrākus noteikumus, lai šo principu ieviestu praksē, tostarp veicot

---

<sup>126</sup> Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai "Eiropas stratēģija invaliditātes jomā (2010–2020); atjaunināta apņemšanās veidot Eiropu bez šķēršļiem, COM(2010) 0636 *final*.

pozitīvus pasākumus, lai nodrošinātu cilvēku ar invaliditāti iekļaušanu vienlīdzīgi ar pārējiem. Rīkojoties šādi, dalībvalstīm aktīvi jāiesaista personas ar invaliditāti un uzmanīgi jāapspriežas ar tām.

Savienības līmenī jāapspriežas ar sociālajiem partneriem atbilstoši LESD 154. pantam par iespējamām iniciatīvām, pamatojoties uz LESD 153. pantu, un tie var noslēgt vienošanās, ko pēc to pieprasījuma var īstenot Savienības līmenī saskaņā ar LESD 155. pantu. Sociālie partneri var arī apkopot labas prakses piemērus no visas Savienības un apmainīties ar tiem. Valstu līmenī sociālie partneri var atbalstīt šā principa īstenošanu, iesaistoties attiecīgo politiku izstrādē un īstenošanā.

*b) Nesenās un pašreizējās iniciatīvas ES līmenī*

Komisija turpina atbalstīt sarunas nolūkā pieņemt ierosināto Eiropas Pieejamības aktu<sup>127</sup> ar mērķi nodrošināt konkrētu produktu un pakalpojumu pieejamību iekšējā tirgū, tādējādi atvieglojot cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību un iesaistīšanos sabiedrībā vienlīdzīgi ar pārējiem.

Komisija kā kontaktpunkts *UNCRPD* īstenošanai Savienības līmenī turpinās iekļaut jautājumus par invaliditāti visās attiecīgajās Savienības politikās un tiesību aktos, tostarp visās Eiropas sociālo tiesību pīlāra attiecīgajās jomās.

Komisija arī turpinās atbalstīt sarunas, lai Eiropas likumdevēji pieņemtu tās priekšlikumu Padomes direktīvai, ar ko aizsardzību pret diskrimināciju, kas balstās arī uz invaliditāti<sup>128</sup>, paplašina uz sociālo aizsardzību, tostarp sociālo nodrošinājumu un veselības aprūpi; izglītību; sociālajām priekšrocībām; kā arī piekļuvi precēm un pakalpojumiem, kas pieejami sabiedrībai, tostarp mājokļa iegādi.

---

<sup>127</sup> Priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par dalībvalstu normatīvo un administratīvo aktu tuvināšanu attiecībā uz produktu un pakalpojumu pieejamības prasībām, COM(2015) 0615 *final* – 2015/0278 (COD).

<sup>128</sup> Priekšlikums Padomes Direktīvai par vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu neatkarīgi no reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas {SEC (2008) 2180} {SEC (2008) 2181}.

## Ilglaicīga aprūpe

**Ikvienam ir tiesības uz cenas ziņā pieejamas, ilglaicīgas un kvalitatīvas aprūpes pakalpojumiem, jo īpaši aprūpi mājās un vietējā kopienā sniegtiem pakalpojumiem.**

---

### 1. Savienības *acquis*

#### a) Eiropas Savienības Pamattiesību harta

Hartas 25. pantā atzītas un ievērotas vecāka gadagājuma cilvēku tiesības dzīvot cilvēka cienīgu un neatkarīgu dzīvi un piedalīties sabiedriskajā un kultūras dzīvē. Hartas 26. pantā atzītas un ievērotas invalīdu tiesības izmantot pasākumus, kas paredzēti, lai nodrošinātu viņu neatkarību, sociālo un profesionālo integrāciju un dalību sabiedrības dzīvē. Hartas 34. pants apstiprina, ka tiek ievērotas tiesības uz sociālā nodrošinājuma pabalstiem un sociālajiem pakalpojumiem, kuri saskaņā ar Savienības tiesību aktiem un valstu tiesību aktiem un praksi nodrošina aizsardzību arī tādos gadījumos kā slimība, atrašanās apgādībā vai vecums.

#### b) Likumdošanas pilnvaras un to noteiktie ierobežojumi

Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 153. panta 2. punktu Savienība ir pilnvarota pieņemt pasākumus, ar ko atbalsta un papildina dalībvalstu darbības tādās jomās kā darba ņēmēju sociālais nodrošinājums un sociālā aizsardzība, sociālās atstumtības izskaušana un sociālās aizsardzības sistēmu piemērošana mūsdienu prasībām.

153. panta 4. punktā noteikts, ka atbilstīgi LESD 153. pantam pieņemtie noteikumi neietekmē dalībvalstu tiesības definēt savu sociālā nodrošinājuma sistēmu pamatprincipus un nedrīkst būtiski ietekmēt šo sistēmu finansiālo līdzsvaru.

