

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums par tematu “ES rīcības plāns 2017.–2019. gadam. Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības likvidēšana”

(COM(2017) 678 final)

(2018/C 262/17)

Ziņotāja: **Anne DEMELENNE**

Līdzziņotāja: **Vladimíra DRBALOVÁ**

Apspriešanās	Eiropas Komisija, 13.12.2017.
Juridiskais pamats	Līguma par Eiropas Savienības darbību 304. pants
Atbildīgā specializētā nodaļa	Nodarbinātības, sociālo lietu un pilsoniskuma specializētā nodaļa
Pieņemts specializētās nodaļas sanāksmē	27.3.2018.
Pieņemts plenārsesijā	19.4.2018.
Plenārsesija Nr.	534
Balsojuma rezultāts (par/pret/atturas)	194/3/4

1. Secinājumi un ieteikumi

1.1. EESK kopumā ir gandarīta par Eiropas Komisijas centieniem pārvarēt joprojām vērojamo sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirību, izskatāmajā rīcības plānā ierosinot plašu un saskaņotu pasākumu kopumu. Tomēr Komiteja uzskata, ka katrs no astoņiem darbības virzieniem būtu jāapskata plašāk.

1.2. EESK iesaka izglītības un mācību sistēmās galveno uzmanību pievērst kultūras tradīcijām un stereotipiem, kas ietekmē karjeras izvēli. Komiteja arī iesaka dziļāk pētīt segregācijas iemeslus darba tirgū un noteikt stingrākus pasākumus tās novēršanai.

1.3. EESK piekrīt Komisijas priekšlikumam par darba samaksas caurskatāmību un darba samaksas revīzijām nozarēs un uzņēmumos ar mērķi veicināt individualizētu [statistikas] datu vākšanu un atbilstīgu rīcības plānu izstrādi. Eiropas pusgads ir efektīvs līdzeklis, ar ko mudināt dalībvalstis nekavējoties veikt nepieciešamos pasākumus un izveidot stabilu infrastruktūru, kas nodrošinātu pieejamas un cenas ziņā pieņemamas bērnu aprūpes un ilgtermiņa veselības aprūpes struktūras.

1.4. EESK iesaka turpināt darbu, lai sasniegtu stratēģijas “Eiropa 2020” mērķi – līdz 75 % paaugstināt sieviešu un vīriešu nodarbinātības līmeni, vēlams uz pilnu slodzi.

1.5. EESK ir gandarīta, ka Komisija atzinusi sociālo partneru svarīgo lomu šajā procesā, jo tie ir nozīmīgi darba tirgus dalībnieki. Komiteja uzsver gan pilsoniskās sabiedrības organizāciju ieguldījumu, gan partnerības principus, kuru pamatā ir skaidri definēti pienākumi.

1.6. EESK pauž gandarījumu, ka Komisija piešķirusi finanšu līdzekļus dažādiem projektiem, taču uzsver, ka daudzgadu finanšu shēmā ir nepieciešami papildu līdzekļi visu rīcības plānā paredzēto pasākumu īstenošanai, piemēram, finansējums bērnu aprūpes un veselības aprūpes infrastruktūrai, lai šādas struktūras neradītu apgrūtinājumu dalībvalstīm (tātad ievērojot “zelta likumu”).

2. Ievads

2.1. Kopš 1957. gada vienādas darba samaksas princips ir ierakstīts ES līgumos. Ja tiks noteikta vienāda darba samaksa un tādējādi veicinātas sieviešu tiesības, ieguvēji būs visi, jo tas nozīmē virzību uz taisnīgu un vienlīdzīgu sabiedrību, no kuras labumu gūst visi ⁽¹⁾. Cīņa par sieviešu tiesībām priekšplānā izvirzīja sieviešu un vīriešu nevienlīdzības problēmas, un tādēļ likumdevējam (visos pārvaldes līmeņos) nācās veikt pasākumus šajā jomā. Tomēr šī nevienlīdzība joprojām vērojama dažādās sociālajās attiecībās, ģimenē, skolā, sabiedrībā, politikā un darba vidē.

