



Eiropas Savienības
Padome

Briselē, 2024. gada 29. februārī
(OR. en)

7005/24

SOC 143
EMPL 79
JEUN 45
EDUC 66
SAN 122
ECOFIN 261

PIEZĪME

Sūtītājs:	Nodarbinātības komiteja un Sociālās aizsardzības komiteja
Saņēmējs:	Pastāvīgo pārstāvju komiteja / Padome
Temats:	Savienības turpmākās politikas prioritātes attiecībā uz Eiropas sociālo tiesību pīlāru – Nodarbinātības komitejas un Sociālās aizsardzības komitejas atzinums – apstiprināšana

Pielikumā pievienots minētais atzinums, lai to iesniegtu apstiprināšanai Padomē (*EPSCO*)
2024. gada 11. marta sanāksmē.

Nodarbinātības komitejas un Sociālās aizsardzības komitejas atzinums par Savienības turpmākajām politikas prioritātēm attiecībā uz Eiropas sociālo tiesību pīlāru

Ievads

1. **2023. gada 14. decembrī ministri no Spānijas un Beļģijas, kas no 2023. gada vidus līdz 2024. gada vidum ir ES Padomes prezidentvalstis, aicināja Nodarbinātības komiteju (EMCO) un Sociālās aizsardzības komiteju (SPC) sagatavot kopīgu atzinumu par Savienības turpmākajām politikas prioritātēm jomās, uz kurām attiecas Eiropas sociālo tiesību pīlārs.** Par Savienības nodarbinātības un sociālās politikas nākotni tiks reflektēts Augsta līmeņa konferencē par Eiropas sociālo tiesību pīlāru, kas notiks 2024. gada 15. un 16. aprīlī *La Hulpe*, un 2025. gadā ir plānots pārskatīt pīlāra rīcības plānu. Šajā sakarā šis atzinums ir sagatavots Padomei saskaņā ar komiteju kompetenci, kā paredzēts LESD 150. un 160. pantā ¹.
2. **Pēc tam, kad Eiropas Parlaments, Padome un Komisija 2017. gadā izsludināja Eiropas sociālo tiesību pīlāru, tas ir kalpojis par kompasu, kas sniedz ievirzi kopīgu nodarbinātības, prasmju un sociālo problēmu risināšanā un sekmē darba un dzīves apstākļu konvergenci Savienībā.** Kā 2021. gadā *Portu deklarācijā* atkārtoti apstiprināja ES līderi, pīlāra īstenošana Savienības un dalībvalstu līmenī ir kopīga politiska apņemšanās un atbildība, pienācīgi ņemot vērā to attiecīgās kompetences un subsidiaritātes un proporcionālītātes principus ². Pīlāra 20 principus ir domāts īstenot, pienācīgi ņemot vērā dažādus sociālekonomiskos kontekstus, valstu sistēmu daudzveidību un sociālo partneru lomu un autonomiju.

¹ Neskarot LESD 240. pantu.

² [Portu deklarācija](#) tika izdota pēc *Portu sociālā samita* un ar to saistītās ES līderu sanāksmes, kas notika 2021. gada 7. un 8. maijā.

3. **Rīcības plānā, ar ko Komisija nāca klajā 2021. gadā, ir izklāstītas vairākas ES darbības, kuras Komisija apņēmas veikt, lai atbalstītu dalībvalstis pīlāra īstenošanā, un noteikti ES pamatmērķi 2030. gadam, kurus atzinīgi novērtēja Eiropadome:** i) vismaz 78 % iedzīvotāju vecumā no 20 līdz 64 gadiem ir nodarbināti; ii) mācībās katru gadu piedalās vismaz 60 % pieaugušo; iii) un samazināt nabadzības vai sociālās atstumtības riskam pakļauto personu skaitu vismaz par 15 miljoniem, no kuriem vismaz 5 miljoniem vajadzētu būt bērniem ³. Turklāt Komisija arī ierosināja pārskatīt sociālo rezultātu pārskatu (kas kopš 2014. gada ir bijis galvenais kvantitatīvais instruments nodarbinātības, prasmju un sociālo norišu uzraudzībai), lai labāk atspoguļotu pīlāra principus, un 2021. gada jūnijā Padome apstiprināja tā jauno struktūru ⁴. Lai veicinātu ES mērķrādītāju sasniegšanu, visas dalībvalstis 2022. gadā ar Komisijas atbalstu arī noteica atbilstošus valsts mērķrādītājus 2030. gadam ⁵.

³ [Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plānu](#) publicēja Komisija 2021. gada 4. martā. Tajā ietvertos ES pamatmērķus atzinīgi novērtēja Eiropadome [2021. gada 24. un 25. jūnija secinājumos](#). Rīcības plānā ir noteikti arī papildu ES līmeņa mērķrādītāji attiecībā uz dzimumu nodarbinātības atšķirības samazināšanu, formālās pirmsskolas izglītības un aprūpes nodrošinājuma palielināšanu, jauniešu *NEET* situācijā skaita samazināšanu, to pieaugušo īpatsvara palielināšanu, kuriem ir vismaz pamata digitālās prasmes, kā arī izglītības un mācību priekšlaicīgas pamešanas mazināšanu.

⁴ Skatīt [EMCO un SPC atzinumu attiecībā uz Komisijas priekšlikumu par pārskatīto sociālo rezultātu pārskatu](#), ko Padome apstiprināja 2021. gada 14. jūnijā.

⁵ Skatīt [EMCO un SPC atzinumu par valstu mērķrādītāju noteikšanas procesu 2030. gadam](#), kas Padomei tikai iesniegts 2022. gada 16. jūnijā.

Vispārīgas piezīmes

4. **Kopš 2017. gada pīlārs ir bijis ES politikas satvars, kura mērķis ir dalībvalstīm sniegt kopēju ievirzi, kā veidot politikas darbības un tiesību aktus valsts līmenī, pārvēršot sociālās tiesības realitātē un nodrošinot vienlīdzīgus konkurences apstākļus visā Savienībā.** Ņemot vērā pīlāra visaptverošo raksturu, kopš tā izsludināšanas ir panāktas vienošanās par daudzām ES iniciatīvām līdztekus Padomes ieteikumiem un citiem neobligātiem instrumentiem, kas ir piemēroti un efektīvi rīki norāžu sniegšanai dalībvalstīm attiecīgajās politikas jomās, kā arī par ES direktīvām un regulām, kurām ir tiešāka ietekme uz valstu tiesību aktiem. Pīlāra pārraudzība ir integrēta Eiropas pusgadā, jo īpaši, 2018. gadā ar tā principiem saskaņojot nodarbinātības pamatnostādnes. Kopš tā laika ir bijis iespējams pārraudzīt pīlāra īstenošanu, izmantojot vienoto nodarbinātības ziņojumu un iepriekš minēto sociālo rezultātu pārskatu, kā arī palīdzēt formulēt konkrētām valstīm adresētus ieteikumus (KVAI) par nodarbinātību, prasmēm un sociālajām problēmām, ievērojot LESD 148. pantu.

5. **Vēl nesenāk pīlāra īstenošanu ir sarežģījušas nepieredzētas krīzes, piemēram, Covid-19 pandēmija, Krievijas agresijas kara pret Ukrainu sekas un augstā inflācija.** Neraugoties uz šiem faktoriem, 2023. gada pavasarī ES nodarbinātības līmenis sasniedza visu laiku augstāko līmeni, proti, 75,4 % (70,2 % sievietēm un 80,5 % vīriešiem), bezdarbs samazinājās līdz 6 % (6,3 % sievietēm un 5,7 % vīriešiem) un nabadzības vai sociālās atstumtības riskam pakļauto cilvēku īpatsvars laikposmā no 2019. līdz 2022. gadam ir saglabājies kopumā stabils (21,6 % 2022. gadā). Šajā kontekstā Savienības līmenī saskaņotie ārkārtas instrumenti, piemēram, *Atveseļošanas un noturības mehānisms* (ANM) ⁶ un *Eiropas pagaidu atbalsta instruments bezdarba risku mazināšanai ārkārtas situācijā* (SURE) ⁷, ir palīdzējuši dalībvalstīm īstenot pīlāra principus ar konkrētiem darba tirgus un sociālās politikas pasākumiem, lai ātri atgūtos no Covid-19 pandēmijas izraisītās ekonomikas lejupslīdes 2020. gadā, iesaistot sociālos partnerus un sadarbojoties ar pilsonisko sabiedrību.

⁶ ANM sniedz atbalstu visām dalībvalstīm un turpinās darboties līdz 2026. gada decembrim. Saskaņā ar [ANM rezultātu pārskatu](#) dalībvalstis sociālo mērķu atbalstam vidēji ir atvēlējušas aptuveni 28 % no saviem ANM līdzekļiem.