#### c) Spēkā esošie pasākumi

Padomes lēmums 92/442/EEK par sociālās aizsardzības mērķu un politikas konvergenci<sup>129</sup> aicina dalībvalstis veikt atbilstošus pasākumus sociālā nodrošinājuma jomā, ievērojot vecu cilvēku īpašās vajadzības, ja viņi ar atkarīgi no ārējas aprūpes un pakalpojumiem. Komisijas lēmumā 2008/867/EK par tādu cilvēku aktīvu integrāciju, kuri ir atstumti no darba tirgus,<sup>130</sup> ieteikts, ka dalībvalstīm jānodrošina pakalpojumi, kas ir būtiski, atbalstot aktīvas sociālās un ekonomiskās integrācijas politikas virzienus, tostarp ilglaicīgas aprūpes pakalpojumus.

---

<sup>129</sup> Padomes 1992. gada 27. jūlija lēmums 92/442/EEK *On the convergence of social protection objectives and policies*, OV L 245, 26.8.1992., 49. lpp.

<sup>130</sup> Komisijas lēmums 2008/867/EK par tādu cilvēku aktīvu integrāciju, kuri ir atstumti no darba tirgus, OV L 307, 18.11.2008., 11.–14. lpp.

Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (EK) Nr. 883/2004 par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu<sup>131</sup> attiecas arī uz ilglaicīgas aprūpes pabalstu pieejamību mobiliem pilsoņiem.

Eiropas strukturālie un investīciju fondi nodrošina līdzekļus dalībvalstīm, lai līdzfinansētu ieguldījumus sociālajos pakalpojumos un veselības aprūpē, kas uzlabo pāreju no slimnīcu un iestāžu sniegtas aprūpes modeļa uz vietējā kopienā sniegtu aprūpi un integrētiem pakalpojumiem. Fondi arī atbalsta ilglaicīgas aprūpes pakalpojumu pilnveidošanu, veicot formālās aprūpes darbinieku apmācību.

## **2. Ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru ieviestā darbības joma un izmaiņas**

Pīlārā pirmo reizi Savienības līmenī apstiprinātas tiesības uz ilglaicīgas aprūpes pakalpojumiem personām, kam vajadzīga aprūpe. Tajā aicināts izveidot kvalitatīvus pakalpojumus, kas palīdzētu slimīgiem vai apgādājamiem cilvēkiem uzturēt veselību un funkcionālo stāvokli, cik ilgi vien iespējams, un uzlabot viņu neatkarību. Turklāt pīlārā prasīts, lai aprūpes pakalpojumi būtu cenas ziņā pieejami, jo formālās aprūpes pakalpojumiem var būt ievērojamas finansiālās izmaksas, tādējādi atstājot neatrisinātas daudzu personu, kam vajadzīga aprūpe, vajadzības. Lai gan Pamattiesību hartā noteikts, ka vecākiem cilvēkiem jābūt tiesībām uz cilvēka cienīgu dzīvi un neatkarību, šo tiesību piemērošanā galvenā nozīme ir sniegto pakalpojumu pieejamībai cenas ziņā, atbilstībai un kvalitātei.

Pīlārā priekšrocība noteikta aprūpei mājās (sniedz mājās personai, kurai nepieciešama aprūpe) un vietējā kopienā sniegtiem pakalpojumiem (virkne neinstitucionāla rakstura aprūpes pakalpojumu), un tāpēc tas ir solis uz priekšu salīdzinājumā ar Komisijas 2008. gada Ieteikumu par aktīvu integrāciju. Vietējā kopienā sniegtu pakalpojumu pilnveidošana palīdz personām ar ilglaicīgas aprūpes vajadzībām un invaliditāti dzīvot neatkarīgi un iekļauties vietējā kopienā<sup>132</sup>. Tajā parasti tiek ievērotas to personu vēlmēs, kam vajadzīga aprūpe, lai saglabātu neatkarīgu dzīvi, cik ilgi vien iespējams.

## **3. Īstenošana**

### *a) Dalībvalstu un sociālo partneru iespējamā rīcība*

Dalībvalstīm ir saglabātas tiesības definēt savu sociālā nodrošinājuma sistēmu pamatprincipus. Papildus Savienības līmenī pieņemto noteikumu transponēšanai un īstenošanai tās ir aicinātas pielāgot savus noteikumus, lai šo principu īstenotu praksē.

Savienības līmenī jāapspriežas ar sociālajiem partneriem atbilstoši LESD 154. pantam par iespējamām iniciatīvām, pamatojoties uz LESD 153. pantu, un tie var noslēgt vienošanās, ko pēc to pieprasījuma var īstenot Savienības līmenī saskaņā ar LESD 155. pantu. Sociālie partneri var arī apkopot labas prakses piemērus no visas Savienības un apmainīties ar tiem. Valstu līmenī sociālie partneri var atbalstīt šā principa īstenošanu, iesaistoties attiecīgo politiku izstrādē un īstenošanā.

