



Strasbūrā, 8.3.2016.
COM(2016) 127 final

ANNEX 1

PIELIKUMS

Pirmais provizoriskais Eiropas sociālo tiesību pīlāra izklāsts

pavaddokuments

Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu Komitejai

Apspriešanās sākšana par Eiropas sociālo tiesību pīlāru

{SWD(2016) 50 final}
{SWD(2016) 51 final}

Saturs

I NODAĻA. VIENLĪDZĪGAS IESPĒJAS UN PIEKĻUVE DARBA TIRGUM

1. *Prasmes, izglītība un mūžizglītība*
2. *Elastīgi un droši darba līgumi*
3. *Droša profesionālā pāreja*
4. *Aktīvs atbalsts nodarbinātībai*
5. *Dzimumu līdztiesība un līdzsvars starp profesionālo un privāto dzīvi*
6. *Vienlīdzīgas iespējas*

II NODAĻA. TAISNĪGI DARBA NOSACĪJUMI

7. *Nodarbinātības nosacījumi*
8. *Algas*
9. *Darba drošība un veselības aizsardzība*
10. *Sociālais dialogs un darba ņēmēju līdzdalība*

III NODAĻA. PIEMĒROTA UN ILGTSPĒJĪGA SOCIĀLĀ AIZSARDZĪBA

11. *Integrēti sociālie pabalsti un pakalpojumi*
12. *Veselības aprūpe un slimības pabalsti*
13. *Pensijas*
14. *Bezdarbnieka pabalsti*
15. *Ienākumu minimums*
16. *Invaliditātes pabalsti*
17. *Ilgtermiņa aprūpe*
18. *Bērnu aprūpe*
19. *Mājokļi*
20. *Piekļuve pamatpakalpojumiem*

Paskaidrojums

Šajā pielikumā sniegts pirmais provizoriskais Eiropas sociālo tiesību pīlāra izklāsts sabiedriskajai apspriešanai. Šis pīlārs ir paredzēts eurozonai, bet būs pieejams arī citām dalībvalstīm, ja tās to vēlēsies.

Pīlāra pirmsākumi meklējami sociālajos mērķos un tiesībās, kas noteikti ES primārajos tiesību aktos, kas ir Līgums par Eiropas Savienību (LES), Līgums par Eiropas Savienības darbību (LESD) un Eiropas Savienības Pamattiesību harta, kā to interpretējusi Eiropas Savienības Tiesa. Lai nodrošinātu pietiekami plašu apspriešanos, pīlārs skar gan jomas, kurās ES ir kompetenta pieņemt tiesību aktus, gan jomas, kurās primārā atbildība ir dalībvalstīm un ES ir vairāk atbalstoša un papildinoša nozīme. Tika ņemta vērā arī prakse valsts līmenī un starptautiskie tiesību avoti.

Pīlāra izklāstā netiek atkārtotas vai grozītas esošās tiesības, kas paliek spēkā. Tā mērķis ir sīkāk izklāstīt vairākus galvenos principus, kuriem iesaistītajās dalībvalstīs būtu jāklūst par kopīgiem principiem, lai īstenotu savu nodarbinātības un sociālo politiku, īpašu uzmanību pievēršot eurozonas vajadzībām un problēmām. Tiklīdz pīlārs būs sagatavots, tam būtu jāklūst par pamatprincipu kopumu, kas palīdzēs pārraudzīt iesaistīto dalībvalstu nodarbinātības un sociālos rādītājus, veicinās reformas valstu līmenī un, konkrētāk, kalpos kā virzienrādītājs konverģences atjaunošanai eurozonā.

Šeit izklāstītie principi ir apkopoti 20 politikas jomās, kuras tiek uzskatītas par nozīmīgām labi funkcionējošiem un taisnīgiem darba tirgiem un sociālās drošības sistēmām. Tajos ņemti vērā ekonomiskie un sociālie apsvērumi un plaša Eiropā pastāvošo situāciju daudzveidība, kā arī mainīgās situācijas uz vietas. Tie risina būtiskas bažas ciešākas un taisnīgākas ekonomiskās un monetārās savienības izveidē, piemēram, vajadzību palielināt konkurētspēju, palielināt līdzdalību darba tirgū, izveidot piemērotas sociālās aizsardzības minimumu, pilnībā izmantot cilvēkkapitālu, nodrošināt publisko finanšu ilgtspējību un palielināt pielāgošanās spējas un ekonomikas struktūru noturību.

Šeit izklāstītie principi attiecas uz ES pilsoņiem un ES valstīs likumīgi dzīvojošiem trešo valstu aktīviem vai neaktīviem pilsoņiem saskaņā ar katra principa redakciju. Pagaidām šīs apspriešanās nolūkā jēdziens “darba ņēmējs” nozīmē jebkuru personu, kas noteiktu laika posmu sniedz pakalpojumus citai personai, par ko saņem atalgojumu, un rīkojas šīs personas vadībā, jo īpaši, nosakot darba laiku, vietu un saturu.

“Pašnodarbinātais” ir jebkura persona, kas savā labā veic darbu un par to gūst ienākumus. “Nodarbinātās personas” attiecas gan uz darba ņēmējiem, gan pašnodarbinātajiem. Apspriešanās procesa laikā šo jēdzienu piemērošanas joma var būt jāprecizē.

Principu izvēlē un formulējumā cita starpā izmantotas esošās vadlīnijas Eiropas ekonomikas politikas koordinēšanas pusgadā, ES sekundārie tiesību akti un “ieteikuma tiesību” vadlīnijas, ja tādas ir. Lai labāk izprastu katru principu, izklāsts sniedz norādes par galvenajiem neatrisinātajiem jautājumiem, norāda uz katra principa potenciālo pievienoto vērtību un atgādina atbilstošās tiesības primārajos tiesību aktos, attiecīgā gadījumā izmantojot rāmīšus. Lai 2017. gadā izstrādātu galīgo priekšlikumu par Eiropas sociālo tiesību pīlāru, apspriešanās kontekstā šos principus vajadzētu plašāk apspriest un detalizēti izstrādāt.