⁷ Kopumā ar SURE līdz 2022. gada decembrim atbalsts tika sniegts 19 dalībvalstīm, jo īpaši, veicinot plašu un vērienīgu saīsināta darba laika shēmu vai līdzīgu pasākumu izveidi valsts līmenī. Saskaņā ar 2023. gada jūnijā publicēto [galīgo SURE īstenošanas ziņojumu](#) atbilstoši Covid-19 pandēmijas attīstībai SURE aptvēra aptuveni 31,5 miljonus cilvēku 2020. gadā, 9 miljonus cilvēku 2021. gadā un 350 000 cilvēku 2022. gadā.

6. **Raugoties nākotnē, virzībai pīlāra īstenošanā arī turpmāk vajadzētu būt Savienības un pašreizējo un turpmāko dalībvalstu galvenajai prioritātei, jo tā principi joprojām ir stūrakmeņi, manevrējot ekonomikas un sabiedrības megatendencēs, veidojot attiecīgas politikas, veicinot augšupēju sociālo konvergenci Savienībā (jo īpaši, ņemot vērā gaidāmo ES paplašināšanos) un atbalstot progresu virzībā uz ES un valstu 2030. gada mērķrādītāju sasniegšanu.** Digitālās pārkārtošanās sarežģītības apstākļos pīlārā ietvertu principu īstenošana veicina ne tikai darba ņēmēju tiesības mainīgajā digitālajā vidē, bet arī vienlīdzīgas pārkvalifikācijas un prasmju pilnveides iespējas, taisnīgus darba apstākļus un pienācīgu sociālo aizsardzību un sociālo iekļaušanu. Zaļās pārkārtošanās kontekstā pīlāram būtu jāklūst par kompasu taisnīgas pārkārtošanās sekmēšanai, nodrošinot, ka centienos panākt vidisko ilgtspēju neviens netiek atstāts novārtā. Demogrāfisko pārmaiņu gaitā pīlārs nodrošina visaptverošu satvaru politikas pielāgošanai, lai veicinātu aktīvas un veselīgas vecumdienas un pievērstos mainīgā darbaspēka un vecāka gadagājuma iedzīvotāju dažādajām vajadzībām, vienlaikus nodrošinot taisnīgumu un solidaritāti starp paaudzēm. Lai izveidotu Savienību, kurā valda līdztiesība, pīlārs veicina darbības, kas sekmē dzimumu līdztiesību, vienlīdzīgas iespējas un sociālo iekļaušanu. Šajā kontekstā liels skaits ES iniciatīvu, par kurām panāktas vienošanās kopš 2017. gada, prasīs turpmāku transponēšanu un pienācīgu īstenošanu, kā arī efektīvu pārraudzību attiecībā uz to, vai to iedarbība saglabājas arī turpmāk, ņemot vērā strauji mainīgās ekonomikas un sabiedrības, vienlaikus attiecīgā gadījumā koncentrējoties uz administratīvā sloga samazināšanu.

Vienlīdzīgas iespējas un darba tirgus pieejamība

7. Pīlāra pirmā nodaļa ir efektīvi ietekmējusi valstu nodarbinātības un prasmju politiku, veicinot vienlīdzīgas iespējas ES darba tirgū un Savienībā kopumā.

- Garantija jauniešiem (ko sākotnēji pieņēma 2013. gadā un pēc tam tās pastiprinātajā redakcijā – 2020. gadā) ir īpaši pozitīvs tādas ES iniciatīvas piemērs, kas spēj būt konkrētu darbību virzītājspēks valstu līmenī, tostarp tādu darbību, ko publiskie nodarbinātības dienesti veic, lai uzlabotu jauniešu izredzes darba tirgū, tādējādi sekmējot jauniešu bezdarba samazināšanos (no 25,2 % 2013. gadā līdz 14,5 % 2022. gadā) un *NEET* situācijā esošu personu īpatsvaru Savienībā (no 16,4 % 2013. gadā līdz 11,7 % 2022. gadā) ⁸.
- Nodarbinātības programmas par labu ir nācis arī tas, ka tiek turpināts īstenot 2016. gada *Ieteikumu par ilgstošo bezdarbnieku integrāciju*, kurā sniegti norādījumi par to, kā uzlabot informēšanu un paplašināt nodarbinātības pakalpojumus, lai aptvertu cilvēkus, kuri atrodas vistālāk no darba tirgus, tādējādi veicinot ilgtermiņa bezdarba samazināšanos Savienībā (no 4,3 % 2016. gadā līdz 2,4 % 2022. gadā) ⁹.

⁸ [Padomes Ieteikums \(ES\) \(2020. gada 30. oktobris\)](#) “*Tilts uz nodarbinātību – Garantijas jauniešiem pastiprināšana*” un ar ko aizstāj [Padomes 2013. gada 22. aprīļa Ieteikumu par garantijas jauniešiem izveidi](#). Kopš pirmā ieteikuma *EMCO* un tās apakšgrupas ir regulāri vērtējušas garantijas jauniešiem īstenošanu. Jaunākā pārskatīšana notika 2023. gada 20. un 21. novembrī, un no tās izrietošos [galvenos vēstījumus](#) Padome apstiprinās 2024. gada 11. martā.

⁹ [Padomes Ieteikums \(2016. gada 15. februāris\)](#) par ilgstošo bezdarbnieku integrāciju darba tirgū. *EMCO* un tās apakšgrupas ir regulāri pārraudzījušas tā īstenošanu. Jaunākā pārskatīšana notika 2022. gada 14. novembrī. No tās izrietošos [galvenos vēstījumus](#) Padome apstiprināja 2022. gada 8. decembrī.

- *Eiropas Prasmju programmas 2020.–2025. gadam* daudzās darbības palīdz veicināt mūžizglītības kultūru un izstrādāt prasmju pilnveides un pārkvalifikācijas politiku dalībvalstīs. Dažos gadījumos, ievērojot attiecīgos 2022. gada ieteikumus, *individuālo mācību kontu* ¹⁰ ieviešana vai izmēģināšana un *mikroapliecinājumu* ¹¹ atzīšana veicina prasmju un kompetenču apguvi valsts līmenī. *Prasmju programma* arī pavēra ceļu tam, lai laikposmu no 2023. gada maija līdz 2024. gada maijam pasludinātu par *Eiropas Prasmju gadu*, kura ietvaros tiek organizētas daudzas darbības Savienības, valstu, reģionālā un vietējā līmenī, lai veicinātu *Prasmju programmas* mērķu sasniegšanu un vēl vairāk veicinātu pārkvalifikācijas un prasmju pilnveides domāšanu ¹².
- Vēl nesenāk izdots 2022. gada *ieteikums par to, kā nodrošināt taisnīgu pārkārtošanos uz klimatneitralitāti*, ir izrādījies katalizators dalībvalstu sadrumstaloto centienu pievērsties zaļās pārkārtošanās nodarbinātības un sociālajiem aspektiem koordinēšanai valsts līmenī, tostarp, pārveidojot aktīva darba tirgus politiku un publiskos nodarbinātības dienestus ¹³.

¹⁰ [Padomes Ieteikums \(2022. gada 16. jūnijs\)](#) par *individuāliem mācību kontiem*. Tā īstenošanu EMCO un tās apakšgrupas pirmo reizi pārraudzīs 2024. gadā.

¹¹ [Padomes Ieteikums \(2022. gada 16. jūnijs\)](#) par *Eiropas pieeju mikroapliecinājumiem mūžizglītībā un nodarbināmībā*.

¹² Eiropas Parlamenta un Padomes [Lēmums \(ES\) 2023/936](#) (2023. gada 10. maijs) par *Eiropas Prasmju gadu*. Komisijai līdz 2025. gada 31. maijam ir jāiesniedz novērtējuma ziņojums, tostarp idejas turpmākiem kopīgiem centieniem prasmju jomā, lai radītu paliekošu Eiropas Prasmju gada mantojumu.

¹³ [Padomes Ieteikums \(2022. gada 16. jūnijs\)](#) par to, kā nodrošināt taisnīgu pārkārtošanos uz klimatneitralitāti. Tā īstenošanu EMCO un tās apakšgrupas pirmo reizi pārraudzīja 2023. gada 26. un 27. oktobrī un SPC – 2023. gada 24. oktobrī. No tās izrietošos [galvenos vēstījumus](#) Padome apstiprināja 2023. gada 27. novembrī.

- ES tiesību aktu īstenošana, kas vēl vairāk veicina dzimumu līdztiesības un vienlīdzīgu iespēju principu ievērošanu, nāks par labu gan darba tirgum, gan sabiedrībai kopumā Savienībā. Jo īpaši 2023. gada *Direktīvai par darba samaksas pārredzamību*, kaut tā pieņemta tikai nesen, jau ir būtiska nozīme valstu centienos cīnīties pret diskrimināciju darba samaksas jomā un palīdzēt novērst vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības ¹⁴.