---

<sup>131</sup> 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.

<sup>132</sup> Saskaņā ar ANO Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām.

*b) Nesenās un pašreizējās iniciatīvas ES līmenī*

Komisija kopā ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru iesniedz iniciatīvu "Jauns starts darba un privātās dzīves līdzsvara atbalstīšanai vecākiem un aprūpētājiem". Tā ierosina likumdošanas un politikas pasākumus ar mērķi atvieglot vecāku atvaļinājuma ņemšanu gan sievietēm, gan vīriešiem, ieviest paternitātes atvaļinājumu un aprūpētāja atvaļinājumu, veicināt elastīga darba režīma izmantošanu, kā arī nodrošināt vairāk un labākas bērnu un citas aprūpes iespējas un likvidēt tādas demotivējošus ekonomiskos faktorus kā demotivējoši nodokļu atvieglojumi, kas attur otros pelnītājus, bieži vien sievietes, no iesaistīšanās darba tirgū.

Komisija turpina atbalstīt sarunas par 2016. gada decembrī iesniegto priekšlikumu grozīt Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (EK) Nr. 883/2004 par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu un Regulu (EK) Nr. 987/2009, ar ko nosaka īstenošanas kārtību Regulai (EK) Nr. 883/2004<sup>133</sup>. Priekšlikuma mērķis ir izveidot saskaņotu režīmu ilglaicīgas aprūpes pabalstu koordinēšanai pārrobežu gadījumos.

---

<sup>133</sup> COM(2016) 815 *final*, 13.12.2006.

## Mājokļi un palīdzība bezpajumtniekiem

a) Jānodrošina piekļuve sociālajiem mājokļiem vai kvalitatīva palīdzība mājokļa jomā personām, kam vajadzīga palīdzība.

b) Neaizsargātiem cilvēkiem ir tiesības uz atbilstošu palīdzību un aizsardzību pret piespiedu izlikšanu no mājokļa.

c) Jānodrošina atbilstošas patvēruma vietas un pakalpojumi bezpajumtniekiem, lai veicinātu viņu sociālo iekļaušanu.

---

### 1. Savienības *acquis*

#### a) Eiropas Savienības Pamattiesību harta

Hartas 34. panta 3. punkts apstiprina, ka tiek atzītas un ievērotas tiesības arī uz palīdzību mājokļu jomā, lai saskaņā ar Savienības tiesību aktiem, kā arī valstu tiesību aktiem un praksi nodrošinātu pienācīgu dzīvi visiem tiem, kam nav pietiekamu līdzekļu.

#### b) Likumdošanas pilnvaras un to noteiktie ierobežojumi

Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 153. panta 2. punktu Savienība ir pilnvarota pieņemt pasākumus, ar ko atbalsta un papildina dalībvalstu darbības tādās jomās kā darba ņēmēju sociālais nodrošinājums un sociālā aizsardzība, sociālās atstumtības izskaušana un sociālās aizsardzības sistēmu piemērošana mūsdienīgu prasībām. Atbilstoši LESD 156. pantam Komisijai ir uzdevums rosināt dalībvalstu sadarbību un palīdzēt koordinēt to rīcību visās sociālās politikas jomās, uz ko attiecas LESD X sadaļa.

153. panta 4. punktā noteikts, ka atbilstīgi LESD 153. pantam pieņemtie noteikumi neietekmē dalībvalstu tiesības definēt savu sociālā nodrošinājuma sistēmu pamatprincipus un nedrīkst būtiski ietekmēt šo sistēmu finansiālo līdzsvaru.

#### c) Spēkā esošie pasākumi

Komisijas leteikumā 2008/867/EK par tādu cilvēku aktīvu integrāciju, kuri ir atstumti no darba tirgus, <sup>134</sup> noteikts, ka dalībvalstīm jānodrošina pakalpojumi, kas ir būtiski, atbalstot sociālās integrācijas politiku, piemēram, atbalsts mājokļu un sociālo mājokļu jomā. Komisijas leteikumā 2013/112/ES "Ieguldījums bērnos: nabadzības apburtā loka pārraušana"<sup>135</sup> uzmanība pievērsta nabadzīgo bērnu mājokļa un dzīves apstākļiem. Savienības programmā attiecībā uz romu integrācijas valsts stratēģijām<sup>136</sup> mājoklis ir atzīts par galveno intervences jomu, lai nodrošinātu nelabvēlīgā situācijā esošo romu iekļaušanu. ANO Konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām atzītas personu ar invaliditāti un viņu ģimeņu tiesības uz atbilstošu dzīves līmeni, tostarp atbilstošu mājokli, kā arī uz

---

<sup>134</sup> OV L 307, 18.11.2008., 11. lpp.