I NODAĻA. VIENLĪDZĪGAS IESPĒJAS UN UN PIEKĻUVE DARBA TIRGUM

1. Prasmes, izglītība un mūžizglītība

Ievērojamai daļai iedzīvotāju, kā bērniem tā pieaugušajiem, valodas pamatprasmes, lasīt un rakstīt prasme, rēķināšanas prasme un IKT, kas ir pirmie soļi ceļā uz izglītību, joprojām ir neatrisināts uzdevums. Lai uzlabotu izglītības iznākumu kvalitāti un atbilstību, izglītības un apmācības sistēmām jākļūst efektīvākām, taisnīgām un jāreaģē uz darba tirgus un sabiedrības vajadzībām. Vienlīdzīga piekļuve neatkarīgi no ekonomiskajiem līdzekļiem, lai gūtu bāzi pamatprasmēm un galvenajām iemaņām sākotnējā izglītībā, ir jāpapildina ar kvalitatīvām iespējām pieaugušajiem apgūt pamatprasmes un galvenās iemaņas visā dzīves laikā. Iedzīvotāju novecošana, ilgāks darba mūžs un pieaugusi trešo valstu pilsoņu imigrācija prasa papildu rīcību attiecībā uz kvalifikācijas celšanu un mūžizglītību, lai sekmīgi pielāgotos tehnoloģiju pārmaiņām un strauji mainīgajiem darba tirgiem.

- a. *Visām personām jābūt piekļuvei kvalitatīvai izglītībai un apmācībai visā dzīves laikā, lai gūtu pietiekamu pamatprasmju un galveno iemaņu līmeni aktīvai līdzdalībai sabiedrībā un nodarbinātībā. Mazkvalificētus jauniešus un darbspējīga vecuma pieaugušos jāmudina uzlabot savas prasmes.*

Pamattiesību hartas 14. pantā noteikts: *ikvienai personai ir tiesības uz izglītību, kā arī uz pieeju arodmācībām un tālākizglītībai. Šīs tiesības ietver iespēju saņemt bezmaksas obligāto izglītību.*

LESD 165. un 166. pantā noteikts, ka Savienība īsteno arodmācību politiku un, veicinot dalībvalstu sadarbību un vajadzības gadījumā atbalstot un papildinot to rīcību, Savienība sekmē pilnvērtīgās izglītības attīstību.

2. Elastīgi un droši darba līgumi

Elastīgi darba līgumi var atvieglot ienākšanu darba tirgū un veicināt karjeras pāreju, ļaujot darba devējiem reaģēt uz pieprasījuma izmaiņām. Digitālā ekonomika maina darba modeļus, un tās ietekmē rodas jauni nodarbinātības veidi, piemēram, pašnodarbinātība. Tas paver plašākas ienākšanas iespējas darba tirgū un var palīdzēt saglabāt cilvēku aktivitāti. Tomēr dažādos darba līgumos joprojām pastāv lielas atšķirības darba nosacījumos.

Turklāt pastāv “pelēkās zonas”, piemēram, “atkarīga” un fiktīva pašnodarbinātība, kas rada neskaidru tiesisko situāciju un šķēršļus piekļuvē sociālajai aizsardzībai. Šādas parādības rada nestabilitātes risku un/vai divlīmeņu, segmentētus darba tirgus, kas kavē ražību un noved pie atstumtības. Pagaidu nodarbinātība var palielināt nestabilitātes risku, izmantojot mazāku aizsardzību pret atlaišanu, zemāku darba samaksu, ierobežotu piekļuvi sociālajai aizsardzībai un apmācībai. Virzība uz līgumu veidiem, kuros ir salīdzināmas garantijas un izmaksas, var ļaut pagaidu darbam kļūt par pakāpienu ceļā uz stabilu un drošu nodarbinātību, vienlaikus uzlabojot darba tirgus noturību pret triecieniem.

- a. Jānodrošina vienlīdzīga attieksme neatkarīgi no darba līguma, ja vien atšķirīgai attieksmei nav objektīva pamata. Jānovērš ļaunprātīga nestabila un pagaidu darba attiecību izmantošana.**
- b. Elastīgi nodarbinātības nosacījumi var palīdzēt iekļauties darba tirgū un saglabāt darba devēju spēju ātri reaģēt uz pieprasījuma izmaiņām; tomēr ir jānodrošina pāreja uz beztermiņa līgumiem.**

LESD 153. pantā noteikts, ka Savienība pieņem minimālās prasības, kā arī atbalsta un papildina dalībvalstu darbību darba apstākļu jomā.

3. Droša profesionālā pāreja

Darba dzīve kļūst daudzveidīgāka, tostarp mūža laikā cilvēks nomaina daudzas darbvietas un nodarbinātības veidus, piedzīvo karjeras pārtraukumus, pieaugušu mobilitāti un profesionālās izmaiņas. Optimālām tehnoloģiskām pārmaiņām un strauji mainīgajiem darba tirgiem ir nepieciešams ātrāks un uzlabots atbalsts, lai nodrošinātu darbvieta un profesionālo pāreju, kā arī atbalsts regulārai kvalifikācijas celšanai visā darba mūža laikā.

Kvalifikācijas celšanai ir nepieciešami atsevišķu darba ņēmēju, uzņēmumu un sabiedrības ieguldījumi. Dažas sociālās aizsardzības tiesības, piemēram, aroda pensijas, bezdarbnieka pabalsti, veselības apdrošināšana vai tiesības uz apmācību, ne vienmēr var viegli pārvietot, mainot darbu, tās nevar arī novērtēt vai uzkrāt, kļūstot par pašnodarbināto. Gluži pretēji — dažas no darba meklētāju vai neaktīvu personu tiesībām nedrīkst kļūt par stimula trūkumu nodarbinātības atsākšanai vai sava uzņēmuma dibināšanai.

- a. Visām darbspējīga vecuma personām jābūt piekļuvei palīdzībai individualizētā darba meklēšanā, un tās jāmudina iesaistīties apmācībā un celt kvalifikāciju, lai uzlabotu savas izredzes darba tirgū vai uzņēmējdarbībā un paātrinātu darbvieta un profesionālo pāreju.**
- b. Lai veicinātu darbvieta un profesionālo pāreju, jānodrošina karjeras gaitā uzkrāto sociālo tiesību un tiesību uz apmācību saglabāšana un pārvedamība.**

LESD 151. pantā ir noteikts, ka Savienība un dalībvalstis par saviem mērķiem izvirza nodarbinātības veicināšanu. LESD 153. pantā ir noteikts, ka Savienība atbalsta un papildina dalībvalstu darbību darba ņēmēju sociālā nodrošinājuma un sociālās aizsardzības, sociālās atstumtības izskaušanas jomā un sociālās aizsardzības sistēmu piemērošanā mūsdienu prasībām.