8. **Neraugoties uz labajiem rezultātiem Savienības darba tirgū un stimulu veicināt prasmes, lielais darbaspēka trūkums, pastāvīgā nevienlīdzība un zaļās un digitālās pārkārtošanās neskaidrā ietekme var kavēt pilnīgu īstenošanu.** Darbaspēka trūkumam ir tendence pieaugt jau desmit gadus, un brīvo darbvieta radītājs Savienībā ir pieaudzis no 1,3 % 2013. gadā līdz augstākajam rādītājam 3 % 2022. gadā pēc spēcīgās ekonomikas atveseļošanās, kas sekoja Covid-19 pandēmijai. Lai gan 2023. gadā darbaspēka trūkums ir nedaudz samazinājies, tas joprojām ir vēsturiski augstākajā līmenī tādu strukturālu problēmu dēļ kā darbaspēka samazināšanās demogrāfisko tendenču rezultātā, joprojām zemā dažu iedzīvotāju grupu līdzdalība darba tirgū, prasmju neatbilstības, kā arī slikti darba apstākļi un/vai zemas algas dažās nozarēs ¹⁵. Arī dzimumu nodarbinātības un darba samaksas atšķirības Savienībā joprojām ir ievērojamas, un dzimumu nodarbinātības ziņā pēdējās desmitgades laikā nav panākts būtisks progress (tikai neliels samazinājums no 11,3 procentpunktiem līdz 10,7 procentpunktiem laikposmā no 2013. līdz 2022. gadam), un tās vēl vairāk saasina pastāvīgi pieaugošais nepilnas slodzes darba īpatsvars sieviešu vidū, ko veicina arī ierobežota piekļuve augstas kvalitātes aprūpes pakalpojumiem. Papildus šīm strukturālajām problēmām paredzams, ka ES ekonomikas pakāpeniska zaļā un digitālā pārveide turpmākajos gados radīs ievērojamu vajadzību pēc darbaspēka pārdales un prasmju pilnveides, lai gan tās apjoms un ātrums joprojām nav skaidri.

¹⁴ Eiropas Parlamenta un Padomes [Direktīva \(ES\) 2023/970](#) (2023. gada 10. maijs) par to, lai ar darba samaksas pārredzamības un izpildes mehānismu stiprinātu to, kā tiek piemērots princips par vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu. Dalībvalstīm direktīva jātransponē līdz 2026. gada jūnijam.

¹⁵ Darbaspēka trūkums, tostarp tā virzītāj spēki, EMCO tika plaši apspriesti 2022. un 2023. gadā, tostarp trīspusējā EMCO sanāsmē ar ES un valstu sociālajiem partneriem, kas notika 2023. gada 28. novembrī. Jaunākie dati ir pieejami 2024. gada vienotajā nodarbinātības ziņojumā un Komisijas [2023. gada ziņojumā par darba tirgus un algu tendencēm](#).

9. **Neraugoties uz nepieciešamību risināt šīs problēmas, koncentrējoties uz esošo iniciatīvu īstenošanu, pastāv iespējas veikt vēl citas ES darbības, lai atbalstītu dalībvalstis vienlīdzīgu iespēju un darba tirgus pieejamības principu īstenošanā.** Piemēram, ņemot vērā plašo darbaspēka trūkumu ¹⁶ un prasmju neatbilstības, kas skar visas dalībvalstis, un lai veicinātu šo principu vienādu piemērošanu vienotajā tirgū (tostarp lai atbalstītu divējādo pārkārtošanos), ir vajadzīgas turpmākas darbības, kas veicina mūžizglītības domāšanu. Tāpat desmit gadus ilgā pozitīvā pieredze ar *garantiju jauniešiem*, kā arī darbības, kas saistītas ar jauno *Padomes ieteikumu par sociālās ekonomikas pamatnosacījumu izstrādi* ¹⁷, ir būtiskas, lai pētītu, kā labāk atbalstīt no darba tirgus vistālāk esošos cilvēkus darba iespēju atrašanā. Turklāt papildus iekšzemes darbaspēka aktivizēšanai, lai vēl vairāk censtos novērst darbaspēka trūkumu, debates ES līmenī varētu būt vērstas uz to, lai turpinātu integrēt no Ukrainas pārvietotās personas ¹⁸, uz iespējām veicināt darbaspēka mobilitāti ES iekšienē un uz iniciatīvām ar mērķi vajadzības gadījumā ES piesaistīt talantus no ārvalstīm, vienlaikus nodrošinot taisnīgu mobilitāti un aizsargājot darba un sociālās tiesības ¹⁹. Visbeidzot, gan Eiropas Prasmju programmai, gan *ES dzimumu līdztiesības stratēģijai* un citām ES līdztiesības stratēģijām paredzēts beigties 2025. gadā, un būtu jāapsver ar tām sasniegtais un jāizvērtē, vai varētu būt vajadzīgas jaunas stratēģijas, lai veicinātu pārvirzi uz mūžizglītību, pabeigtu ES diskriminācijas novēršanas un rasisma apkarošanas satvarus un panāktu dzimumu līdztiesību.

¹⁶ Pēc [Valdišes sociālā samita](#), Komisija 2024. gada 31. janvārī paziņoja, ka 2024. gada pavasarī tā sadarbībā ar sociālajiem partneriem nāks klajā ar rīcības plānu darbaspēka un prasmju nepietiekamības novēršanai.

¹⁷ [Padomes Ieteikums \(2023. gada 27. novembris\)](#) par *sociālās ekonomikas pamatnosacījumu izstrādi*.

¹⁸ Reaģējot uz Krievijas agresijas karu pret Ukrainu, 2022. gada 4. martā [Padome iedarbināja Padomes 2001. gada 20. jūlija direktīvu](#) ("[Pagaidu aizsardzības direktīvu](#)"). Direktīvā ir ietverti noteikumi, lai cita starpā nodrošinātu piekļuvi nodarbinātībai, izglītībai, sociālajās labklājības sistēmai, medicīniskajai aprūpei un mājoklim, kā arī tiesības ar zināmiem nosacījumiem brīvi pārvietoties Savienībā. Sākotnēji pagaidu aizsardzība bija spēkā līdz 2024. gada martam, taču 2023. gada septembrī Padome vienojās to pagarināt 2025. gada 4. martam. Saskaņā ar [Komisijas 2023. gada rudens prognozi](#) līdz šim aptuveni 33 % no 4,2 miljoniem personu, kas reģistrētas ES saskaņā ar direktīvu, ir atradušas darbu. *EMCO* un *SPC* 2022. gadā koordinēja dalībvalstu atbildes uz Komisijas uzsākto aptauju ar mērķi apkopot darbības, kas tobrīd tika veiktas valstu līmenī, lai atbalstītu no Ukrainas pārvietoto personu sociālo integrāciju un integrāciju darba tirgū.

¹⁹ Komisija 2023. gada 15. novembrī [ierosināja ES regulu, ar ko izveido ES talantu fondu](#). Priekšlikumu patlaban apspriež likumdevēji.

Taisnīgi darba apstākļi

10. **Pilāra otrās nodaļas īstenošanai ir bijis raksturīgs saistošu un nesaistošu instrumentu apvienojums, ar ko veicina taisnīgus darba apstākļus dalībvalstīs.**

- 2019. gada *Direktīvas par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem* mērķis ir garantēt visiem darba ņēmējiem ES tiesības saņemt pilnīgu informāciju par būtiskiem sava darba aspektiem neatkarīgi no viņu nodarbinātības veida ²⁰.
- 2019. gada *Direktīvas par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem* mērķis ir modernizēt ES tiesisko regulējumu ar ģimeni saistītu atvaļinājumu un elastīga darba režīma jomā. Tajā iekļauti noteikumi, ar kuriem ievieš paternitātes atvaļinājumu, stiprina vecāku atvaļinājumu, ievieš aprūpētāju atvaļinājumu un paplašina tiesības pieprasīt elastīgu darba režīmu, attiecinot tās arī uz strādājošiem vecākiem un aprūpētājiem. Turklāt direktīvā iekļauti arī politikas pasākumi, kas izstrādāti, lai atbalstītu dalībvalstis centienos panākt labāku darba un privātās dzīves līdzsvaru un vienlīdzīgāku aprūpes pienākumu sadalījumu ²¹.

²⁰ Eiropas Parlamenta un Padomes [Direktīva \(ES\) 2019/1152](#) (2019. gada 20. jūnijs) par *pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem Eiropas Savienībā*. Dalībvalstīm direktīva bija jātransponē līdz 2022. gada augustam. 2021. gadā tika sagatavots [ziņojums](#) par direktīvas transponēšanu.

²¹ Eiropas Parlamenta un Padomes [Direktīva \(ES\) 2019/1158](#) (2019. gada 20. jūnijs) par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES. Dalībvalstīm direktīva bija jātransponē līdz 2022. gada augustam.