2.2. Likvidēt nepamatotas atšķirības sieviešu un vīriešu darba samaksā joprojām ir svarīgs uzdevums. ES, dalībvalstis un sociālie partneri tiek aicināti ar pilsoniskās sabiedrības palīdzību saskaņot savas darbības mērķtiecīgā pieejā un īstenot gan legislatīvus, gan nelegislatīvus pasākumus, kuru mērķis ir stratēģijas "Eiropa 2020" īstenošanas ietvaros gan valsts, gan ES līmenī vienlaicīgi novērst daudzos cēloņus sieviešu un vīriešu darba samaksas nevienlīdzībai.

2.3. Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība ir mazāka valstīs, kurās vispārējā vienlīdzība ir augstāka, kā arī valstīs, kurās darba koplīgumi tiek plaši piemēroti. Tiek lēsts, ka sociālā dialoga "tvēruma" palielināšana par 1 % samazina vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību par 0,16 %, un, jo augstāks ir algu veidošanas koordinācijas līmenis, jo vienlīdzīgāka būs darba samaksas sadale ⁽²⁾.

3. Konteksts skaitļos

3.1. Ņemot vērā sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirības, ES sievietes joprojām pelna vidēji par 16,3 % mazāk nekā vīrieši. Šīs parādības cēloņu un seku izpratne ir pirmais solis ceļā uz sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirības likvidēšanu. Turpmāk aprakstītie faktori ir daļa no problēmas, no vienas puses, un daļa no risinājuma, no otras puses.

3.2. Nodarbinātības līmenis: stratēģijā "Eiropa 2020" ir izvirzīts mērķis līdz 2020. gadam sasniegt 75 % nodarbināto sieviešu un vīriešu īpatnību. Tomēr 2014. gadā vispārējais nodarbinātības līmenis ES bija 64,9 % ar īpaši zemu sieviešu nodarbinātības līmeni (59,6 % salīdzinājumā ar 70,1 % vīriešiem vecumā no 20 līdz 64 gadiem). Sieviešu līdzdalība kļūst izšķiroša, un darba tirgū jāveic būtiski pielāgojumi, kas nodrošinātu tirgus pieejamību sievietēm. *Eurofound* ziņojumā par dzimumu nodarbinātības atšķirībām tiek lēsts, ka šīs atšķirības Eiropas Savienībai izmaksā aptuveni 370 miljardu euro gadā jeb 2,8 % no Savienības IKP.

3.3. Nepilns darba laiks: 2015. gadā aptuveni 8 no 10 ES nodarbinātām personām strādāja pilnu darba laiku un 2 no 10 – nepilnu darba laiku. No šiem 44,7 miljoniem darba ņēmēju, kas strādā nepilnu darba laiku, 10 miljoni atradās nepietiekamas nodarbinātības situācijā, un tas nozīmē, ka viņi vēlējas strādāt ilgākas darba stundas. Šis skaitlis veido vairāk nekā vienu piekto daļu (22,4 %) no visiem nepilnu darba laiku strādājošajiem un 4,6 % no kopējās nodarbinātības Eiropas Savienībā. Divas trešdaļas no šiem nepilnu darba laiku strādājošajiem, kas ir nepietiekami nodarbināti, bija sievietes (66 %). Šī situācija negatīvi ietekmē apmācības iespējas, karjeras virzību, bezdarbnieka pabalstu un tiesības uz pensiju.

3.4. Dzimumu līdzsvars vadošos amatos: saskaņā ar 2017. gada dzimumu līdztiesības indeksu, ko publicēja Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (*EIGE*), astoņās jomās, kuras novērtēja indekss, plaša starp vīriešu un sieviešu pārstāvību politisko, sociālo un ekonomisko lēmumu pieņemšanā liecina par viszemāko līdztiesības rādītāju. Tomēr, ja uzmanība tiek konkrēti pievērsta ekonomikas jomai, 2013. gada un 2017. gada indeksi kopā norāda uz pakāpenisku sieviešu skaita pieaugumu valdēs no 9 % līdz 21 % laikposmā no 2003. līdz 2015. gadam. Tas vērojams dalībvalstīs, kas pieņēmušas saistošus tiesību aktus, piemēram, Francijā un Nīderlandē. Šīs aplēses attiecas tikai uz lieliem uzņēmumiem, kas kotējas biržā.