4. Aktīvs atbalsts nodarbinātībai

Pastāvīgs, atkārtots, kā arī ilgtermiņa bezdarbs, jo īpaši jauniešu un mazkvalificētu personu vidū, prasa pienācīgu un mērķtiecīgu atbalstu, lai (no jauna) iekļautos darba tirgū, kā arī pasākumus, lai attīstītu prasmes, iemaņas un darba pieredzi, kas ļautu sākt strādāt jaunā profesijā. Ātra un efektīva piekļuve šādiem pasākumiem var novērst sociālo atstumtību un atstumtību no darba tirgus.

- a. *Visiem jauniešiem, kas jaunāki par 25 gadiem, četru mēnešu laikā pēc kļūšanas par bezdarbniekiem vai formālās izglītības beigšanas jāsāņem kvalitatīvs darba, turpmākas izglītības, mācekļa prakses vai stažēšanās piedāvājums.*
- b. *Vienlīdz jānodrošina, ka reģistrētiem ilgtermiņa bezdarbniekiem tiek piedāvāti padziļināti individuāli novērtējumi un ieteikumi, nolīgums par integrāciju darbā ar individuālu pakalpojumu piedāvājumu un vienots kontaktpunkts, vēlākais, kad to bezdarba periods ir sasniedzis 18 mēnešus.*

LESD 151. pantā ir noteikts, ka Savienība un dalībvalstis par saviem mērķiem izvirza nodarbinātības veicināšanu. 153. pantā arī noteikts, ka Savienība pieņem minimālās prasības, kā arī atbalsta un papildina dalībvalstu centienus, lai veicinātu no darba tirgus atstumtu personu integrāciju.

5. Dzimumu līdztiesība un līdzsvars starp profesionālo un privāto dzīvi

Sievietes joprojām ir nepietiekami pārstāvētas nodarbinātībā, taču viņas ir pārsvarā nepilna laika darbā un zemāk atalgotās nozarēs, kā arī saņem zemāku stundas samaksu, pat ja viņām ir augstāks izglītības līmenis nekā vīriešiem. Lai nodrošinātu iespēju vienlīdzību, ir būtiski atbalstīt viņu līdzdalību darba tirgū, un darbaspēka novecošanas kontekstā tā kļūst par ekonomisku nepieciešamību.

Atbilstošu atvaļinājumu un bērnu un citu apgādājamo ģimenes locekļu aprūpes pakalpojumu trūkums var atturēt tādus cilvēkus, kam ir aprūpes pienākumi – galvenokārt sievietes –, turpināt darbu vai atgriezties nodarbinātībā. Šķēršļi sieviešu līdzdalībai darba tirgū ir pienācīgas profesionālās un privātās dzīves līdzsvara politikas trūkums, fiskālo stimulu trūkums otriem pelnītājiem vai pārmērīga darbaspēka aplikšana ar nodokļiem, kā arī stereotipi studiju un profesionālajā jomā.

Pašnodarbinātajiem vai darba ņēmējiem, kuriem nav pilna laika līguma un pastāvīga darba līguma, joprojām ir nevienmērīga piekļuve apmaksātam atvaļinājumam ģimenes apstākļu dēļ vai apdrošināšanas shēmām. Turklāt nepietiekamas iespējas un iedrošinājums vīriešiem izmantot atvaļinājumu pastiprina sievietes kā galvenās aprūpētājas lomu, kas negatīvi ietekmē sieviešu nodarbinātību.

Darba organizācijā pastāv arī lielāka elastības iespējamība, kas daļēji atvasināta no digitālajām vidēm un vairāku profesiju kombinācijas dalīšanās un sadarbības ekonomikā. Elastīgs darba laiks arī var palīdzēt sasniegt labāku profesionālās un privātās dzīves līdzsvaru, ļaujot gan nodarbinātībā iesaistītajiem iedzīvotājiem, gan uzņēmumiem pielāgot darba grafikus un modeļus savām vajadzībām.

- a. *Jāveicina dzimumu līdztiesība darba tirgū un izglītības jomā, nodrošinot vienlīdzīgu attieksmi visās jomās, tostarp attiecībā uz atalgojumu, kā arī novēršot šķēršļus sieviešu līdzdalībai un novēršot profesiju segregāciju.*
- b. *Visiem vecākiem un cilvēkiem, kam ir aprūpes pienākumi, jābūt piekļuvei atbilstošam atvaļinājumam par bērniem un citiem apgādājamiem radniekiem, kā arī piekļuvei aprūpes pakalpojumiem¹. Jāveicina atvaļinājuma vienlīdzīga izmantošana starp dzimumiem, izmantojot tādus pasākumus kā apmaksāts bērna kopšanas atvaļinājums gan vīriešiem, gan sievietēm.*
- c. *Saskaņā ar vienošanos starp darba devējiem un darba ņēmējiem jādara pieejami un jāatbalsta elastīgi darba nosacījumi, tostarp darba laika jomā, ņemot vērā gan darba ņēmēju, gan darba devēju vajadzības.*

Pamattiesību hartas 33. pantā 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.

LESD 153. pantā noteikts, ka Savienība pieņem minimālās prasības, kā arī atbalsta un papildina dalībvalstu darbību darba vides un darba apstākļu jomā, kā arī vīriešu un sieviešu vienlīdzībā attiecībā uz iespējām darba tirgū un attieksmi darbā.

Pamattiesību hartas 24. pantā turklāt noteikts: 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.

LES 3. pantā ir noteikts, ka Savienība apkaro sociālo atstumtību un diskrimināciju. Turklāt LESD 153. pantā noteikts, ka Savienība tiecas novērst nevienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem un sekmēt vienlīdzību. LESD 19. pantā noteikts, ka Savienība var paredzēt attiecīgus pasākumus, lai cīnītos pret diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ. LESD 153. pantā noteikts, ka Savienība pieņem minimālās prasības, kā arī atbalsta un papildina dalībvalstu darbību no darba tirgus atstumtu personu integrācijas jomā, kā arī vīriešu un sieviešu vienlīdzībā attiecībā uz iespējām darba tirgū un attieksmi darbā.

¹ Atbilstoši turpmāk izklāstītajam 17.-18. principam.