<sup>135</sup> Komisijas 2013. gada 20. februāra leteikums 2013/112/ES "Ieguldījums bērnos: nabadzības apburtā loka pārraušana", OV L 59, 2.3.2013., 5.–16. lpp.

<sup>136</sup> Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai "ES programma attiecībā uz romu integrācijas valsts stratēģijām līdz 2020. gadam", COM(2011) 0173 *final*.

piekļuvi valsts mājokļu programmām. Konvencija arī aicina tās puses veikt atbilstošus pasākumus, lai nodrošinātu mājokļu pieejamību.

Kas attiecas uz patvēruma vietu, Savienības tiesību aktos paredzēta konkrēta aizsardzība īpaši neaizsargātiem cilvēkiem, piemēram, nepavadītiem nepilngadīgajiem, patvēruma meklētājiem un bēgļiem. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā 2012/29/ES, ar ko nosaka noziegumos cietušo tiesību, atbalsta un aizsardzības minimālos standartus,<sup>137</sup> paredzēta patvēruma vai jebkāda cita piemērota pagaidu mājokļa nodrošināšana.

## 2. Ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru ieviestā darbības joma un izmaiņas

Pīlārā pirmo reizi Savienības līmenī visaptveroši iekļauti dažādie mājokļa tiesību aspekti.

Pamattiesību hartā paredzētas tiesības uz palīdzību mājokļa jomā un uz pienācīgu dzīvi visiem tiem, kam nav pietiekamu līdzekļu, bet 19.a princips nosaka stingrākas prasības, attiecinot šo noteikumu uz mājokļa atbalstu natūrā, proti, sociālo mājokli. Jānodrošina vai nu sociālais mājoklis, vai palīdzība mājokļa jomā: šā principa materiālajā piemērošanas jomā iekļautas visas iespējas, sniedzot atbalstu saistībā ar mājokli, un tas attiecas, piemēram, uz mājokļa pabalstu, ienākumu atbalstu, īres garantijām un nodokļu atskaitījumiem.

Arī šā noteikuma piemērošanas joma attiecībā uz personām ir plašāka nekā hartā noteiktā, jo tajā ietverta palīdzība mājokļa jomā *ikvienam, kam vajadzīga palīdzība*, ne tikai tiem, kam trūkst pietiekamu finanšu līdzekļu, bet arī personām ar īpašām vajadzībām viņu invaliditātes, ģimenes iziršanas utt. dēļ.

Kas attiecas uz palīdzību neaizsargātiem cilvēkiem gadījumos, kad viņi tiek izlikti no mājokļa, pīlārā paredzēts ievērojami pastiprināt tiesības uz mājokli un jo īpaši mājokļa drošību. Neaizsargāti cilvēki var būt gan riska situācijā esoši īrnieki, gan īpašumtiesības zaudējuši īpašnieki, kam draud izlikšana no mājokļa. Ar principu ir noteikta prasība nodrošināt palīdzību un aizsardzību, piemēram, cenas ziņā pieejamu tiesisko pārstāvību, aizstāvību un mediāciju, vai aizsardzības pasākumus, piemēram, parādu pārvaldības shēmu pieejamību, lai samazinātu risku palikt bez pajumtes. Vienlaikus princips ir pienācīgi vērst uz saimnieku interesēm un uz pamatotiem, likumīgiem gadījumiem.

Turklāt pīlārā noteikta vispārēja piekļuve atbilstošām patvēruma vietām ikvienam bezpajumtniekam. Atbilstoša mājokļa jēdziens attiecas uz valdījuma drošību, pieejamību cenas ziņā, apdzīvojamību, sasniedzamību, atrašanās vietu un kultūras pietiekamību. Šis princips arī paceļ latiņu augstāk, veicinot bezpajumtnieku atkārtotu integrāciju sabiedrībā ar veicinošu sociālo pakalpojumu palīdzību.

## 3. Īstenošana

---

<sup>137</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2012. gada 25. oktobra Direktīva 2012/29/ES, ar ko nosaka noziegumos cietušo tiesību, atbalsta un aizsardzības minimālos standartus un aizstāj Padomes Pamatlēmumu 2001/220/TI, OV L 315, 14.11.2012., 57. lpp.

*a) Dalībvalstu un sociālo partneru iespējamā rīcība*

Lai pīlāra noteikumus īstenotu praksē, dalībvalstis ir aicinātas pieņemt pasākumus, jo īpaši valsts, reģionālo vai vietējo mājokļu jomā, gan finansiālus, gan nefinansiālus, lai atbalstītu vispārēju un ātru patvēruma pieejamību cilvēkiem, kas ir visa veida ārkārtas situācijās, kā arī lai uzlabotu veicinošo sociālo pakalpojumu aptvērumu un potenciālu.

