

1. **Ievads**

Eiropas Savienības sociālā dimensija ir noteikta Līguma par Eiropas Savienību (LES) 3. pantā. Tur ir izcelts Savienības mērķis citstarp veicināt savu tautu labklājību un gādāt par ilgtspējīgu attīstību un sociālo tirgus ekonomiku ar augstu konkurētspēju, kuras mērķis ir panākt pilnīgu nodarbinātību un sociālo attīstību, apkarot sociālo atstumtību un diskrimināciju un veicināt sieviešu un vīriešu līdztiesību.

Šajā sakarā Savienības loma ir atbalstīt un papildināt dalībvalstu sociālo politiku un nodrošināt vienlīdzīgus konkurences apstākļus, nodarbinātības un sociālo rādītāju augšupēju konverģenci un labi funkcionējošu vienoto tirgu un ekonomisko un monetāro savienību. Pateicoties ES līmeņa tiesību aktiem, politikas saskaņošanai un finansējumam, pēdējo 60 gadu laikā ir panākts jūtams progress (sk. 1. pielikumu).

Ņemot vērā pārmaiņas darba tirgos un sabiedrībā, globalizācijas radītās jaunās iespējas un sarežģījumus, digitalizāciju, klimata pārmaiņu mazināšanu un pielāgošanos tām, darba modeļu pārmaiņas, migrāciju un sabiedrības novecošanu, sociālie jautājumi ir to jautājumu vidū, kas ES iedzīvotājus uztrauc visvairāk. Tālab Eiropas Komisija ir likusi priekšā visaptverošu iniciatīvu sarakstu, lai atjauninātu un modernizētu ES sociālo regulējumu[[1]](#footnote-2).   
Arī ES līderi 2017. gada martā solīja turpināt veidot sociālu Eiropu[[2]](#footnote-3).

Nozīmīgs pavērsiens bija Eiropas sociālo tiesību pīlāra pieteikšana 2017. gada novembrī. Komisijas ierosinātais un kopā ar Eiropas Parlamentu un Eiropas Savienības Padomi izsludinātais Eiropas sociālo tiesību pīlārs[[3]](#footnote-4) dod jaunu ievirzi pašreizējo un nākotnes problēmu risināšanā. Pīlāra realizēšanai un iedzīvotāju tiesību modernizēšanai strauji mainīgajā laikmetā jau ir sāktas vairākas ES līmeņa iniciatīvas[[4]](#footnote-5), kas sekmē arī ANO ilgtspējīgas attīstības mērķu sasniegšanu.

Strauju, dažkārt radikālu, pārmaiņu laikā ir vēl svarīgāk nekā citkārt, lai ES līdztekus dalībvalstīm varētu ātri formulēt iedarbīgu politisko reakciju. Tas prasa efektīvu lēmumu pieņemšanu, kas ļauj ES atbalstīt un papildināt valstu politiku, laikus risināt radušās problēmas, gūt vislielāko labumu no šādām pārmaiņām, aizstāvēt Savienības kopējās intereses un aizsargāt ES iedzīvotājus.

Kā priekšsēdētājs Junkers paziņoja 2018. gada septembra runā par stāvokli Savienībā,   
ir lietderīgi novērtēt Līgumos noteikto ES lēmumu pieņemšanas sistēmu vairākās svarīgās politikas jomās, lai nodrošinātu, ka ES var izmantot visus tās rīcībā esošos līdzekļus un maksimāli palielināt šo līdzekļu pievienoto vērtību.

Tāpēc šis paziņojums pieder pie Komisijas plašākas apņemšanās izskatīt veidus, kā lēmumu pieņemšanu padarīt efektīvāku, nosakot sfēras, kur var pastiprināti izmantot kvalificēta vairākuma balsošanu[[5]](#footnote-6), un tas izriet no iepriekšējiem paziņojumiem par kopējo ārpolitiku un drošības politiku[[6]](#footnote-7), nodokļu politiku[[7]](#footnote-8) un enerģētikas un klimata politiku[[8]](#footnote-9).