- *ES stratēģiskais satvars par drošību un veselības aizsardzību darbā 2021.–2027. gadam* ir ES stratēģija darba ņēmēju veselības un drošības uzlabošanai, pamatojoties arī uz Covid-19 pandēmijas laikā gūto pieredzi. Satvara mērķis ir pievērsties pārmaiņām darba pasaulē, uzlabot nelaimes gadījumu darbā novēršanu un uzlabot gatavību iespējamām turpmākām veselības krīzēm, un tam ir būtiska nozīme dalībvalstu tiesiskā regulējuma atjaunināšanas koordinēšanā, attiecīgā gadījumā sadarbojoties ar sociālajiem partneriem ²².
- 2022. gada *Direktīvas par adekvātu minimālo algu* mērķis ir izveidot vienotu satvaru likumā noteiktās minimālās algas adekvātumam, veicināt koplīguma slēgšanas sarunas par algu noteikšanu un darba ņēmēju efektīvu piekļuvi tiesībām uz minimālās algas aizsardzību, neskarot sociālo partneru autonomijas pilnīgu ievērošanu. Direktīva izveido pārvaldības sistēmu likumā noteiktās minimālās algas noteikšanai un atjaunināšanai, pamatojoties uz skaidriem kritērijiem, kas ietver pirktspēju, algu sadalījumu un līmeņus, algu pieaugumu un ražīgumu, un nosaka, ka dalībvalstīm, kurās koplīguma slēgšanas sarunu rādītājs ir mazāks par 80 %, ir jāizstrādā rīcības plāns darba koplīguma slēgšanas sarunu veicināšanai ²³.

²² Komisijas Paziņojums “[*ES stratēģiskais satvars par drošību un veselības aizsardzību darbā 2021.–2027. gadam. Darba aizsardzība mainīgā darba pasaulē*](#)”, 2021. gada 28. jūnijs.

²³ Eiropas Parlamenta un Padomes [Direktīva \(ES\) 2022/2041](#) (2022. gada 19. oktobris) par *adekvātām minimālajām algām Eiropas Savienībā*. Dalībvalstīm direktīva jātransponē līdz 2024. gada novembrim. 2023. gadā tika sagatavots [ziņojums](#) par direktīvas transponēšanu.

- Jaunākais instruments ir 2023. gada *Ieteikums par sociālā dialoga stiprināšanu*, kura mērķis cita starpā ir sniegt norādījumus dalībvalstīm par sociālā dialoga un darba koplīguma slēgšanas sarunu stiprināšanu valsts līmenī ²⁴. Ieteikums papildina atjaunos centienus uzlabot sociālo dialogu Savienības līmenī ²⁵, kā arī īpašo ES finansējumu no *Eiropas Sociālā fonda Plus* (ESF+), lai uzlabotu sociālo partneru spēju veidošanu dalībvalstīs, kurās tas ir būtisks izaicinājums ²⁶.

11. Lai gan šīs iniciatīvas veicināja vienlīdzīgākus konkurences apstākļus visā Savienībā, svarīgas politikas prioritātes joprojām ir novērtēt straujās tehnoloģiju attīstības ietekmi uz darba apstākļiem un jaunu ar klimata pārmaiņām saistītu arodrisku rašanos.

Faktiski, neraugoties uz iespējām, kas izriet no tehnoloģiskajiem sasniegumiem, saglabājas nenoteiktība attiecībā uz darbavietu dinamiku saistībā ar platformu darba, mākslīgā intelekta un algoritmiskās pārvaldības arvien lielāko izplatīšanos. Tāpat kā pēdējos gados, šāda nenoteiktība var turpināt radīt riskus valstu darba tiesību aktu interpretācijai un pareizai piemērošanai, jo īpaši tādās jomās kā darba laiks, darba un privātās dzīves līdzsvars, uzdevumu sadale un dažu darba ņēmēju nodarbinātības statusa klasifikācija. Attiecībā uz veselību un drošību varētu vajadzēt vēl vairāk pielāgot attiecīgos noteikumus un satvarus, lai labāk iekļautu gan psihosociālos riskus, kas saistīti ar digitālo pārkārtošanos, tostarp negatīvo ietekmi uz psihoemocionālo veselību, gan īpašus apdraudējumus, ko rada klimata pārmaiņas (attiecībā uz darbvietām, kas saistītas ar ekstremālu laikapstākļu iedarbību), veicinot to novēršanu, kā arī paātrināt minimālo standartu noteikšanu attiecībā uz bīstamām vielām.

²⁴ [Padomes Ieteikums \(2023. gada 12. jūnijs\)](#) par sociālā dialoga stiprināšanu Eiropas Savienībā. Tā īstenošanu pārraudzīs EMCO sadarbībā ar sociālajiem partneriem no 2025. gada, kad dalībvalstīm būs jāiesniedz pirmais ziņojums.

²⁵ Tas detalizēti izklāstīts Komisijas paziņojumā “[Sociālā dialoga stiprināšana Eiropas Savienībā: tā potenciāla pilnīga izmantošana nolūkā pārvaldīt taisnīgu pārkārtošanos](#)”, 2023. gada 25. janvāris.

²⁶ Skatīt Eiropas Parlamenta un Padomes [Regulu \(ES\) 2021/1057](#) (2021. gada 24. jūnijs), ar ko izveido *Eiropas Sociālo fondu Plus* (ESF+) un atceļ Regulu (ES) Nr. 1296/2013. Tās 9. pantā ir norādīts, ka tad, ja sociālo partneru spēju veidošana ir apzināta attiecīgajā konkrētai valstij adresētajā ieteikumā, kas pieņemts Eiropas pusgada ietvaros, attiecīgā dalībvalsts minētajam mērķim piešķir vismaz 0,25 % no saviem dalīti pārvaldītās ESF+ sadaļas līdzekļiem.

12. **Papildus iespējamiem veselības un drošības noteikumu pielāgojumiem, lai vērstos pret darba apstākļu pasliktināšanās riskiem, var būt vajadzīgas ES iniciatīvas, kas pilnībā respektē valstu darba tirgus modeļus, kā arī sociālo partneru aktīvāka iesaiste un efektīvāki izpildes mehānismi.** Lai novērstu dažus no riskiem, kas saistīti ar darba digitalizācijas palielināšanos, Padome un Eiropas Parlaments 2024. gada februārī panāca vienošanos par *MI aktu*. Turklāt ES tiesību aktos var būt vajadzīgi atjauninājumi ²⁷, lai to noteikumus labāk pieskaņotu digitālajam laikmetam, piemēram, tiesības atslēgties un darba apstākļi platformu darbā. Arī iniciatīvas, kuru mērķis ir uzlabot spēju atklāt krāpšanu un ļaunprātīgu izmantošanu, kā arī valstu darba inspekciju spējas un pārrobežu sadarbību, var palīdzēt vēl vairāk uzlabot darba apstākļus, tostarp saistībā ar taisnīgas darbaspēka mobilitātes veicināšanu visā Savienībā. Šajā sakarā gaidāmais Eiropas Darba iestādes izvērtējums ir iespēja pārdomāt tās turpmāko attīstību ²⁸. Attiecībā uz sociālo dialogu 2023. gada *ieteikuma* mērķis ir nodrošināt labvēlīgu vidi divpusējam un trīspusējam sociālajam dialogam visos līmeņos. Tomēr, ņemot vērā tendenci dalībai arodbiedrībās samazināties, nelielo to darba ņēmēju īpatsvaru, uz kuriem attiecas koplīgumi lielākajā daļā dalībvalstu, algu īpatsvara samazināšanos, kā arī to, ka pastāvīgi trūkst nolīgumu Savienības līmenī starp ES sociālajiem partneriem, var būt vajadzīgi turpmāki centieni šajā virzienā ²⁹. Lai palielinātu to aktīvo lomu pašreizējo un gaidāmo lielo pārkārtošanos pārvaldībā un pieņemšanā, ir būtiski stiprināt darba ņēmēju iesaisti un sociālo partneru nozīmi. Šajā sakarā cita starpā var apsvērt iespēju atbilstīgi valstu praksei izstrādāt ES darbības, kas uzlabotu nepietiekami pārstāvēto kategoriju pārstāvību sociālajā dialogā.

²⁷ Piemēram, [Direktīvā 2003/88/EK \(2003. gada 4. novembris\)](#) par *konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem* un [Direktīvā 2002/14/EK \(2002. gada 11. marts\)](#), ar ko izveido *vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklaušīšanai Eiropas Kopienā*.

²⁸ [Eiropas Darba iestāde \(ELA\) tika izveidota 2019. gada 20. jūnijā](#), lai palīdzētu dalībvalstīm un Komisijai efektīvi piemērot un izpildīt Savienības tiesību aktus, kas saistīti ar darbaspēka mobilitāti visā Savienībā un sociālā nodrošinājuma sistēmu koordinēšanu Savienībā. 2024. gadā Komisija nāks klajā ar *ELA* darbību pirmo izvērtējumu.

²⁹ Pēc [Valdišes sociālā samita](#) Komisija, Padomes prezidentvalsts Beļģija un Eiropas sociālie partneri 2024. gada 31. janvārī vienojās sākt jaunu *Eiropas sociālā dialoga paktu*, lai noteiktu, kā vēl vairāk stiprināt sociālo dialogu Savienības līmenī.