*b) Nesenās un pašreizējās iniciatīvas ES līmenī*

Eiropas pusgada procesā ir pārraudzīta un novērtēta sociālā mājokļa reforma, mājokļa sasniedzamība un pieejamība cenas ziņā, kā arī mājokļa pabalstu efektivitāte. Sociālās aizsardzības komitejas atvērtā koordinācijas metode nodrošina politikas koordinēšanu un pārrauga dalībvalstu sasniegto progresu.

Principa īstenošanu atbalstīs Savienības fondi, tostarp Eiropas Stratēģisko investīciju fonds sociālo mājokļu ieguldījumu jomā, Eiropas Reģionālās attīstības fonds mājokļu infrastruktūras jomā, Eiropas Sociālais fonds sociālo pakalpojumu jomā un Eiropas atbalsta fonds vistrūcīgākajām personām, lai sniegtu pārtikas palīdzību bezpajumtniekiem. Eiropas Savienība finansiāli atbalsta arī vairākas pilsoniskās sabiedrības organizācijas, kas darbojas sociālās iekļaušanas un nabadzības samazināšanas veicināšanas jomā, tostarp organizācijas, kas nodarbojas ar bezpajumtniecības jautājumiem.



## Pieklūve pamatpakalpojumiem

**Ikvienam ir tiesības uz piekļuvi kvalitatīviem pamatpakalpojumiem, tostarp ūdensapgādes, sanitārijas, enerģētikas, transporta, finanšu pakalpojumu un digitālo sakaru jomā. Atbalstam attiecībā uz piekļuvi šādiem pakalpojumiem jābūt pieejamam personām, kam vajadzīga palīdzība.**

---

### 1. Savienības *acquis*

#### a) Eiropas Savienības Pamattiesību harta

Hartas 36. pantā noteikts, ka Savienība saskaņā ar Līgumu par Eiropas Savienības darbību atzīst un ievēro valstu tiesību aktos un praksē noteikto pieeju vispārējas tautsaimnieciskas nozīmes pakalpojumiem, lai veicinātu Savienības sociālo un teritoriālo kohēziju.

#### b) Likumdošanas pilnvaras un to noteiktie ierobežojumi

Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 151. pantu viens no galvenajiem Savienības un tās dalībvalstu mērķiem ir nodrošināt pienācīgu sociālo aizsardzību un cīnīties pret atstumtību. LESD 14. pantā noteikts, ka Savienība un tās dalībvalstis, nepārsniedzot savas attiecīgās pilnvaras un Līgumu piemērošanas jomu, nodrošina, ka vispārējas tautsaimnieciskas nozīmes pakalpojumi pilda savu uzdevumu. LESD 26. protokolā atzīta valsts, reģionālo un vietējo iestāžu būtiskā nozīme un lielā rīcības brīvība, nodrošinot, pasūtot un organizējot šādus pakalpojumus un to daudzveidību Savienībā. Tāpat šajā protokolā izcelts, ka vērtības, kas attiecas uz kvalitāti, drošību un pieejamību cenas ziņā, vienlīdzīgu attieksmi, vispārēju piekļuvi un patērētāju tiesībām ir Savienības kopīgās vērtības attiecībā uz vispārējas tautsaimnieciskas nozīmes pakalpojumiem. Amsterdamas līguma 22. deklarācijā norādīts, ka, sagatavojot LESD 114. pantā norādītos pasākumus, Savienības institūcijām ir jāņem vērā personu ar invaliditāti vajadzības. LESD 106. pantā noteikts, ka uz uzņēmumiem, kam uzticēti vispārējas tautsaimnieciskas nozīmes pakalpojumi, attiecas Līgumā ietvertie noteikumi, jo īpaši noteikumi par konkurenci, ciktāl minēto noteikumu piemērojums netraucē tiem veikt uzticētos uzdevumus juridiski vai faktiski.

#### c) Spēkā esošie pasākumi

Savā kvalitātes sistēmā<sup>138</sup> Komisija jau ir vispārīgi atzinusi vispārējas tautsaimnieciskas nozīmes pakalpojumu nozīmīgumu kā Eiropas sociālā modeļa pamatam un tās saistībām nodrošināt visiem iedzīvotājiem piekļuvi pamatpakalpojumiem. Lai precizētu tiesisko kārtību šādu pakalpojumu sniegšanai, tika vienkāršoti un paskaidroti gan valsts atbalsta, gan publiskā iepirkuma (koncesijas) tiesību akti publiskā sektora iestāžu un galalietotāju interesēs. Jaunie noteikumu kopumi nodrošina lielāku juridisko noteiktību un vienkāršošanu publiskā sektora iestādēm un uzņēmumiem.<sup>139</sup>

---

<sup>138</sup> Vispārējas nozīmes pakalpojumu kvalitātes sistēma Eiropā, COM(2011) 900 *final*.