3.5. Lai gan mazie, mikro- un vidējie uzņēmumi (MVU) ir lielākie darba devēji kontinentā (2014. gadā tie veidoja 99,8 % no visiem uzņēmumiem ES 28 dalībvalstīs un nodarbināja gandrīz 90 miljonus cilvēku, t. i., 67 % no kopējā nodarbināto skaita), rādītāji un politikas pasākumi ir vērsti uz vislielāko uzņēmumu valdēm. Lai gan likumdošanas pasākumi, kas īstenoti pēdējos desmit gados, ir devuši vērā ņemamus rezultātus, vēl ir vajadzīgi papildu centieni. Dalībvalstu rīcībā ir dažādi līdzekļi: brīvprātīgas pieejas, kvotas, sankcijas utt.

⁽¹⁾ Lai gūtu vispusīgu priekšstatu, skatīt 2017. gada ziņojumu par dzimumu nevienlīdzību pasaulē <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>.

⁽²⁾ Rezolūcija "Darba koplīguma slēgšanas sarunas: jaudīgs instruments, ar ko novērst darba samaksas dzimumšķirtni", ko Eiropas Arodbiedrību konfederācijas (EAK) izpildkomiteja pieņēma 2015. gada 17. un 18. jūnija sanāksmē.

3.6. Krīzes un dažās dalībvalstīs budžeta reformu ietvaros īstenoto taupības pasākumu dēļ ir samazinājušies līdzekļi un ieguldījumi sociālajā un publiskajā infrastruktūrā. Nav veikts neviena ietekmes novērtējums sadalījumā pa dzimumiem, kaut arī piekļuve infrastruktūrai ir kļuvusi grūtāka. Tomēr mātes nabadzībai ir tieša saikne ar bērna nabadzības un sociālās atstumtības risku. Turklāt pašlaik jākonstatē, ka Eiropas Savienībā 2015. gadā pensijas apmērs vīriešiem un sievietēm atšķiras par 38 %⁽³⁾, un tas nozīmē, ka daudz vairāk sieviešu vecumdienās ir pakļautas nabadzības riskam.

3.7. Dzimumu segregācija profesijās un nozarēs: Komisija uzskata, ka dzimumu segregācija nozarēs ir viens no galvenajiem cēloņiem atšķirībām sieviešu un vīriešu darba samaksā. Dažās nozarēs un darbvietās joprojām pārsvarā strādā vai nu vīrieši, vai nu sievietes; mazāk sieviešu izvēlas strādāt tādās labāk atalgotās nozarēs kā būvniecība, rūpniecība, transports, zinātne un informācijas un komunikācijas tehnoloģijas (IKT). "Lielāka sieviešu skaita piesaistīšana zinātnes, tehnoloģiju, inženierijas un matemātikas (STEM) nozarē veicinātu ES IKP pieaugumu uz vienu iedzīvotāju 2,2–3,0 % apmērā 2050. gadā"⁽⁴⁾. Komisija arī norāda, ka vīrieši savukārt reti iekļaujas Eiropas sabiedrības un ekonomikas nākotnei svarīgās nozarēs, piemēram, izglītībā, aprūpē un veselības aprūpes profesijās.

3.8. Rīcības plānā norādīts, ka sievietes pamet darba tirgu, lai rūpētos par bērniem un/vai ģimenes locekļiem, un, ja viņas pilnībā neaiziet no darba tirgus, viņas bieži pieņem zemākas kvalifikācijas amata vietas, lai savu atgriešanos darbā salāgotu ar saviem pienākumiem pret ģimeni⁽⁵⁾. Barselonas mērķos, kas vēl joprojām nav sasniegti, ir skats jautājums par to, ka sieviešu dalību darba tirgū negatīvi ietekmē tādu bērnu aprūpes iestāžu trūkums, kas būtu kvalitatīvas, cenas ziņā pieejamas un ar ilgāku darba laiku.

3.9. Īpaša uzmanība jāpievērš darba algas ietekmei uz atsevišķām neaizsargātām iedzīvotāju grupām (viena vecāka ģimenēm, kurās ģimenes galva ir sieviete, mazkvalificētām, migrantu izcelsmes sievietēm, sievietēm ar invaliditāti utt.).