Sociālā aizsardzība un iekļaušana

13. **Pīlāra trešajā nodaļā ir atbalstīta politika, kas stiprina pienācīgu sociālo aizsardzību un uzlabo sociālo iekļaušanu, izmantojot dažādus Padomes ieteikumus un citas svarīgas iniciatīvas, kuru mērķis ir aizsargāt cilvēkus un dot viņiem iespēju pārvarēt dažādu veidu neaizsargātību.**

- 2021. gada *Padomes Ieteikums par Eiropas Garantiju bērniem* ³⁰ ir svarīga iniciatīva, kuras mērķis ir vērsties pret bērnu nabadzību un veicināt vienlīdzīgas iespējas, izveidot satvaru politikas reformām un novērst un apkarot sociālo atstumtību starp paaudzēm no agrīna vecuma, ko panāk, bērniem, kuriem vajadzīgi dažādi pakalpojumi, piemēram, agrīnā pirmsskolas izglītība un aprūpe, izglītība un skolas nodarbības, vismaz viena veselīga maltīte katru skolas dienu un veselības aprūpe, nodrošinot bezmaksas un efektīvu piekļuvi tiem. Tā īstenošana tika atbalstīta ar investīcijām, piešķirot norobežotus ES līdzekļus, apvienojumā ar dažādām ar bērniem saistītām ES iniciatīvām, piemēram, 2022. gada *Padomes ieteikumu par Barselonas mērķrādītāju pārskatīšanu attiecībā uz pirmsskolas izglītību un aprūpi* ³¹, kas nosaka jaunus (augstākus) mērķrādītājus 2030. gadam.
- 2019. gada *Padomes Ieteikums par darbinieku un pašnodarbināto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai* ³² ir bijis virzītājspēks tādas valstu politikas un pasākumu ietekmēšanai, kas paredzēti, lai pielāgotos pārmaiņām darba tirgos, un nodrošinātu piekļuvi sociālajai aizsardzībai ikvienam neatkarīgi no nodarbinātības statusa. Iniciatīvas īstenošanu atbalsta savstarpējas mācīšanās pasākumi Savienības līmenī un ES statistikas uzlabošana, izmantojot īpašu monitoringa sistēmu.

³⁰ [Padomes Ieteikums \(2021. gada 14. jūnijs\)](#), ar ko izveido Eiropas Garantiju bērniem.

³¹ [Padomes Ieteikums \(2022. gada 8. decembris\)](#) par pirmsskolas izglītību un aprūpi: Barselonas mērķrādītāji 2030. gadam.

³² [Padomes Ieteikums \(2019. gada 8. novembris\)](#) par darbinieku un pašnodarbināto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai.

- *Padomes 2023. gada Ieteikumā par adekvātu minimālo ienākumu, kas nodrošina aktīvu iekļaušanu* ³³, dalībvalstis aicinātas pašreizējās apņemšanās – samazināt nabadzību un sociālo atstumtību ES – ietvaros veicināt adekvātu ienākumu atbalstu. Tajā ir sniegti norādījumi valsts līmeņa darbībām nolūkā uzlabot pabalstu adekvātumu, tvērumu un izmantošanu apvienojumā ar labāku piekļuvi pamatpakalpojumiem un atbalsta pakalpojumiem tiem, kas atrodas vistālāk no darba tirgus, tostarp ar aktīviem darba tirgus politikas pasākumiem un mērķorientētiem un personalizētiem sociālajiem pakalpojumiem.
- 2022. gada *Eiropas Aprūpes stratēģija* ³⁴ kopā ar attiecīgo *Padomes Ieteikumu par cenas ziņā pieejamu un kvalitatīvu ilgtermiņa aprūpi* ³⁵ nodrošina satvaru reformām un investīcijām ES un valstu līmenī, lai nodrošinātu kvalitatīvus, cenas ziņā pieejamus un pieklūstamus aprūpes pakalpojumus visā ES un uzlabotu gan aprūpes saņēmēju, gan to aprūpētāju situāciju. Padomes ieteikumā par ilgtermiņa aprūpi dalībvalstis tiek aicinātas uzlabot piekļuvi cenas ziņā pieejamai, kvalitatīvai ilgtermiņa aprūpei visiem, kam tā ir vajadzīga, nodrošinot pienācīgu sociālo aizsardzību ilgtermiņa aprūpes kontekstā, pastāvīgi saskaņojot pakalpojumu piedāvājumu ar vajadzībām, nodrošinot kvalitātes standartus visās aprūpes vidēs neatkarīgi no pakalpojumu sniedzēju veida, atbalstot kvalitatīvu nodarbinātību un taisnīgus darba apstākļus nozarē, risinot vajadzīgo prasmju un darbaspēka trūkuma problēmu un atbalstot neformālo aprūpētāju aprūpes darbības.

³³ [Padomes Ieteikums \(2023. gada 30. janvāris\)](#) par adekvātu minimālo ienākumu, kas nodrošina aktīvu iekļaušanu.

³⁴ Komisijas paziņojums par [Eiropas Aprūpes stratēģiju](#), 2022. gada 7. septembris.

³⁵ [Padomes Ieteikums \(2022. gada 8. decembris\)](#) par piekļuvi cenas ziņā pieejamai un kvalitatīvai ilgtermiņa aprūpei.

- 2021. gada *Personu ar invaliditāti tiesību stratēģijā 2021.–2030. gadam* ³⁶ ir ietverts vērienīgs darbību un pamatiniciatīvu kopums dažādās jomās, pievēršoties arī sociālās atstumtības riskiem, ar kuriem saskaras personas ar multiinvaliditāti. Šo iniciatīvu pabeigšana veicinās diskriminācijas mazināšanos, palīdzēs personām ar invaliditāti pilnībā izmantot savas sociālās tiesības un sniegs viņiem lielākas iespējas būt neatkarīgiem, uzlabojot viņu līdzdalību sabiedrībā un darba tirgū. Nesen ierosinātā *Eiropas invaliditātes karte un Eiropas invalīdu stāvvietas izmantošanas karte* ³⁷ atbalstīs viņu sociālo iekļaušanu visā Savienībā.

³⁶ Komisijas paziņojums “[*Savienība, kurā valda līdztiesība: personu ar invaliditāti tiesību stratēģija 2021.–2030. gadam*](#)”, 2021. gada 3. marts.

³⁷ [*COM/2013/512, Priekšlikums – Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva, ar ko izveido Eiropas invaliditātes karti un Eiropas invalīdu stāvvietas izmantošanas karti.*](#)

- Citas ES līmeņa darbības palīdz uzraudzīt politikas attīstību saskaņā ar nodarbinātības pamatnostādnēm un iedvesmo politikas reformas, piemēram, regulāri nākt klajā ar *Ziņojumu par pensiju pietiekamību* ³⁸ un *Ilgttermiņa aprūpes ziņojumu* ³⁹, kas atvieglo informācijas un prakses apmaiņu un papildina Ziņojumu par novecošanu, kuru izstrādā ECOFIN sastāvs. 2021. gadā izveidotajai Eiropas platformai bezpajumtniecības apkarošanai ⁴⁰ ir būtiska loma ES līmenī, lai stiprinātu pierādījumus par bezpajumtniecību un uzraudzītu to, atbalstītu savstarpēju mācīšanos nolūkā veicināt politiku, kuras pamatā ir uz cilvēku orientēta, uz mājokli balstīta un integrēta pieeja, un izpētītu piekļuvi finansējumam, tostarp ES finansējumam. Kopumā atbalsta pakalpojumu sniegšanai labklājības sistēmās, papildinot dažādus pabalstus, ir svarīga loma, kā tas atgādināts visās iniciatīvās. Turklāt *Paziņojumā par labāku dalībvalstu rīcībpolitiku distributīvās ietekmes novērtēšanu* ⁴¹ ir sniegti norādījumi dalībvalstīm par to, kā vislabāk veikt dažādu sociālekonomisko grupu ienākumu distributīvās ietekmes novērtējumus un iekļaut tos politikas veidošanas procesos, kā arī izklāstīts process, kā kopā ar dalībvalstīm pilnveidot esošo metodiku izstrādi.

³⁸ “[Pension Adequacy Report](#)” (Ziņojums par pensiju pietiekamību), ko izdod reizi trijos gados, jaunākā – 2021. gada – redakcija.

³⁹ “[2021 Long-Term Care Report](#)” (2021. gada ilgtermiņa aprūpes ziņojums), ko izstrādā kopīgi Eiropas Komisija un Sociālās aizsardzības komiteja.

⁴⁰ “*Lisbon Declaration on the [European Platform on Combatting Homelessness](#)*” (Lisabonas deklarācija par Eiropas platformu bezpajumtniecības apkarošanai), 2021. gada 21. jūnijs.

⁴¹ Komisijas paziņojums “[Labāka dalībvalstu rīcībpolitiku distributīvās ietekmes novērtēšana](#)”, 2022. gada 28. septembris.