<sup>139</sup> [http://ec.europa.eu/services\\_general\\_interest/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/services_general_interest/index_en.htm).

Savienības līmenī pieņemtajos nozaru tiesību aktos vienmēr rūpīgi vērā ņemta nepieciešamība palielināt konkurenci un tirgus mehānismu izmantošana, kā arī nepieciešamība nodrošināt, ka ikvienam iedzīvotājam joprojām ir pieejami kvalitatīvi pamatpakalpojumi par cenām, ko viņi var atļauties. Tā tas ir bijis, piemēram, tīklu nozarēs no telesakaru līdz transporta nozarei. *Elektronisko sakaru* nozarē, piemēram, Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2002/22/EK<sup>140</sup> (Universālā pakalpojuma direktīva) nodrošina, ka pakalpojumu liberalizācija un lielāka konkurence ir cieši saistīta ar tiesisko regulējumu, kas nodrošina noteikta pakalpojumu minimālā kopuma sniegšanu visiem galalietotājiem par pieejamu cenu.

Kas attiecas uz *dzelzceļa transporta* jomu, Komisijas Regulā (ES) Nr. 1307/2007<sup>141</sup> noteikts, kā kompetentās iestādes var rīkoties, lai nodrošinātu vispārējas nozīmes pakalpojumu sniegšanu, kas cita starpā ir daudzskaitlīgāki, drošāki, augstākas kvalitātes vai sniegti par zemāku maksu nekā pakalpojumi, ko būtu atļāvuši tirgus spēki vieni paši. Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2016/2338 par iekšzemes dzelzceļa pasažieru pārvadājumu tirgus atvēršanu<sup>142</sup> (sabiedrisko pakalpojumu saistības (SPS)), groza iepriekšējo regulu par publisko pakalpojumu līgumu piešķiršanu transporta jomā, nosakot skaidrākus noteikumus par sabiedrisko pakalpojumu sniegšanas saistību specifikāciju un to piemērošanas jomu, kā arī par jaunu regulējumu, kas nodrošina, ka dzelzceļa pārvadājumu operatori saskarsies ar nediskriminējošu piekļuvi nosacījumiem par dzelzceļa ritošo sastāvu, pamudinot viņus piedalīties iepirkuma procedūrās par dzelzceļa publisko pakalpojumu līgumu.

Kas attiecas uz *enerģētikas* nozari, universālās pakalpojumu saistības ir iekļautas Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā 2009/72/EK<sup>143</sup> (Elektroenerģijas direktīvā), kurā skaidri norādīts, ka Savienības iedzīvotājiem un, ja dalībvalstīm tas liekas atbilstoši, maziem uzņēmumiem, jāspēj baudīt sabiedrisko pakalpojumu saistības, jo īpaši attiecībā uz piegādes drošību un pārredzamām, nediskriminējošām un samērīgām cenām.

Savienības *ūdensapgādes* politika balstās uz principu, ka ūdensapgādes pakalpojumu pieejamība cenas ziņā ir izšķiroši svarīga. Valstu iestādes ir kompetentas pieņemt/ievieš konkrētus atbalsta pasākumus, kas aizsargā nelabvēlīgā situācijā esošus cilvēkus un risina ūdens trūkuma jautājumus (piemēram, izmantojot pasākumus, kas nodrošina atbalstu mājāsaimniecībām ar zemiem ienākumiem, vai nosakot sabiedrisko pakalpojumu saistības).<sup>144</sup>

---

<sup>140</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 7. marta Direktīva 2002/22/EK par universālo pakalpojumu un lietotāju tiesībām attiecībā uz elektronisko sakaru tīkliem un pakalpojumiem (Universālā pakalpojuma direktīva), OV L 108, 24.4.2002., 51. lpp.

<sup>141</sup> Komisijas 2007. gada 8. novembra Regula (EK) Nr. 1307/2007, ar kuru nosaka standarta ieviešanas vērtības nolūkā noteikt ieviešanas cenu atsevišķu veidu augļiem un dārzeņiem, OV L 291, 9.11.2007., 1. lpp.

<sup>142</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2016. gada 14. decembra Regula (ES) 2016/2338, ar ko Regulu (EK) Nr. 1370/2007 groza attiecībā uz iekšzemes dzelzceļa pasažieru pārvadājumu tirgus atvēršanu, OV L 354, 23.12.2016., 22. lpp.

<sup>143</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2009. gada 13. jūlija Direktīva 2009/72/EK par kopīgiem noteikumiem attiecībā uz elektroenerģijas iekšējo tirgu un par Direktīvas 2003/54/EK atcelšanu, OV L 211, 14.8.2009., 55. lpp.