4. Ierosinātais rīcības plāns

4.1. Rīcības plāns, ko nesen ierosināja Komisija, nosaka saskaņotu pasākumu kopumu, kas paredzēts, lai novērstu atšķirības sieviešu un vīriešu darba samaksā, ņemot vērā visus iespējamus aspektus, nevis izolēti skatot kādu atsevišķu faktoru vai iemeslu. Šie pasākumi būs savstarpēji pastiprinoši. EESK atbalsta rīcības plānu, bet iesaka Komisijai nodrošināt, ka tiek novērtēti jau ierosinātie pašreizējie pasākumi un vajadzības gadījumā tie tiek īstenoti, izmantojot Eiropas pusgadu.

4.2. Tika noteikti šādi astoņi galvenie darbības virzieni:

- 1) principa par vienādu atalgojumu vīriešiem un sievietēm piemērošanas uzlabošana;
- 2) cīņa pret segregāciju profesijās un nozarēs (horizontālā segregācija);
- 3) "stikla griestu" sašķelšana (vertikālā segregācija);
- 4) ģimenes pienākumu negatīvās ietekmes novēršana;
- 5) pienācīga sieviešu prasmju, centienu un atbildības novērtēšana;
- 6) cīņa par atklātību: nevienlīdzības un stereotipu atklāšana;
- 7) brīdināšana un informēšana par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību;
- 8) partnerību uzlabošana, lai novērstu vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību.

Lai minētās darbības būtu efektīvas, būs nepieciešama sinerģija starp pasākumiem, kurus īsteno galvenie dalībnieki ES, dalībvalstu un uzņēmumu līmenī.

⁽³⁾ 2017. gada vienotais nodarbinātības ziņojums (*Joint Employment Report 2017*).

⁽⁴⁾ COM(2017) 678 final.

⁽⁵⁾ OV C 129, 11.4.2018., 44. lpp.

4.3. EESK konstatē, ka lielākā daļa ierosināto pasākumu vīriešu un sieviešu līdztiesības veicināšanai ir atbilstīgi, un uzskata, ka šis vērienīgais rīcības plāns būs efektīvs, ja tas balstīsies uz kopīgu izpratni par faktoriem, kas rada sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirību. Šajā ziņā ir svarīgi *Eurostat* līmenī apkopot statistikas datus, kuru pamatā jābūt individualizētiem datiem, nevis mājsaimniecības datiem, kuri var slēpt sieviešu nabadzību. Plāna īstenošanā aktīvi jāiesaistās visiem publiskā un privātā sektora dalībniekiem visos līmeņos: vietējām pašvaldībām, ES iestādēm, dalībvalstīm, sociālajiem partneriem, publiskā un privātā sektora uzņēmumiem, izglītības iestādēm, pilsoniskās sabiedrības organizācijām u.c.

4.4. EESK atgādina dalībvalstīm par nepieciešamību ieguldīt nediskriminējošās un iekļaujošās izglītības sistēmās. Ir jāpalielina dzimumu līdzsvars attiecībā uz iespēju studēt perspektīvos priekšmetus, piemēram, zinātnes, tehnoloģijas – to skaitā IKT –, inženierzinātnes un matemātiku (STEM), kas jaunietēm ļautu atrast darbu perspektīvākās un labāk apmaksātās nozarēs. Turklāt būtu jānodrošina, ka visā karjeras laikā sievietes var piedalīties papildu apmācībā (izmantojot jaunās tehnoloģijas, piemēram, tālmācību), jo tas ir lielisks pamats karjeras virzībai un lielākai darba samaksai. Lai risinātu demogrāfiskās problēmas, neradot nelabvēlīgu situāciju sievietēm, būtu vēlams veicināt tādu pašu dzimumu līdzsvaru sociālajās nozarēs, kurās sievietes ir vairāk pārstāvētas.

4.5. EESK aicina Komisiju palielināt uzņēmumu izpratni (tostarp arī pašu uzņēmumu interesēs) par problēmjautājumu saistībā ar vienādu samaksu sievietēm un vīriešiem, proti, uzlabot piekļuvi darbaspēkam, ko veido sievietes, ņemot vērā demogrāfisko pārmaiņu izaicinājumus un pieaugošo prasmju trūkumu.