14. **Nabadzības līmenis saglabājās stabils, kopumā bez būtiskiem uzlabojumiem, un bērnu nabadzība nedaudz palielinājās, turklāt demogrāfiskās tendences, pārmaiņas darba tirgū, pieaugošais cilvēku ar garīgās veselības problēmām skaits un dzīves dārdzības pieaugums rada papildu problēmas.** Labklājības valsts ilgspēju apdraud pašreizējās demogrāfiskās megatendences novecojošā sabiedrībā, un tādēļ ir jāsaskaņo pietiekamības un ilgspējas vajadzības, tostarp saistībā ar pensiju, veselības un ilgtermiņa aprūpes sistēmām. Pārmaiņas darba tirgū, kuras rada daudzveidīgāku, nelineāru un nevienmērīgu karjeru, kas atšķiras no standarta darba nosacījumiem, padara sarežģītāku pienācīgas sociālās aizsardzības visiem nodrošināšanu. Zaļā un digitālā pārveide ir iespēja uzlabot sociālo aizsardzību un sociālo pakalpojumu sniegšanu, taču arī palielina risku attiecībā uz neaizsargāto personu dalību darba tirgū un sociālo iekļaušanu. Joprojām pastāv strukturālas problēmas saistībā ar cīņu pret nabadzību un neaizsargātu cilvēku nestabilo situāciju, jo īpaši attiecībā uz personu ar invaliditāti un garīgās veselības problēmām iekļaušanu. Bezpajumtniecība joprojām ir problēma daudzās dalībvalstīs līdzās izaicinājumiem, kas saistīti ar mājokļu pieejamību cenas ziņā, enerģētisko nabadzību un augstu dzīves dārdzību, kas ietekmē plašu cilvēku loku, bet galvenokārt tos, kuriem ir zemi ienākumi, un tāpēc ir vajadzīgas integrētas stratēģijas un ES līmeņa pēcpasākumi. Lai pārtrauktu nabadzības nodošanu no paaudzes paaudzē, arvien svarīgāk ir atbalstīt ģimenes un aizsargāt bērnus no nabadzības un sociālās atstumtības, un līdz ar to ir svarīgi turpināt *Eiropas Garantijas bērniem* īstenošanu un uzraudzību. Piekļuve sociālajiem pakalpojumiem (tostarp bērnu aprūpei un ilgtermiņa aprūpei) ir būtiska, lai veicinātu darba un privātās dzīves līdzsvaru un novērstu sociālo atstumtību, taču šajā ziņā joprojām pastāv problēmas, jo īpaši, lai sasniegtu visnelabvēlīgākajā situācijā esošās grupas nolūkā uzlabot viņu dzīves apstākļus, palielināt sociālās aizsardzības pabalstu izmantošanu un veicināt iesaistīšanu darba tirgū. Tāpat nabadzības vai sociālās atstumtības riskam pakļautie cilvēki saskaras ar grūtībām piekļūt pamatpakalpojumiem.

15. **Saistībā ar plašo esošo iniciatīvu klāstu ir nepieciešami rūpīgi pēcpasākumi un uzraudzība, savukārt turpmāki to īstenošanas centieni – līdztekus iespējamām jaunām darbībām – varētu uzlabot labklājības valstu noturību.** Saistībā ar demogrāfisko problēmu risināšanu ES līmeņa rīcībai varētu būt labvēlīga ietekme uz cenas ziņā pieejamu un kvalitatīvu sociālo pakalpojumu sniegšanu, vienlaikus ņemot vērā valstu kontekstu un kompetenču sadalījumu. Tas varētu ietvert darbaspēka vajadzību risināšanu aprūpes nozarē, teritoriālo nevienlīdzību ņemšanu vērā, digitalizācijas iespēju izpēti un deinstitucionalizācijas centienus. *Brīvprātīgā Eiropas kvalitātes sistēma sociālo pakalpojumu jomā* ir jāpārskata, lai uzlabotu tās atbilstību un izmantošanu, kā arī ir vajadzīgs turpmāks darbs pie piekļuves pamatpakalpojumiem. Turklāt ir nepieciešami pastāvīgi centieni, lai uzlabotu pensiju sistēmu pietiekamību, jo īpaši, lai novērstu dzimumu nelīdztiesību un saskaņotu pietiekamības un fiskālās ilgtspējas dimensijas. Pastiprināta koordinācija starp *Ziņojuma par novecošanu*, *Ziņojuma par pensiju pietiekamību* un *Ziņojuma par ilgtermiņa aprūpi* īstenošanu nodrošinātu uzraudzības papildināmību un saskaņotību. Saskaņā ar *ES Augsta līmeņa grupas ziņojumu par sociālās aizsardzības nākotni* uzsvēra likšana uz dzīves cikla pieeju un sociālajām investīcijām var palīdzēt uzlabot noturību visā ES ⁴². Lai risinātu problēmas saistībā ar pārmaiņām darba tirgū, ir pastāvīgi jāuzlabo atbilstīgas valstu sociālās aizsardzības sistēmas un jāmodernizē sociālā nodrošinājuma sistēmu koordinācija ES. Tādējādi viena no galvenajām prioritātēm ir pastiprināt savstarpēju mācīšanos, uzraudzību un turpināt īstenot *Padomes Ieteikumu par darbinieku un pašnodarbināto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai*, tostarp attiecībā uz digitalizācijas radītajām iespējām un izaicinājumiem sociālajā aizsardzībā, vienlaikus respektējot valstu sociālās aizsardzības sistēmu daudzveidību. Turklāt *Padomes Ieteikuma par adekvātu minimālo ienākumu, kas nodrošina aktīvu iekļaušanu*, īstenošanai vajadzētu būt svarīgai lomai sociālās drošības tīkla pilnveidošanā, nodrošinot aktīvo iedzīvotāju pamata aizsardzību, jo īpaši ekonomikas satricinājumu laikā, vienlaikus veicinot vienmērīgu pāreju uz darba tirgu tiem, kuri spēj strādāt, un risināt nodarbinātu personu nabadzības problēmu.

⁴² Augsta līmeņa grupas sociālās aizsardzības un labklājības valsts nākotnes jautājumos ES [ziņojums](#) tika pabeigts 2023. gada janvārī.

Būtu jāveic turpmāki pasākumi, lai izstrādātu *Personu ar invaliditāti tiesību stratēģijas* vērienīgu otro posmu, savukārt personu ar garīgās veselības problēmām vajadzībām mēs varētu turpināt izmantot *Visaptverošo pieeju garīgajai veselībai*. Tādu metodiku stiprināšana, ar kurām novērtē politikas ietekmi uz nabadzību, jo īpaši distributīvas ietekmes novērtējumu izmantošana un izplatīšana, šķiet, ir joma, kurā varētu apsvērt turpmāku rīcību. Datu savlaicīguma un pieejamības uzlabošana un piekļuves atvieglošana arī ļautu stiprināt sociālās situācijas uzraudzību ES un atbalstītu uz gūtajām atziņām balstītas politikas izstrādi.

Pārvaldība

16. **Eiropas pusgamam arī turpmāk vajadzētu būt galvenajam pīlāra īstenošanas uzraudzības satvaram, tostarp attiecībā uz progresu, kas panākts virzībā uz ES un valstu 2030. gada mērķrādītājiem nodarbinātības, prasmju un nabadzības mazināšanas jomā.** 2030. gada mērķrādītāji būtiski palīdz noteikt politikas prioritātes valsts līmenī un uzlabot Savienības sociālās dimensijas pamanāmību. Daudzās pēdējos gados pieņemtās ES iniciatīvas pīlāra principu īstenošanai ir būtiski veidojušas *EMCO* un *SPC*, ar kurām Komisija bieži ir apspriedusies par gaidāmajiem priekšlikumiem, darba kārtību. Turklāt Padome ir arī uzticējusi *EMCO* un *SPC* uzraudzīt daudzu ieteikumu īstenošanu, kā arī sagatavot ikgadējo Padomes darbu saistībā ar Eiropas pusgadu, kā minēts LESD 148. pantā. Raugoties nākotnē, kā uzsvērts *EMCO* un *SPC Atzinumā par sociālo investīciju pievienoto vērtību un EPSCO padomes filiēre lomu Eiropas pusgada pārvaldībā*, ko Padome apstiprināja 2023. gada novembrī ⁴³, ir svarīgi nodrošināt efektīvu sadarbību un kopīgas pārdomas par Eiropas pusgadu Padomes *EPSCO* un *ECOFIN* sastāvos, tostarp, ņemot vērā jaunās ES ekonomikas pārvaldības turpmāko īstenošanu.

⁴³ Skatīt [*EMCO* un *SPC* atzinumu par tematu “Sociālo investīciju pievienotā vērtība un *EPSCO* padomes filiēre loma Eiropas pusgada pārvaldībā”](#), ko Padome apstiprināja 2023. gada 28. novembrī.