6. Vienlīdzīgas iespējas

Eiropas Savienībā ir aizliegta diskriminācija dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ. Tomēr dažas iedzīvotāju grupas saskaras ar grūtībām piekļūt darba tirgum. Jo īpaši trešo valstu valstspiederīgie un etniskās minoritātes ir nepietiekami pārstāvētas darba tirgū un tādējādi ir pakļautas lielākam nabadzības un sociālās atstumtības riskam. Ir svarīgi novērst šķēršļus viņu dalībai, kas var ietvert valodas barjeras vai trūkumus prasmju un kvalifikāciju atzīšanā. Attiecībā uz diskrimināciju tautības vai etniskās izcelsmes dēļ reālā pieredze liecina par informētības trūkumu – gan darba devēju nepietiekama informētība par nediskriminējošu darbā pieņemšanas praksi, gan to cilvēku nepietiekama informētība, kuru tiesības tiek diskriminētas.

Lai nodrošinātu iespēju vienlīdzību, ir būtiski atbalstīt viņu līdzdalību darba tirgū, un darbaspēka novecošanas kontekstā tā kļūst par ekonomisku nepieciešamību.

a. Jāveicina nepietiekami pārstāvētu grupu līdzdalība darba tirgū, nodrošinot vienlīdzīgu attieksmi visās jomās, tostarp palielinot izpratni un apkarojot diskrimināciju.

Pamattiesību hartas 21. pantā noteikts: *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.*

LES 3. pantā ir noteikts, ka Savienība apkaros sociālo atstumtību un diskrimināciju. Turklāt LESD 153. pantā noteikts, ka Savienība tiecas novērst nevienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem un sekmēt vienlīdzību. LESD 19. pantā noteikts, ka Savienība var paredzēt attiecīgus pasākumus, lai cīnītos pret diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ. LESD 153. pantā noteikts, ka Savienība pieņem minimālās prasības, kā arī atbalsta un papildina dalībvalstu darbību no darba tirgus atstumtu personu integrācijas jomā, kā arī vīriešu un sieviešu vienlīdzībā attiecībā uz iespējām darba tirgū un attieksmi darbā.

II NODAĻA. TAISNĪGI DARBA NOSACĪJUMI

7. Nodarbinātības nosacījumi

Jauniem elastīgas nodarbinātības veidiem nepieciešama papildu rūpība, lai precizētu darba būtību, apjomu vai ilgumu, lai noteiktu darba devējus, kā arī saistītās sociālās aizsardzības līmeni un lai izvairītos no ļaunprātīgas pārbaudes laika izmantošanas. Decentralizētas, pašorganizētas nodarbinātības veidi var paaugstināt darba ņēmēju autonomiju un veicināt uzņēmējdarbības attīstību, vienlaikus izraisot mazāku informētību par tiesībām un neskaidras informācijas prasības darba devējiem. Pašreizējās ES tiesību normas attiecībā uz darba ņēmēju informēšanu par nodarbinātības nosacījumiem nepiemēro no nodarbinātības sākuma, un augoši transnacionālos, mobilos, digitālos un delokalizētos uzņēmējdarbības modeļos tās piemērot kļūst aizvien grūtāk. Sarežģīts, dārgs un neskaidrs regulējums, kas reglamentē beztermiņa līgumu pārtraukšanu, raisa uzņēmumos nevēlēšanos pieņemt darbā, kā arī rada spēkā esošo noteikumu nevienlīdzīgu piemērošanu.

- a. *Katrs darba ņēmējs pirms nodarbināšanas uzsākšanas rakstiski jāinformē par tiesībām un pienākumiem, kas izriet no darba attiecībām.***
- b. *Ja pastāv pārbaudes laiks, tam jānosaka saprātīgs ilgums; pirms pārbaudes laika sākšanās, darba ņēmējiem jāsaņem informācija par tā nosacījumiem.***
- c. *Darba ņēmēja atlaišanai jābūt pamatotai, par to pirms tam saprātīgā termiņā jāpaziņo un saistībā ar to jābūt pienācīgai kompensācijai, kā arī piekļuvei ātrai un efektīvai apelācijai objektīvā strīdu izšķiršanas sistēmā.***

Pamattiesību hartas 30. pantā noteikts: *ikvienam darba ņēmējam nepamatotas atlaišanas gadījumā ir tiesības uz aizstāvību, ievērojot Savienības tiesību aktus, kā arī valstu tiesību aktus un praksi.*

LESD 153. pantā noteikts, ka Savienība pieņem direktīvas, kurās nosaka minimālās prasības, kā arī atbalsta un papildina dalībvalstu darbību darba apstākļu jomā un darba ņēmēju aizsardzībā darba līgumu izbeigšanas gadījumos.

8. Algas

Pienācīgs minimālās algas līmenis nodrošina darba ņēmējiem un viņu ģimenēm cilvēka cienīgu dzīves līmeni un palīdz novērst strādājošo nabadzības biežumu. Plašs pārklājums neļauj rasties kropļojumiem, kas rada divlīmeņu darba tirgu. Stabīlai uzņēmējdarbības videi ir svarīga paredzama algu dinamika. Minimālās algas ir jānosaka tādā līmenī, kas saglabātu nodarbinātības iespējas mazkvalificētiem cilvēkiem un radītu situāciju, kurā bezdarbniekiem un ekonomiski neaktīvām personām atmaksātos strādāt. Algu dinamikas atbilstība ražīgumam ir ļoti būtisks konkurētspējas aspekts, it īpaši eurozonā.

- a. ***Ikvienam darbam jābūt taisnīgi apmaksātam, nodrošinot cilvēka cienīgu dzīves līmeni. Minimālā alga ir jānosaka, izmantojot pārskatāmu un paredzamu mehānismu tādā veidā, kas saglabā piekļuvi nodarbinātībai un motivāciju meklēt darbu. Algu apmēra dinamikai jāatbilst ražības attīstībai, apspriežoties ar sociālajiem partneriem un saskaņā ar valsts praksi.***

9. Darba drošība un veselības aizsardzība

Ņemot vērā mazāk stabīlas darba attiecības, jaunus nodarbinātības modeļus un darbaspēka novecošanu, ir parādījušies jauni uzdevumi saistībā ar veselības aizsardzību un drošību darbā. Aizsardzības pret darba traumām un sliktu veselību nodrošināšana visiem darba ņēmējiem neatkarīgi no nodarbinātības veida un “pelēko zonu” risināšana, piemēram, “atkarīga” un fiktīva pašnodarbinātība, kas rada neskaidru tiesisko situāciju, ir svarīgs veids, kā samazināt nestabilitāti, sociālās izmaksas un uzlabot uzņēmumu ražīgumu. Reintegrācijas un rehabilitācijas stiprināšanas centieniem vajadzīga lielāka darba devēju iesaistīšanās pārkvalifikācijā vai darba vietu pielāgošanā. Tomēr maziem uzņēmumiem joprojām ir apgrūtināta preventīvu un korigējošu pasākumu īstenošana.