<sup>144</sup> Dzeramā ūdens direktīva (Direktīva 98/83/EK) attiecas uz dzeramā ūdens kvalitāti. Tās mērķis ir aizsargāt cilvēku veselību pret jebkādu dzeramā ūdens piesārņojuma negatīvo iedarbību, nodrošinot, ka dzeramais ūdens ir veselīgs un tīrs.

Kas attiecas uz *finanšu* nozari, Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/92/ES<sup>145</sup> ļauj patērētājiem Eiropā atvērt maksājumu kontu pie jebkura maksājumu pakalpojumu sniedzēja Savienībā neatkarīgi no viņu dzīvesvietas dalībvalsts. Turklāt patērētājiem ir tiesības uz piekļuvi maksājumu kontam ar pamatfunkcijām (kurās ietilpst naudas izņemšana, bankas pārskaitījumi un debetkarte) neatkarīgi no viņu dzīvesvietas dalībvalsts vai viņu personīgās finanšu situācijas.

## **2. Ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru ieviestā darbības joma un izmaiņas**

Pīlārā noteiktas tiesības uz pamatpakalpojumiem un norādīts nepilnīgs to pakalpojumu saraksts, kas ir vissvarīgākie mūsu ikdienas dzīvē. Dalībvalstis saglabā kompetenci definēt, organizēt, sniegt un finansēt šādus pakalpojumus valsts, reģionālajā vai vietējā līmenī. Tomēr tas, ka pamatpakalpojumiem, tostarp pārrobežu pakalpojumiem, jābūt pieejamiem visiem, atkārtoti uzsver, kādu nozīmi Savienība piešķir pakalpojumiem, kas ir mūsu sociālā modeļa pamatā. Jo īpaši tiesības uz ūdeni un sanitāriju ir īpaši svarīgas Savienības iedzīvotājiem, kuri pilsoņu iniciatīvu šajā jomā iesniedza tikai nesen.

Uz dažiem no šiem pakalpojumiem attiecas universālās pakalpojumu saistības, kas noteiktas Savienības nozaru tiesību aktos, lai nodrošinātu, ka vispārējas tautsaimnieciskas nozīmes pakalpojumi ir pieejami visiem patērētājiem un lietotājiem katrā atsevišķā dalībvalstī un dažādās dalībvalstīs neatkarīgi no to ģeogrāfiskās atrašanās vietas, noteiktā kvalitātē un, ņemot vērā īpašos valsts apstākļus, par pieejamu cenu. Pīlārā atzīta nepieciešamība atbalstīt to personu piekļuvi pamatpakalpojumiem, kam vajadzīga palīdzība. Pamatpakalpojumu sasniedzamība papildus piekļuves iespējām un pieejamībai cenas ziņā ir ļoti svarīga, lai nodrošinātu vienlīdzīgu piekļuvi visiem, un ļoti svarīga personām ar invaliditāti un gados vecākiem cilvēkiem.

## **3. Īstenošana**

### *a) Dalībvalstu un sociālo partneru iespējamā rīcība*

Dalībvalstis saglabā kompetenci definēt, organizēt, sniegt un finansēt pamatpakalpojumus valsts, reģionālajā vai vietējā līmenī. Ievērojot to, ka Savienības pasākumi ietver principu, ka pamatpakalpojumiem kā Savienības sociālā modeļa pamatam jābūt pieejamiem visiem, dalībvalstis ir aicinātas paredzēt stingrākus noteikumus, lai šo principu ieviestu praksē.

Sociālie partneri var apkopot labas prakses piemērus no visas Savienības un apmainīties ar tiem. Valstu līmenī sociālie partneri var atbalstīt šā principa īstenošanu, iesaistoties attiecīgo politiku izstrādē un īstenošanā.

### *b) Nesenās un pašreizējās iniciatīvas ES līmenī*

---

<sup>145</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2014. gada 23. jūlija Direktīva 2014/92/ES par maksājumu kontu tarifu salīdzināmību, maksājumu kontu maiņu un piekļuvi maksājumu kontiem ar pamatfunkcijām, OV L 257, 28.8.2014., 214. lpp.

*Elektronisko sakaru* jomā ierosinātā elektronisko sakaru tiesiskā regulējuma<sup>146</sup> pārskatīšana prasītu dalībvalstīm visiem galalietotājiem nodrošināt cenas ziņā pieejamu piekļuvi funkcionāliem interneta piekļuves un balss sakaru pakalpojumiem. Ja dalībvalstis konstatē, ka trūkst pieejamības cenas ziņā, tās var prasīt, lai uzņēmumi nodrošina cenas ziņā pieejamas tarifu izvēles un "tiesības slēgt līgumus" ar galalietotājiem, kuriem ir zemi ienākumi vai īpašas sociālās vajadzības. Ierosinātajā kodeksā ietverts arī noteikums, kas prasa dalībvalstīm, ņemot vērā valsts apstākļus, nodrošināt, ka tiek veikti atbilstoši pasākumi attiecībā uz galalietotājiem ar invaliditāti, lai nodrošinātu to galaiekārtu, īpašā aprīkojuma un īpašo pakalpojumu, kas uzlabo līdzvērtīgu piekļuvi, pieejamību cenas ziņā.