Lai saglabātu Eiropas pusgada daudzpusējo raksturu un dalībvalstu līdzatbildību par tajā ietverto analīzi un ieteikumiem, *EPSCO* padomes sastāvam saskaņā ar attiecīgajiem Līguma noteikumiem būtu jā saglabā koordinatora loma attiecībā uz visu Eiropas pusgadā ietverto dokumentu attiecīgo saturu. Būtu jā turpina pētīt, kā uzlabot Eiropas pusgadā izmantotos uzraudzības instrumentus, tostarp sociālo rezultātu pārskatu, nepalielinot administratīvo slogu ⁴⁴. Šajā kontekstā Eiropas pusgada 2024. gada ciklā ir iekļauta sociālās konverģences izmēģinājuma analīze, kuras pamatā ir sociālās konverģences sistēmas iezīmes, kā aprakstīts *EMCO* un *SPC svarīgākajos vēstījumos*, kas Padomei tika iesniegti 2023. gada jūnijā ⁴⁵.

17. **Ārkārtējie satricinājumi, ar kuriem Savienība ir saskārusies pēdējos gados, jo īpaši Covid-19 pandēmija, Krievijas agresijas karš pret Ukrainu, augstas inflācijas atgriešanās un nopietnas dabas katastrofas dažās dalībvalstīs, bieži vien nav ļāvuši novilkt skaidru robežu starp politikas jomām, atgādinot par to, ka ir jānodrošina politikas saskaņotība Savienības un valstu līmenī.**

⁴⁴ Kā izklāstīts [attiecīgajā EMCO un SPC atzinumā](#), lai gan 2021. gadā notikusī sociālo rezultātu pārskata pārskatīšana uzlaboja pīlāra principu aptvērumu attiecībā uz rezultātu pārskata pamatrādītājiem, daži principi joprojām nav aptverti, un ir vajadzīgas turpmākas diskusijas par to, vai iekļaut “sekundāros” rādītājus. Turklāt [EMCO un SPC 2019. gadā veiktajā novērtējumā par stratēģiju “Eiropa 2020”](#) komitejas uzsvēra, ka ir jāvienkāršo un jākonsolidē to uzraudzības instrumenti, tostarp, uzlabojot to pamanāmību, piekļūstamību un izmantojamību; reaģējot uz šo aicinājumu, *EMCO* un *SPC* rādītāju grupas pašlaik apsver savu uzraudzības un ziņošanas rīku izmantošanu un sastāvu.

⁴⁵ Skatīt [EMCO un SPC darba grupas ziņojumu par sociālās konverģences sistēmu](#), kā arī [svarīgākos vēstījumus](#), ko, pamatojoties uz ziņojumu, apstiprinājušas *EMCO* un *SPC*. *EMCO* un *SPC* izskatīs iepriekš minētās izmēģinājuma analīzes ietekmi uz savām darbībām un uz 2024. gada Eiropas pusgada ciklu.

Šajā kontekstā *EPSCO* padomes sastāvā notiekošajās debatēs par sociālo investīciju politikas pievienoto vērtību, kā tas definēts saistītajā *EMCO* un *SPC* 2023. gada novembra atzinumā, tika atzinīgi novērtēti pierādījumi, kas liecina, ka – ja labi izstrādātas – reformas un investīcijas, kuru pamatā ir sociālu investīciju pieeja ⁴⁶, var būtiski ietekmēt ekonomikas izaugsmi, ražīgumu un konkurētspēju, tādējādi atbalstot arī fiskālo ilgtspēju un vienlaikus veicinot pīlāra principu īstenošanu. No otras puses, politikai un pasākumiem, kuriem trūkst *ex ante* distributīvas ietekmes novērtējumu, var būt neliela vai nekāda, vai – sliktākajā gadījumā – nelabvēlīga ietekme uz mājāsaimniecību ienākumiem, radot tādas neparedzētas sekas kā paaugstināti nabadzības riski un sociālā nevienlīdzība ⁴⁷. Šajā sakarā efektīva sadarbība visos Padomes sastāvos ir būtiska, lai nodrošinātu politikas saskaņotību Savienības un valstu līmenī. Turklāt, ņemot vērā strukturālās problēmas, ko rada zaļā un digitālā pārkārtošanās un sabiedrības novecošana, var būt vajadzīgi jauni centieni nolūkā uzlabot uz gūtajām atziņām balstītas politikas veidošanu, lai ņemtu vērā šo ietekmi. Jo īpaši – papildus uzlabotām savstarpējas mācīšanās iespējām – attiecīgas izpētes jomas Savienības līmenī varētu būt kopēju pamatprincipu un standartu izstrāde brīvprātīgai izmantošanai dalībvalstīs nolūkā atbalstīt dalībvalstu administratīvās spējas šajā ziņā. Tajos galvenā uzmanība būtu jāpievērš ietekmes novērtējuma un izvērtēšanas metodiku izmantošanai saistībā ar sociālo investīciju politiku un administratīvo datu pastiprinātu izmantošanu, lai apkopotu savlaicīgāk saskaņotu un detalizētāku ES un valstu statistiku ar labāku datu sadalījumu un atvieglotu piekļuvi mikrodatiem, vienlaikus nodrošinot atbilstību datu aizsardzības regulējumam.

⁴⁶ Kā atgādināts 2023. gada novembrī apstiprinātajā *EMCO un SPC atzinumā par sociālajām investīcijām*, Padomes iepriekšējā darbā, uz kā pamata varētu turpināt darbu, sociālo investīciju pieeja tika definēta kā darba tirgus, prasmju un sociālās politikas izstrāde nolūkā uzlabot atsevišķu personu pašreizējās un turpmākās spējas, galveno uzmanību pievēršot tam, lai nodrošinātu viņiem iespējas un attīstītu viņu spējas pievērsties sociālekonomiskajiem riskiem dzīves gājuma perspektīvā.

⁴⁷ Komisija 2022. gada septembrī publicēja [Paziņojumu par labāku dalībvalstu rīcībpolitiku distributīvās ietekmes novērtēšanu](#). Šajā paziņojumā dalībvalstīm sniegti norādījumi par to, kā vislabāk veikt dažādu sociālekonomisko grupu ienākumu distributīvās ietekmes novērtējumus un iekļaut tos savas politikas veidošanas procesos. Tajā ir izklāstīts process, kā kopā ar dalībvalstīm turpināt attīstīt esošās metodikas, un iepazīstināts ar atbalstu, ko Komisija var sniegt dalībvalstīm.

18. **ES līdzekļu izmantošana ir palīdzējusi dalībvalstīm plānot un īstenot pasākumus jomās, kas saistītas ar pīlāra principiem, tostarp pēc pēkšņās ekonomikas krīzes, ko izraisīja Covid-19 pandēmija.** Kohēzijas politikas programmām, jo īpaši ESF+, būtu jāturpina veicināt Eiropas pusgadā noteikto pīlāra principu un konkrētām valstīm adresēto ieteikumu īstenošanu atbilstīgi valstu apstākļiem nolūkā atbalstīt pasākumus un investīcijas, jo īpaši Eiropas mazāk attīstītajos reģionos. Kohēzijas politikas fondi laika gaitā ir kļuvuši nozīmīgāki arī tāpēc, ka laikposmā no 2008. līdz 2019. gadam publiskajām investīcijām Savienībā bija tendence samazināties ⁴⁸. Pamatojoties uz Komisijas prognozēm, paredzams, ka 2021.–2027. gada ciklā līdz 2027. gadam tiks radīti 1,3 miljoni papildu darbvieta, gada atdeves koeficientam 25 gadu laikā no plānošanas perioda sākuma veidojot aptuveni 3,4 % un radot ievērojamu pozitīvu plašāku ietekmi uz ES reģioniem ⁴⁹. Covid-19 pandēmijas laikā dalībvalstis guva labumu no lielākas elastības, kas palīdzēja mazināt lielo spriedzi veselības aprūpes pakalpojumu jomā un atbalstīt uzņēmumus, novēršot vēl lielāka skaita darbvieta zudumu un nelabvēlīgu ietekmi uz skartajiem darba ņēmējiem ⁵⁰. Ekonomikas atveseļošana vēl vairāk tika sekmēta, kā Savienības pagaidu instrumentus izveidojot *SURE* un *Atveseļošanas un noturības mehānismu*; *Atveseļošanas un noturības mehānisms* līdz 2026. gadam ir integrēts Eiropas pusgadā, lai sniegtu finansiālu atbalstu reformām un investīcijām, kas – līdzās citām ES prioritātēm – palīdz īstenot arī pīlāra principus. Lūkojoties nākotnē un neraugoties uz diskusijām par to, kā *SURE* tika finansēts ⁵¹, saistībā ar to gūtā pieredze un tā pašreizējā izvērtēšana var sniegt atziņas par turpmāko ES shēmu efektivitāti.