- a. ***Jānodrošina pienācīga līmeņa aizsardzība pret jebkādu risku, kas varētu rasties darbā, kopā ar atbilstošu īstenošanas atbalstu jo īpaši mikrouzņēmumos un mazos uzņēmumos.***

Pamattiesību hartas 31. pantā noteikts: *ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem.*

LESD 153. pantā noteikts, ka Savienība var pieņemt direktīvas, kurās nosaka minimālās prasības, kā arī atbalsta un papildina dalībvalstu darbību uzlabojumu jomā, jo īpaši darba vidē, lai aizsargātu darba ņēmēju veselību un drošību.

10. Sociālais dialogs un darba ņēmēju līdzdalība

Sociālā dialoga sekmīgai norisei ir nepieciešami autonomi un reprezentatīvi sociālie partneri, kuri spēj vienoties par koplīgumiem. Ņemot vērā samazinājumus attiecībā uz organizatorisko blīvumu un pārstāvību, sociālajiem partneriem jāturpina veidot to spējas iesaistīties sekmīgā un efektīvā sociālajā dialogā. Sociālo partneru iesaistīšanās ES un dalībvalstu līmenī ir īpaši svarīga, lai veiksmīgi izstrādātu un īstenotu ekonomikas un sociālo politiku, tostarp centienos nodrošināt nodarbinātību ekonomiskās lejupslīdes laikā. Turklāt jauni darba organizācijas veidi, piemēram, pakalpojumu jomā un digitālajā ekonomikā, apgrūtina darba ņēmēju vienmērīgu iesaistīšanos, un viņu informēšana un konsultēšana kļūst sarežģītāka.

- a. Izstrādājot un īstenojot nodarbinātības un sociālo politiku, jāapspriežas ar sociālajiem partneriem. Tos jāaicina izstrādāt koplīgumus tiem svarīgos jautājumos, ņemot vērā valstu tradīcijas, autonomiju un tiesības uz kolektīvu rīcību.**
- b. Informēšana un uzklausišana ir savlaicīgi jānodrošina visiem darba ņēmējiem, tostarp tiem, kas strādā digitāli un/vai darbojas pāri robežām, vai to pārstāvjiem, jo īpaši kolektīvas atlaišanas, uzņēmumu nodošanas, pārstrukturēšanas un apvienošanas gadījumos.**

Pamattiesību hartas attiecīgi 12. pantā un 27. pantā noteikts: ikvienai personai ir tiesības uz mierīgas pulcēšanās un biedrošanās brīvību visos līmeņos, jo īpaši politiskajā, arodbiedrību un pilsoniskajā jomā, kas nozīmē tiesības ikvienam veidot arodbiedrības un stāties tajās savu interešu aizstāvībai. Darba ņēmējiem vai to pārstāvjiem 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.

Pamattiesību hartas 28. pantā noteikts: 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.

LESD 151. pantā ir noteikts, ka Savienība un dalībvalstis par savu mērķi izvirza dialoga veicināšanu starp darba devējiem un darba ņēmējiem. LESD 152. pantā ir noteikts, ka Savienība atzīst un veicina sociālo partneru lomu un veicina dialogu to starpā. LESD 153. pantā ir noteikts, ka Savienība pieņem minimālās prasības, kā arī atbalsta un papildina dalībvalstu darbības darba ņēmēju informēšanas un uzklausišanas jomā un darba ņēmēju un darba devēju pārstāvībā un kolektīvu interešu aizstāvībā. LESD 154. un 155. pants nosaka darba devēju un darba ņēmēju lomu likumdošanas procesā.

III NODAĻA. PIEMĒROTA UN ILGTSPĒJĪGA SOCIĀLĀ AIZSARDZĪBA

11. Integrēti sociālie pabalsti un pakalpojumi

Dažos gadījumos pabalstu un pakalpojumu, aģentūru un pieteikšanās procedūru daudzveidība apgrūtina iedzīvotāju piekļuvi nepieciešamajam atbalstam. Turklāt integrētu pabalstu un pakalpojumu trūkums mazina centienus novērst nabadzību un veicināt sociālo iekļaušanu un integrāciju darba tirgū. Efektīva atbalsta pamatnosacījums ir sociālo pabalstu, aktīva atbalsta un sociālo pakalpojumu trīspusēja saskaņošana. Šāda saskaņošana būtu jāveic attiecībā uz atbilstību un segumu, koordinētiem atbalsta piedāvājumiem un atsevišķu tiesību saglabāšanu, atgriežoties darbā vai pašnodarbinātībā. Pabalstu un pakalpojumu labāka integrācija var uzlabot sociālās aizsardzības izmaksu efektivitāti.

- a. *Ciktāl iespējams, sociālās aizsardzības pabalsti un pakalpojumi jāintegrē, lai stiprinātu šo pasākumu saskaņotību un efektivitāti un sekmētu sociālo iekļaušanu un integrāciju darba tirgū.***

Pamattiesību hartas 34. pantā noteikts: *Savienība atzīst un ievēro tiesības uz sociālā nodrošinājuma pabalstiem un sociāliem pakalpojumiem.*

LESD 151. pantā ir noteikts, ka Savienība un dalībvalstis par savu mērķi izvirza pienācīgu sociālo aizsardzību un cīņu pret atstumtību. LESD 153. pantā ir noteikts, ka Savienība atbalsta un papildina dalībvalstu darbību darba ņēmēju sociālā nodrošinājuma un sociālās aizsardzības jomā, sociālās aizsardzības sistēmu piemērošanā mūsdienu prasībām un personu integrēšanā darba tirgū.