Nepiesārņojošas enerģijas paketē, kas pieņemta 2016. gada 30. novembrī, ietverti arī priekšlikumi par jaunu *elektroenerģijas* tirgus modeli. Priekšlikums par Elektroenerģijas direktīvas (Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2009/72/EK) pārstrādāšanu negrozīja noteikumus, kas attiecas uz sabiedrisko pakalpojumu saistībām elektroenerģijas nozarē, bet pastiprināja noteikumus par patērētāju tiesību nostiprināšanu un aizsardzību. Tajā sīkāk izklāstītas patērētāju tiesības attiecībā uz līgumiem, enerģētikas kopienu un aktīvo patērētāju iespējas, kā arī tiesības uz viedajiem skaitītājiem. Priekšlikumā arī paredzēti sīkāk izstrādāti noteikumi par neaizsargātu patērētāju aizsardzību un dalībvalstu pienākums noteikt kritērijus enerģētiskās nabadzības novērtēšanai, par ko tām būs jāziņo integrēta progresa ietvaros, ziņojot par valsts plāniem enerģētikas un klimata jomā. Turklāt paketē izklāstīta jauna pieeja neaizsargātu patērētāju aizsardzībai, kurā arī ietilpst palīdzība dalībvalstīm samazināt enerģijas izmaksas patērētājiem, atbalstot ieguldījumus energoefektivitātes uzlabošanā. Turklāt saskaņā ar tās centieniem nostiprināt patērētāju tiesības un aizsardzību Komisija ierosina konkrētus procesuālos aizsardzības pasākumus pirms pakalpojuma atslēgšanas patērētājam. Komisija arī veido enerģētiskās nabadzības novērošanas centru, lai nodrošinātu labākus datus par šo problēmu un tās risinājumiem, kā arī lai palīdzētu dalībvalstīm to centienos apkarot enerģētisko nabadzību<sup>147</sup>.

Turklāt priekšlikumā par bezmaksas bezvadu internetu eiropiešiem (*WiFi4EU*)<sup>148</sup> atzīts, ka ir jānodrošina, ka sabiedrība kopumā ir iedrošināta izmantot iespējas, ko piedāvā digitālās pārmaiņas. Priekšlikums nodrošinās finansiālus stimulus tām vietējām publiskā sektora iestādēm, kas vēlas nodrošināt vietēju bezmaksas augstas veiktspējas bezvadu savienojamību, izmantojot piekļuves punktus, kas atrodas vietējās sabiedriskās dzīves centros vai nu to telpās, vai sabiedrībai pieejamās ārtelpās.

*Ūdens un sanitārijas* jomā Komisija 2017. gadā plāno pārskatīt Dzeramā ūdens direktīvu<sup>149</sup>, turpinot Eiropas pilsoņu iniciatīvu "*Right2Water*" ("Tiesības uz ūdeni").<sup>150</sup>

<sup>146</sup> Priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par Eiropas Elektronisko sakaru kodeksa izveidi (pārstrādāta redakcija), COM(2016) 590.

<sup>147</sup> [http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:fa6ea15b-b7b0-11e6-9e3c-01aa75ed71a1.0001.02/DOC\\_1&format=PDF](http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:fa6ea15b-b7b0-11e6-9e3c-01aa75ed71a1.0001.02/DOC_1&format=PDF).

<sup>148</sup> Priekšlikums regulai, ar ko attiecībā uz interneta savienojamības veicināšanu vietējās kopienās groza Regulu (ES) Nr. 1316/2013 un Regulu (ES) Nr. 283/2014, COM(2016) 589.

<sup>149</sup> Padomes 1998. gada 3. novembra Direktīva 98/83/EK par dzeramā ūdens kvalitāti, OV L 330, 5.12.1998., 32. lpp.

<sup>150</sup> <http://ec.europa.eu/citizens-initiative/public/welcome?lg=lv>.

Komisija turpina atbalstīt sarunas, lai Savienības likumdevēji pieņemtu ierosināto Eiropas Pieejamības aktu<sup>151</sup>. Minētā akta mērķis ir nodrošināt konkrētu produktu un pakalpojumu pieejamību iekšējā tirgū, ietverot dažus tādus pamatpakalpojumus kā elektronisko sakaru un audiovizuālo mediju pakalpojumi.

---

<sup>151</sup> Priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par dalībvalstu normatīvo un administratīvo aktu tuvināšanu attiecībā uz produktu un pakalpojumu pieejamības prasībām, COM(2015) 0615 *final* – 2015/0278 (COD).