⁴⁸ Skatīt Komisijas [dienestu darba dokumentu “Cohesion in Europe towards 2050 – Eight report on economic, social and territorial cohesion”](#) (Kohēzija Eiropā 2050. gada perspektīvā – astotais ziņojums par ekonomisko, sociālo un teritoriālo kohēziju), publicēts 2022. gadā.

⁴⁹ Skatīt Komisijas [dienestu darba dokumentu “Cohesion 2021-2027: forging an ever stronger Union – Report on the outcome of 2021-2027 cohesion policy programming”](#) (Kohēzija 2021.–2027. gadā: ceļā uz vēl spēcīgāku Savienību. Ziņojums par 2021.–2027. gada kohēzijas politikas plānošanas iznākumu), publicēts 2023. gada aprīlī.

⁵⁰ Izmantojot [Investīciju iniciatīvu reaģēšanai uz koronavīrusu \(CRII\)](#) un [Papildināto investīciju iniciatīvu reaģēšanai uz koronavīrusu \(CRII+\)](#), pieņemtas attiecīgi 2020. gada martā un aprīlī.

⁵¹ *EMCO* un *SPC* uzskata, ka *SURE* specifiskais finansēšanas mehānisms, ar ko dalībvalstīm tiek sniegti aizdevumi ar izdevīgiem nosacījumiem, pirmkārt un galvenokārt ir Padomes *ECOFIN* sastāva kompetences jautājums.

Eiropas sociālo tiesību pīlāra principi**I nodaļa – Vienādas iespējas un darba tirgus pieejamība****1. Vispārīgā un profesionālā izglītība un mūžizglītība**

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

2. Dzimumu līdztiesība

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

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

3. Vienādas iespējas

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

4. Aktīvs atbalsts nodarbinātībai

Ikvienam ir tiesības un savlaicīgu un individuāli pielāgotu palīdzību, lai uzlabotu nodarbinātības vai pašnodarbinātības izredzes. Tas ietver tiesības saņemt atbalstu darba meklējumiem, apmācībai un pārkvalifikācijai. Ikvienam ir tiesības darba maiņas brīdī pārcelt sociālās aizsardzības tiesības un tiesības uz apmācību.

Jauniešiem ir tiesības turpināt izglītošanos, mācekļību, praksi vai saņemt pienācīgu darba piedāvājumu 4 mēnešu laikā kopš dienas, kad jaunietis kļūst par bezdarbnieku vai pamet izglītības sistēmu.

Bezdarbniekiem ir tiesības uz individuālu, pastāvīgu un konsekventu atbalstu. Ilglaicīgiem bezdarbniekiem ir tiesības uz padziļinātu individuālo novērtējumu ne vēlāk kā 18 mēnešus pēc nonākšanas bezdarbnieka statusā.

II nodaļa – Taisnīgi darba apstākļi

5. Droši un pielāgojami darba apstākļi

Neatkarīgi no nodarbinātības attiecību veida un ilguma darbiniekiem ir tiesības uz taisnīgu un vienādu attieksmi tādos aspektos kā darba apstākļi, sociālās aizsardzības pieejamība un apmācība. Veicina pāreju uz beztermiņa nodarbinātības formām.

Saskaņā ar tiesību aktiem un kolektīviem līgumiem darba devējiem nodrošina elastību, kas vajadzīga, lai ātri pielāgotos ekonomiskās situācijas izmaiņām.

Sekmē novatoriskas darba formas, kas nodrošina kvalitatīvus darba apstākļus. Veicina uzņēmējdarbības garu un pašnodarbinātību. Atvieglo darba mobilitāti.

Novērš nodarbinātības attiecības, kuru rezultātā rodas nedroši darba apstākļi, tostarp aizliedz nestandarta līgumu izmantošanu. Jebkura pārbaudes laika ilgums ir samērīgs.

6. Atalgojums

Darbiniekiem ir tiesības uz taisnīgu atalgojumu, kas nodrošina pienācīgus dzīves apstākļus.

Paredz adekvātu minimālo algu, kas nodrošina darbinieka un viņa ģimenes vajadzību apmierināšanu, ņemot vērā valstī valdošos ekonomiskos un sociālos apstākļus, vienlaikus gādājot par piekļuvi darba tirgum un par stimuliem meklēt darbu. Novērš nodarbinātu personu nabadzību.

Visas algas nosaka pārredzamā un paredzamā veidā, saskaņā ar valsts praksi un ievērojot sociālo partneru autonomiju.

7. Informācija par nodarbinātības nosacījumiem un aizsardzība atlaišanas gadījumā

Stājoties darba attiecībās, darbiniekiem ir tiesības uz rakstisku informāciju par viņu tiesībām un pienākumiem konkrētajā nodarbinātības situācijā, arī pārbaudes periodā.

Darbiniekiem pirms jebkuras atlaišanas ir tiesības uz informāciju par iemesliem un tiesības laikus saņemt attiecīgu brīdinājumu. Darbiniekiem ir tiesības uz efektīvu un objektīvu strīdu risināšanas kārtību un – nepamatotas atlaišanas gadījumā – tiesības uz pārsūdzību un pienācīgu kompensāciju.

8. Sociālais dialogs un darbinieku dalība

Izstrādājot ekonomisko, nodarbinātības un sociālo politiku, apspriežas ar sociālajiem partneriem atbilstoši valsts praksei. Tos mudina slēgt kolektīvus līgumus un iesaistīties sarunās par šādiem līgumiem jautājumos, kuri uz tiem attiecas, vienlaikus ņemot vērā sociālo partneru autonomiju un tiesības uz kolektīvo rīcību. Attiecīgos gadījumos līgumus, kas noslēgti sociālo partneru starpā, īsteno Savienības un dalībvalstu līmenī.

Darbiniekiem vai viņu pārstāvjiem ir tiesības uz informāciju un uzklauššanu jautājumos, kas viņiem ir svarīgi, jo īpaši par uzņēmumu pārceļšanu, pārstrukturēšanu un apvienošanu un par kolektīvo atlaišanu.

Mudina atbalstīt sociālo partneru arvien labāku spēju veicināt sociālo dialogu.

9. Darba un privātās dzīves līdzsvars

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

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

Darba ņēmējiem ir tiesības uz augsta līmeņa darba aizsardzību.

Darba ņēmējiem ir tiesības uz darba vidi, kas ir pielāgota viņu profesionālajām vajadzībām un dod viņiem iespēju pagarināt savu dalību darba tirgū.

Darba ņēmējiem ir tiesības uz viņu personas datu aizsardzību darba sakarā.

III Nodaļa – Sociālā aizsardzība un iekļaušana

11. Bērnu aprūpe un atbalsts bērniem

Bērniem ir tiesības uz kvalitatīvu agrīno pirmsskolas izglītību un aprūpi par pieņemamu cenu.

Bērniem ir tiesības uz aizsardzību pret nabadzību. Bērniem no sociāli nelabvēlīgas vides ir tiesības uz īpašiem pasākumiem vienlīdzīgu iespēju vairošanai.

12. Sociālā aizsardzība

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

13. Bezdarbnieka pabalsti

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

14. Minimālie ienākumi

Ikvienam, kam trūkst pietiekamu līdzekļu, ir tiesības uz pienācīgu minimālo ienākumu pabalstu, kas nodrošina cilvēka cienīgu dzīvi visos dzīves posmos, un tiesības uz ērtu piekļuvi sociālā atbalsta precēm un pakalpojumiem. Personām darbspējīgā vecumā minimālo ienākumu pabalstu apvieno ar stimuliem reintegrēt personu darba tirgū.

15. Ienākumi un pensijas vecumdienās

Darba ņēmējiem un pašnodarbinātajiem pensijas vecumā ir tiesības uz pensiju, kas ir samērīga ar viņu iemaksām un nodrošina pienācīgu ienākumu līmeni. Sievietēm un vīriešiem ir vienādas iespējas iegūt pensijas tiesības.

Ikvienai personai vecumdienās ir tiesības uz līdzekļiem, kas nodrošina cilvēka cienīgu dzīvi.

16. Veselības aprūpe

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

17. Invalīdu iekļaušana

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

18. Ilgtermiņa aprūpe

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

19. Mājokļi un palīdzība bezpajumtniekiem

Ikvienam, kam nepieciešams, sniedz piekļuvi labas kvalitātes sociālajam mājoklim vai kvalitatīvu palīdzību mājokļa nodrošināšanā.

Sociāli neaizsargātām personām ir tiesības uz atbilstošu palīdzību un aizsardzību pret piespiedu izlikšanu no mājokļa.

Bepajumtniekiem sniedz piemērotu pajumti un pakalpojumus nolūkā veicināt viņu sociālo iekļautību.

20. Piekļuve pamatpakalpojumiem

Ikvienam ir tiesības uz piekļuvi labas kvalitātes pamatpakalpojumiem, tostarp ūdensapgādes, sanitārijas, energoapgādes, transporta, finanšu pakalpojumiem un digitālajiem sakariem.

Cilvēkiem, kuriem tas nepieciešams, nodrošina atbalstu piekļuvei šādiem pakalpojumiem.