12. Veselības aprūpe un slimības pabalsti

Sabiedrības novecošana un ārstēšanas augstās izmaksas palielina spiedienu uz veselības sistēmu finansiālo ilgtspēju un spēju nodrošināt visiem pienācīgu veselības aprūpi. Augsto ārstēšanas izmaksu attiecība pret ienākumiem vai pārāk ilgi gaidīšanas periodi ir izrādījušies būtiski faktori, kas liedz iespēju piekļūt medicīnas aprūpei. Nodrošinot vispārēju piekļuvi kvalitatīvai aprūpei, vienlaikus garantējot veselības aizsardzības sistēmu finansiālo ilgtspēju, veicinot rentablu aprūpi un rosinot veselības veicināšanu un slimību profilaksi, ir jāpastiprina centieni uzlabot veselības aizsardzības sistēmu noturību, efektivitāti un lietderību, tādējādi iespējams uzlabot veselības aprūpes sistēmu spēju tikt galā ar problēmām. Nodrošinot vispārēju piekļuvi veselības aprūpei un novēršot nevienlīdzību veselības jomā, tiks stiprināta sociālā kohēzija un uzlaboti ekonomikas rezultāti.

Slimības pabalstu un/vai apmaksāta slimības atvaļinājuma nosacījumi ievērojami atšķiras attiecībā uz gaidīšanas laiku, ilgumu, aizstāšanas likmi un kontroles mehānismiem. Joprojām ir grūtības nodrošināt slimības pabalstu pienācīgu minimālo aizstāšanas likmi un veicināt rehabilitāciju un reintegrāciju, vienlaikus saglabājot šo sistēmu finansiālo ilgtspēju.

- a. *Ikvienam ir jāsaņem savlaicīga piekļuve kvalitatīvai profilaktiskai un ārstnieciskai veselības aprūpei, un nepieciešamība pēc veselības aprūpes nedrīkst novest pie nabadzības un finansiālām grūtībām.*
- b. *Veselības aprūpes sistēmām ir jāveicina izmaksu ziņā efektīva veselības aprūpe, vienlaikus stiprinot veselības veicināšanu un slimību profilaksi, lai uzlabotu veselības aprūpes sistēmu noturību un to finansiālo ilgtspēju.*
- c. *Visiem darba ņēmējiem neatkarīgi no darba līguma veida slimības laikā ir jānodrošina atbilstoši apmaksāts slimības atvaļinājums; jāveicina pašnodarbināto līdzdalība apdrošināšanas shēmās. Jāveicina efektīva reintegrācija un rehabilitācija, lai varētu ātri atgriezties darbā.*

Pamattiesību hartas 35. pantā noteikts: ikvienai personai ir tiesības uz profilaktisko veselības aprūpi un ārstniecību saskaņā ar nosacījumiem, kuri paredzēti valsts tiesību aktos un praksē. Nosakot un īstenojot visu Savienības politiku un darbības, ir jānodrošina augsts cilvēku veselības aizsardzības līmenis. Pamattiesību hartas 34. pantā noteikts: Savienība atzīst un ievēro tiesības uz sociālā nodrošinājuma pabalstiem ...tādos gadījumos kā...slimība.

LESD 151. pantā ir noteikts, ka Savienība un dalībvalstis par savu mērķi izvirza pienācīgu sociālo aizsardzību. LESD 153. pantā ir noteikts, ka Savienība atbalsta un papildina dalībvalstu darbību darba ņēmēju sociālā nodrošinājuma un sociālās aizsardzības jomā un sociālās aizsardzības sistēmu piemērošanā mūsdienu prasībām.

LESD 168. pantā ir paredzēts, ka, nosakot un īstenojot visu Savienības politiku un darbības, ir jānodrošina augsts cilvēku veselības aizsardzības līmenis.

13. Pensijas

Dzīves ilguma palielināšanās un darbspējīgā vecuma iedzīvotāju skaita samazināšanās rada divkāršu problēmu, kā nodrošināt pensiju finansiālu ilgtspēju un adekvātus ienākumus pensijas vecumā. Lai panāktu valsts finanšu ilgtermiņa ilgtspēju, vienlaikus saglabājot taisnīgumu starp paaudzēm, ir svarīgi pensionēšanās vecumu saistīt ar paredzamo mūža ilgumu un mazināt atšķirību starp faktisko un likumā noteikto pensionēšanās vecumu, novēršot priekšlaicīgu aiziešanu no darba tirgus.

Vairākās dalībvalstīs pensiju neatbilstība ir vēl viena problēma. Lielākajā daļā valstu pastāv arī lielas pensiju atšķirības starp dzimumiem; sievietēm ir zemāki ienākumi un karjeras pārtraukumi, kā rezultātā samazinās pensiju iemaksas, un tādēļ pensiju tiesības ir mazākas.

Pašnodarbinātām personām un netipiskas nodarbinātības gadījumos arī ir augstāks pensiju atbilstības risks un zemāks aroda pensiju segums.

- a. *Pensijām ir jānodrošina visiem iedzīvotājiem cilvēka cienīgs dzīves līmenis pensionēšanās vecumā. Jāveic pasākumi, lai novērstu pensiju atšķirības starp dzimumiem, piemēram, atbilstoši uzskaitot aprūpes periodus. Jāveicina pašnodarbināto līdzdalība pensiju shēmās atbilstoši valstu īpatnībām.*
- b. *Pensiju sistēmām jācenšas garantēt pensiju ilgtspēja un atbilstība nākotnē, nodrošinot plašu iemaksu bāzi, saistot likumā noteikto pensionēšanās vecumu ar paredzamo mūža ilgumu un mazinot atšķirību starp faktisko pensionēšanās vecumu un likumā noteikto pensionēšanās vecumu, novēršot priekšlaicīgu aiziešanu no darba tirgus.*

Pamattiesību hartas 34. pantā noteikts: Savienība atzīst un ievēro tiesības uz sociālā nodrošinājuma pabalstiem....tādos gadījumos kā.... vecums... [un] ... tiesības uz sociālo palīdzību.... tiem, kam nav pietiekamu līdzekļu.

LESD 151. pantā ir noteikts, ka Savienība un dalībvalstis par savu mērķi izvirza pienācīgu sociālo aizsardzību.... un cīņu pret atstumtību. LESD 153. pantā ir noteikts, ka Savienība atbalsta un papildina dalībvalstu darbību darba ņēmēju sociālā nodrošinājuma un sociālās aizsardzības jomā, sociālās atstumtības izskaušanā un sociālās aizsardzības sistēmu piemērošanā mūsdienu prasībām.

14. Bezdarbnieka pabalsti

Efektīvi bezdarbnieka pabalsti dod iespēju meklēt darbu un uzlabot prasmju atbilstību, sniedz ekonomisko drošību bezdarba periodos, novērš nabadzību un nodrošina automātisku stabilizāciju ekonomikas lejupslīdes laikā. Dažos gadījumos bezdarbnieka pabalstu segums ir ļoti zems, jo atbilstības prasības ir ļoti stingras. Problēmas rada pabalstu ilgums dažās dalībvalstīs, kā arī nosacījumu izpilde attiecībā uz darba meklēšanu un līdzdalību aktīvos atbalsta pasākumos.