4.6. EESK kopumā uzskata, ka uzņēmumiem būtu jādara vairāk, lai novērstu ar kultūru saistītos cēloņus un ilggadējos stereotipus, kas joprojām veicina vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības. Komisijai būtu jānodrošina, ka tiek novērtēti īstenotie pasākumi un pastiprināti pašreizējie pasākumi.

5. Sociālo partneru un pilsoniskās sabiedrības organizāciju būtiskā loma

5.1. Sociālajiem partneriem ļoti rūp sieviešu un vīriešu līdztiesības īstenošana un ar to saistīto problēmu risināšana.

5.2. Eiropas sociālo partneru 2005. gadā parakstītajā darbību satvarā dzimumu līdztiesības jomā jau norādīts, kā risināt vīriešu un sieviešu algu atšķirības jautājumu: jāizmanto pašreizējie praktiskie instrumenti un jāizstrādā skaidri un atjaunināti statistikas rādītāji nozares/valsts līmenī, kuri ļautu sociālajiem partneriem analizēt un izprast darba samaksas atšķirību sarežģītos cēloņus; jāgādā, lai darba samaksas shēmas – tostarp darbvieta un darba algas novērtēšanas sistēmas (attiecībā uz bruto darba algu, nevis darba samaksu stundā) – būtu pārredzamas un dzimumneitrālas, vienlaikus uzmanību pievēršot to iespējamajai diskriminējošai ietekmei.

5.3. Reaģējot uz darba devēju bažām par papildu administratīvo slogu, vajadzēs paredzēt pienācīgus atbalsta pasākumus uzņēmumiem. Par vienādu darba samaksu ir atbildīgas gan arodbiedrības, gan darba devēji. Līdztiesības veicināšanas iniciatīvas, protams, ir jāīsteno izglītības, darba tirgus, bērnu aprūpes iestāžu jomā utt. Taču arī darba samaksas caurskatāmība ir viens no risinājumiem, jo darba samaksas caurskatāmība un tās revīzija ir procesa neatņemama sastāvdaļa. Uzņēmumi sāk uzņemties saistības apkarot jebkāda veida diskrimināciju darba vietā, un jau risina šīs problēmas, lai nodrošinātu dzimumneitrālas darba samaksas sistēmas atbilstīgi valstu darba attiecību sistēmu daudzveidībai. Ir svarīgi, lai visas ieinteresētās personas rīkotos, lai likvidētu sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirību un skaidrotu tās faktiskos cēloņus, kā arī piemērotu saskaņotāku, uz faktiem balstītu pieeju un kļedētu iespējamās maldīgos priekšstatos.

5.4. Arodbiedrības atzīst, ka dzimumu līdztiesību veicinošs tiesiskais regulējums var būt nozīmīgs stimuls šajās sarunās, jo īpaši, lai pārliecinātu darba devējus par ekonomiskā un sociālā aspekta nozīmi sarunās par līdztiesību. Šajā saistībā Eiropas Arodbiedrību konfederācijas veiktajā apsekojumā konstatēts, ka vienošanās par darba samaksu, kuru mērķis ir mazināt vīriešu un sieviešu darba samaksas nevienlīdzību, visbiežāk ir vienošanās, kas attiecas uz minimālo algu un algas palielinājumu zemu atalgotajiem darba ņēmējiem. Saskaņā ar šo pašu aptauju tikai 20 % no arodbiedrībām ir vedušas sarunas par līgumiem, lai apkarotu profesionālo segregāciju, panākot lielāku algas palielinājumu darba ņēmējiem ar zemām algām, galvenokārt nozarēs, kurās strādā pārsvarā sievietes.

5.5. Neraugoties uz to, ka daudz strādājošo sieviešu ir arodbiedrībās, sieviešu pārstāvība arodbiedrību izpildstrukturās pieaug ļoti lēni. Lai izstrādātu rīcības plānus, kuros patiešām pārstāvētas abu dzimumu intereses, arodbiedrībām ir jātiecas panākt lielāku dzimumu līdzsvarotību. Līdzīga situācija vērojama [publisko un privāto] darba devēju organizāciju un pilsoniskās sabiedrības organizāciju lēmumu pieņemšanas struktūrās, un arī šīm organizācijām, izstrādājot dzimumu līdztiesības stratēģiju, būtu jātiecas panākt lielāku dzimumu līdzsvarotību.