- a. *Bezdarbnieku atbalstam paredzētajos pasākumos ir jāiekļauj prasība par aktīvu darba meklēšanu un līdzdalību aktīvos atbalsta pasākumos apvienojumā ar atbilstīgiem bezdarbnieka pabalstiem. Pabalstu ilgumam jābūt tādām, lai būtu pietiekami daudz laika darba meklēšanai, vienlaikus saglabājot stimulus, lai varētu ātri atgriezties darba tirgū².*

² Kā izklāstīts iepriekš 3. principā.

Pamattiesību hartas 34. pantā noteikts: *Savienība atzīst un ievēro tiesības uz sociālā nodrošinājuma pabalstiem ...tādos gadījumos kā...darba zaudējums.*

LESD 151. pantā ir noteikts, ka Savienība un dalībvalstis par savu mērķi izvirza pienācīgu sociālo aizsardzību un cīņu pret atstumtību. LESD 153. pantā ir noteikts, ka Savienība atbalsta un papildina dalībvalstu darbību darba ņēmēju sociālā nodrošinājuma un sociālās aizsardzības jomā, sociālās atstumtības izskaušanā un sociālās aizsardzības sistēmu piemērošanā mūsdienu prasībām.

15. Ienākumu minimums

Vairumā, taču ne visās dalībvalstīs tiek garantēts ienākumu minimums cilvēkiem, kuriem draud nabadzība un nav citu iztikas līdzekļu. Tomēr pašreizējās problēmas ir saistītas ar pabalstu apmēra neatbilstību, kas neļauj saņēmējiem izkļūt no nabadzības, kā arī ar nelielo segumu un to, ka atbalstam paredzētais ienākumu minimums netiek pieprasīts sarežģīto nosacījumu dēļ. Vāja saikne ar aktīvu atbalstu un sociālajiem pakalpojumiem, kā arī pabalsti, kas netiek saglabāti, atgriežoties darbā, personām darbspējīgā vecumā var radīt pabalstu slazdu un mazināt vēlmi strādāt. Drošība attiecībā uz ienākumiem nav pietiekama tiem, kuru bezdarbnieka pabalsti beidzas, un ir vāja koordinācija starp bezdarbnieka pabalstu un ienākumu minimumu. Lielākajā daļā dalībvalstu attiecībā uz vecāka gadagājuma cilvēkiem noteikumi par ienākumu minimumu nav pietiekami, lai palīdzētu no nabadzības izkļūt tiem, kuriem nav līdzekļu.

- a. *Pienācīgs ienākumu minimums jāgarantē tiem, kuriem nav pietiekamu līdzekļu, lai nodrošinātu cilvēka cienīgu dzīves apstākļus. Attiecībā uz šiem pabalstiem jāietver prasības par līdzdalību aktīva atbalsta pasākumos, lai veicinātu darbspējīga vecuma iedzīvotāju (re)integrāciju darba tirgū.***

Pamattiesību hartas 34. pantā noteikts: *apkarojot sociālo atstumtību un nabadzību, Savienība atzīst un ievēro tiesības uz sociālo palīdzību un palīdzību mājokļu jomā, lai ... nodrošinātu pienācīgu dzīvi tiem, kam nav pietiekamu līdzekļu.*

LESD 151. pantā ir noteikts, ka Savienība un dalībvalstis par savu mērķi izvirza cīņu pret atstumtību.

LESD 153. pantā ir noteikts, ka Savienība atbalsta un papildina dalībvalstu darbību sociālās atstumtības izskaušanā un personu integrēšanā darba tirgū.

16. Invaliditātes pabalsti

Cilvēkiem ar invaliditāti ir daudz augstāks nabadzības un sociālās atstumtības risks nekā pārējiem iedzīvotājiem. Viņi saskaras ar nepietiekamu piekļuvi darbvietā, diskrimināciju un neizdevīgiem nodokļu risinājumiem. Invaliditātes pabalstu struktūra var izraisīt pabalstu slazdu, piemēram, ja pabalstus pilnībā atceļ, (atkārtoti) ienākot darba tirgū. Atbalsta pakalpojumu pieejamība var ietekmēt arī spējas piedalīties nodarbinātībā un sabiedrības dzīvē.

- a. *Personām ar invaliditāti ir jānodrošina atbalsta pakalpojumi un pamatienākumi, kas ļauj viņiem nodrošināt cilvēka cienīgu dzīves apstākļus. Pabalsta saņemšanas nosacījumi nedrīkst radīt šķēršļus nodarbinātībai.*

Pamattiesību hartas 26. pantā noteikts: *Savienība atzīst un ievēro invalīdu tiesības izmantot pasākumus, kas paredzēti, lai nodrošinātu viņu neatkarību, sociālo un profesionālo integrāciju un dalību sabiedrības dzīvē.*

LESD 151. pantā ir noteikts, ka Savienība un dalībvalstis par savu mērķi izvirza pienācīgu sociālo aizsardzību un cīņu pret atstumtību. LESD 153. pantā ir noteikts, ka Savienība atbalsta un papildina dalībvalstu darbību darba ņēmēju sociālā nodrošinājuma un sociālās aizsardzības jomā, sociālās atstumtības izskaušanā un sociālās aizsardzības sistēmu piemērošanā mūsdienu prasībām.

17. Ilgtermiņa aprūpe

Iedzīvotāju novecošana, mainīgas ģimenes struktūras un lielāka sieviešu līdzdalība darba tirgū veicina arvien lielāku pieprasījumu pēc ilgtermiņa aprūpes pakalpojumiem. Ģimenes aprūpētāji, kas parasti ir sievietes, bieži vien aizstāj nepieejamos vai pārāk dārgos institucionālos aprūpes pakalpojumus. Formāla aprūpe mājās, kam priekšroku dod daudzi saņēmēji un ģimenes locekļi, joprojām nav pietiekami attīstīta, un tādējādi neformāla aprūpe, kas bieži vien ir daudzu ģimeņu vienīgā iespēja, rada attiecīgajām personām lielu finansiālo slogu. Lai nodrošinātu piekļuvi piemērotiem ilgtermiņa aprūpes pakalpojumiem, vienlaikus garantējot ilgtermiņa aprūpes pakalpojumu sistēmu finansiālo ilgtspēju, vēl vairāk jāstrādā ar mērķi uzlabot ilgtermiņa aprūpes sniegšanu un finansēšanu.