6. Perspektīvas

6.1. Viens no 2018. gada izaugsmes pētījuma ⁽⁶⁾ mērķiem ir izmantot pozitīvo impulsu, ko rada pašreizējā ekonomikas atlabšana. Pētījumā uzmanība pievērsta reformām, kuru mērķis ir saskaņā ar “zelta likumu” stimulēt ieguldījumus cilvēkkapitālā un sociālajās nozarēs, kā arī uzlabot preču, pakalpojumu un darba tirgus darbību, lai veicinātu ražīgumu un izaugsmi ilgtermiņā, un palielināt iekļautību, pateicoties kvalitatīvākiem publiskajiem izdevumiem, taisnīgākai nodokļu sistēmai un publisko iestāžu modernizācijai.

6.2. Turklāt ikgadējais izaugsmes pētījums var radīt papildu posmus Eiropas pusgada ciklā, lai valstu ziņojumos un konkrētām valstīm adresētajos ieteikumos tiktu ņemti vērā visi faktori, kas ietekmē sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirības.

6.3. Eiropas sociālo tiesību pilāram vajadzētu būt pilnībā integrētam pētījumā, jo prioritāte ir noteikta reformām, kas veicina darba ņēmēju prasmju apguvi, vienlīdzīgas iespējas darba tirgū un taisnīgus darba apstākļus, paaugstina darba ražīgumu, lai atbalstītu darba samaksas, īpaši zemāko algu, palielināšanos, un padara sociālās aizsardzības sistēmas piemērotākas un ilgtspējīgākas.

6.4. Tādēļ EESK cer, ka, pateicoties zināmai ekonomikas izaugsmei un Eiropas sociālo tiesību pilāram, pašreizējie labvēlīgie ekonomiskie apstākļi var dot jaunu impulsu sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirības samazināšanā un ka ierosinātais rīcības plāns patiešām būs efektīvs. Ja tam nebūs rezultātu līdz 2019. gada beigām, EESK uzskatīs par nepieciešamu ieteikt Komisijai ierosināt gan leģislatīvus, gan neleģislatīvus pasākumus atbilstošā līmenī, tostarp sankcijas un/vai stimulus.

Briselē, 2018. gada 19. aprīlī

*Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas
priekšsēdētājs
Luca JAHIER*

⁽⁶⁾ COM(2017) 690 final.

Papildinājums

Šajā sarakstā ir uzskaitīti svarīgākie dokumenti, kuru mērķis ir mazināt dzimumu nevienlīdzību, tostarp sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirību:

- Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija), kurā ietverts vienādas darba samaksas princips, kas kopš 1957. gada ierakstīts ES līgumos,
 - SDO Konvencija Nr. 100 par vienlīdzīgu atalgojumu, 1951. gads,
 - Komisijas ieteikums par to, kā ar pārredzamības palīdzību nostiprināt principu par vienādu darba samaksu sievietēm un vīriešiem (2014/124/ES) un Ziņojums attiecībā uz Ieteikuma par to, kā ar pārredzamības palīdzību nostiprināt principu par vienādu darba samaksu sievietēm un vīriešiem, īstenošanu (COM(2017) 671 final),
 - Eiropas Komisijas stratēģiskā iesaiste dzimumu līdztiesības jomā 2016.–2019. gadam,
 - Priekšlikums direktīvai par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotēto uzņēmumu direktoru bez izpildpilnvarām vidū un saistītiem pasākumiem (COM(2012) 614 final),
 - Romas deklarācija, 2017. gads,
 - Eiropas sociālo tiesību pīlārs. Iestāžu kopīga proklamācija 2017. gada 17. novembrī Ģēteborgā (Zviedrijā) notikušajā sociālajā samītā par taisnīgām darbvietām un izaugsmi,
 - Priekšlikums direktīvai par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem (COM(2017) 253 final),
 - ES rīcības plāns 2017.–2019. gadam. Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības likvidēšana (COM(2017) 678 final).
-