- a. *Jānodrošina piekļuve kvalitatīviem un izmaksu ziņā pieejamiem ilgtermiņa aprūpes, tostarp aprūpes pakalpojumiem mājās, ko sniedz pietiekami kvalificēti speciālisti.*
- b. *Jāstiprina un jāuzlabo ilgtermiņa aprūpes pakalpojumu sniegšana un finansēšana, lai nodrošinātu atbilstošas aprūpes pieejamību finansiāli ilgtspējīgā veidā.*

Pamattiesību hartas 34. pantā noteikts: *Savienība atzīst un ievēro tiesības uz sociālā nodrošinājuma pabalstiem un sociāliem pakalpojumiem, kuri....nodrošina aizsardzību tādos gadījumos kā ...atrašanās apgādībā.*

LESD 151. pantā ir noteikts, ka Savienība un dalībvalstis par savu mērķi izvirza pienācīgu sociālo aizsardzību. LESD 153. pantā ir noteikts, ka Savienība atbalsta un papildina dalībvalstu darbību darba ņēmēju sociālā nodrošinājuma un sociālās aizsardzības jomā un sociālās aizsardzības sistēmu piemērošanā mūsdienu prasībām.

18. Bērnu aprūpe

Bērnu aprūpes pakalpojumi uzlabo bērnu kognitīvo un sociālo attīstību, īpaši tiem, kuri dzīvo mazāk labvēlīgos apstākļos, un palielina izglītības un nodarbinātības izredzes turpmākajā dzīvē. Formāla bērnu aprūpe ir būtisks instruments, lai nodrošinātu darba un privātās dzīves līdzsvaru, veicinot vecāku, jo īpaši sieviešu nodarbinātību. Tomēr ierobežota pieejamība, piekļuve, cenas un kvalitāte vēl aizvien ir galvenie šķēršļi un tie kavē bērna attīstību. Bērniem, kuri aug nelabvēlīgos apstākļos, aizvien ir grūtības piekļūt šiem pakalpojumiem.

- a. *Piekļuve kvalitātiem un pieejamiem bērnu aprūpes pakalpojumiem, ko sniedz pietiekami kvalificēti speciālisti, ir jānodrošina visiem bērniem.*
- b. *Jāveic pasākumi agrīnā posmā un jāpieņem preventīvas pieejas, lai risinātu bērnu nabadzības problēmu, tostarp īpaši pasākumi, lai veicinātu nelabvēlīgākos apstākļos esošu bērnu iesaistīšanu.*

Pamattiesību hartas 24. pantā noteikts: *bērniem ir tiesības uz viņu labklājībai nepieciešamo aizsardzību un gādību.*

LESD 151. pantā ir noteikts, ka Savienība un dalībvalstis par savu mērķi izvirza pienācīgu sociālo aizsardzību. LESD 153. pantā ir noteikts, ka Savienība atbalsta un papildina dalībvalstu darbību darba ņēmēju sociālā nodrošinājuma un sociālās aizsardzības jomā, sociālās atstumtības izskaušanā un sociālās aizsardzības sistēmu piemērošanā mūsdienu prasībām.

19. Mājokli

Piemērotu mājokļu trūkums un nedrošība saistībā ar mājokli joprojām rada lielas bažas visā ES, tādējādi palielinot finanšu risku, vairojot piespiedu izlikšanas gadījumus, īres un hipotekāro kredītu maksājumus un dažos ārkārtējos gadījumos – bezpajumtniecību. Ierobežots piedāvājums mājokļu nozarē un īres tirgus traucējumi veicina pieejamības trūkumu. Pienācīgu mājokļu trūkums aizvien rada šķēršļus darbaspēka mobilitātei, jauniešu iekļūšanai darba tirgū un liedz piepildīt dzīves plānus un nodrošināt neatkarīgu dzīvi.

- a. *Piekļuve sociālajiem mājokļiem vai mājokļu palīdzība jānodrošina tiem, kuriem tā ir vajadzīga. Jānodrošina aizsardzība neaizsargātām personām pret izlikšanu un jāsniedz atbalsts mājsaimniecībām ar zemiem un vidējiem ienākumiem, lai tās varētu iegādāties mājvietu.*
- b. *Jāsniedz patvērums tiem, kuri ir palikuši bez pajumtes, un tas jāsaista ar citiem sociālajiem pakalpojumiem, lai veicinātu sociālo integrāciju.*

Pamattiesību hartas 34. pantā noteikts: *apkarojot sociālo atstumtību un nabadzību, Savienība atzīst un ievēro tiesības uz ... palīdzību mājokļu jomā, lai ... nodrošinātu pienācīgu dzīvi tiem, kam nav pietiekamu līdzekļu.*

LESD 151. pantā ir noteikts, ka Savienība un dalībvalstis par savu mērķi izvirza cīņu pret atstumtību. LESD 153. pantā ir noteikts, ka Savienība atbalsta un papildina dalībvalstu darbību sociālās atstumtības izskaušanā.

20. Piekļuve pamatpakalpojumiem

Pamatpakalpojumi, piemēram, elektroniska saziņa, transports, enerģētika (piemēram, elektrība un apkure) un finanšu pakalpojumi (piemēram, bankas konti), kas nodrošina iedzīvotāju pilnvērtīgu sociālo integrāciju sabiedrībā un vienlīdzīgas iespējas piekļūt nodarbinātībai, ne vienmēr ir pieejami vai šiem pakalpojumiem nevar piekļūt tie, kuriem tie ir nepieciešami. Piekļuvi pakalpojumiem kavē to nepieejamība cenas ziņā, infrastruktūras trūkums vai nespēja izpildīt pieejamības prasības attiecībā uz personām ar invaliditāti.

- a. *Visiem cilvēkiem jānodrošina cenu ziņā pieejama piekļuve pamatpakalpojumiem, tostarp elektroniskai saziņai, enerģētikai, transportam un finanšu pakalpojumiem. Lai veicinātu piekļuvi šiem pakalpojumiem, jāveic pasākumi, kas pieejami tiem cilvēkiem, kuriem tas nepieciešams.*

LESD 151. pantā ir noteikts, ka Savienība un dalībvalstis par savu mērķi izvirza pienācīgu sociālo aizsardzību... un cīņu pret atstumtību.