Svarīgi atzīmēt, ka gandrīz trīsdesmit gadus lielākā daļa lēmumu sociālajā politikā ir pieņemti parastajā likumdošanas procedūrā, kur Padome (lemjot ar kvalificētu balsu vairākumu) un Eiropas Parlaments piedalās ar vienlīdzīgām tiesībām (sk. nākamo iedaļu). Līdz ar to ES politikas veidošana sociālajās lietās ļoti atšķiras no citām jomām, jo īpaši nodokļu politikas un kopējās ārpolitikas un drošības politikas, kur norma joprojām ir vienprātība.

Raksturīgi arī tas, ka pirms sociālās politikas jomas priekšlikumu iesniegšanas Komisijai ir jāapspriežas ar sociālajiem partneriem[[9]](#footnote-10).Turklāt sociālie partneri var vest sarunas par nolīgumiem, kuri var tikt īstenoti vai nu autonomi saskaņā ar valsts praksi, vai arī pēc viņu pieprasījuma tikt īstenoti ES līmenī ar Padomes lēmumiem[[10]](#footnote-11).

1. **Pašreizējā ES sistēma, pēc kuras tiek pieņemti lēmumi sociālajā politikā**

ES sociālās politikas regulējumu veido 125 tiesību akti, kas reglamentē visdažādākos aspektus no sieviešu un vīriešu līdztiesības, darbaspēka mobilitātes, citās ES valstīs norīkoto darba ņēmēju tiesībām, darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzības, darba apstākļiem līdz darba ņēmēju informēšanai un apspriešanās ar viņiem. Junkera Komisijas laikā ir iesniegti 27 tiesību aktu priekšlikumi sociālās politikas laukā, un līdz šim ir panākta vienošanās par 24 no tiem (sk. 2. pielikumu).

Liela daļa sociālās politikas regulējuma ir pieņemta kvalificēta vairākuma balsošanā un parastajā likumdošanas procedūrā. Turklāt ES līmenī īstenotiem sociālo partneru nolīgumiem ir bijusi liela nozīme ES sociālo tiesību aktu kopuma izstrādē. Atsevišķos aspektos tiesību akti ir pieņemti vienprātīgi, piemēram, pirmie tiesību akti par sociālā nodrošinājuma sistēmu koordināciju[[11]](#footnote-12) un cīņu pret diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ.

Tomēr ir nedaudzas sociālās politikas jomas, kurās Padomē vēl nepieciešams vienprātības balsojums un īpašā likumdošanas procedūra, kurā Eiropas Parlamentam nav vienlīdzīga likumdevēja funkcijas. Minētās jomas ir šādas:

* nediskriminēšana (LESD 19. panta 1. punkts);
* darba ņēmēju sociālais nodrošinājums un sociālā aizsardzība (neskarot pārrobežu situācijas) (LESD 153. panta 1. punkta c) apakšpunkts);
* darba ņēmēju aizsardzība, kad tiek izbeigts viņu darba līgums (LESD 153. panta 1. punkta d) apakšpunkts);
* darba ņēmēju un darba devēju interešu pārstāvība un kolektīvā aizsardzība (LESD 153. panta 1. punkta f) apakšpunkts);
* nodarbinātības nosacījumi trešo valstu valstspiederīgajiem, kas likumīgi uzturas ES teritorijā (LESD 153. panta 1. punkta g) apakšpunkts).

Izņemot to, ka daži šo politikas jomu aspekti var ietekmēt valstu sociālās drošības sistēmas finansiālo līdzsvaru, nav īpaša pamatojuma tam, lai pēc secīgas Līgumu pārskatīšanas šajās dažās jomās vēl būtu jābalso vienprātīgi un īpašajā likumdošanas procedūrā, it sevišķi salīdzinājumā ar citām jomām, kurās jau ir nepieciešama kvalificēta vairākuma balsošana.

**1. diagramma. Sociālās politikas tiesību aktu kopums: vienprātības un kvalificēta vairākuma balsošana, ilustrēta ar spēkā esošu tiesību aktu piemēriem.**



1. **Atbalsts ES sociālās politikas attīstībai**
   1. ***Jāsamazina aizsardzības līmeņa atšķirības***

No vienas puses, uz vienprātību balstīta lēmumu pieņemšana un, no otras puses, tas, ka vienā un tajā pašā politikas jomā ir gan kvalificēta vairākuma, gan vienprātības balsošana, ir radījis neviendabīgu sociālās politikas tiesību aktu kopuma attīstību. Lai arī kopumā ir augsti aizsardzības standarti, pastāv nepilnības, kuru dēļ dažas iedzīvotāju grupas nav vienlīdz aizsargātas. Piemēram:

* ir vispusīgas ES tiesību normas par vienlīdzīgām iespējām un vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm un par vienlīdzīgu attieksmi, nediskriminējot rases vai etniskās izcelsmes dēļ, bet netiek tikpat lielā mērā garantēta vienlīdzīga attieksme neatkarīgi no reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma un seksuālās orientācijas; tas ir piemērs jomai, kur nepieciešama vienprātības balsošana un kur noteikumi nav izstrādāti viendabīgi.
* Pret tiem trešo valstu valstspiederīgajiem, kuri ES uzturas likumīgi, tiek garantēta vienlīdzīga attieksme kā pret ES pilsoņiem attiecībā uz piekļuvi darba tirgum un darba apstākļiem (un arī attiecībā uz piekļuvi izglītībai un arodmācībām, diplomu un citu profesionālo kvalifikāciju savstarpēju atzīšanu, sociālo nodrošinājumu, piekļuvi precēm un pakalpojumiem), bet nav juridiski saistoša ES prasību minimuma, kas būtu tieši veidots tā, lai viņus faktiski integrētu darba tirgū. Šis ir piemērs, kur divas Līgumā paredzētas procedūras ar atšķirīgiem balsošanas noteikumiem, kas attiecas uz līdzīgām jomām, proti, likumīgā imigrācija un darba apstākļi imigrantiem, kuri ES uzturas likumīgi;
* pirms vadība pieņem lēmumus, jāinformē darba ņēmēji un ar viņiem jāapspriežas, it īpaši, ja paredzēta kolektīvā atlaišana vai uzņēmumu īpašnieku maiņa, kā arī ES mēroga uzņēmumu gadījumā (caur Eiropas Uzņēmumu padomi), bet (izņemot noteikumus par darba ņēmēju iesaisti Eiropas uzņēmējsabiedrībā[[12]](#footnote-13)) nav vienotu minimālo prasību attiecībā uz darba ņēmēju un darba devēju interešu pārstāvību un kolektīvo aizsardzību. Turklāt ir tikai dažas normas par individuālu darba ņēmēju īpašo aizsardzību darba attiecību izbeigšanas gadījumā.
  1. ***Jāaug līdzi jauniem sociālajiem izaicinājumiem***

ES un visām ES dalībvalstīm ir vienādi izaicinājumi, kas saistīti ar jauno tehnoloģiju ietekmi, arvien pieaugošo konkurences spiedienu globalizētajā ekonomikā, jaunām darba formām un demogrāfiskajām tendencēm (arī novecošanu). Svarīgi, lai tās vislabākā iespējamā veidā izmantotu iespējas, ko paver šīs pārmaiņas (piemēram, digitalizācija). Lai aizsargātu Eiropas sociālā modeļa pamatprincipus nākamajām paaudzēm, jārīkojas daudzos un dažādos virzienos, it īpaši:

* jānodrošina ilgtspējīgas un pienācīgas pensijas un ilgtermiņa aprūpes sistēmas uz sabiedrības novecošanas fona un jāmaina privātās un ģimenes dzīves paradumi;
* jāatbalsta cilvēki ilgākā un raibākā darba mūžā un arvien biežākās darba un privātās dzīves pārmaiņās;
* jāpaaugstina kvalifikācija un jāsniedz attiecīgas mūžizglītības iespējas, lai mūsu valstu ekonomika būtu konkurētspējīga;
* jāveicina priekšrocības, ko dod daudzveidīga sabiedrība, vienlaikus visiem nodrošinot sociālo iekļaušanu un vienlīdzīgas iespējas.

Lai tiktu galā ar šiem jaunajiem izaicinājumiem, Eiropas Savienībā ir vajadzīga ātra, efektīva un elastīga lēmumu pieņemšana, lai tiesību akti un nesaistošie instrumenti, tādi kā ieteikumi, atbilstu ekonomikas un sabiedrības attīstībai.

* 1. ***Jāveicina kompromisa meklēšana***

Kvalificēta vairākuma balsošana balstās uz kompromisa meklēšanu un dod iespēju diskutēt un rast pragmatiskus risinājumus, kas atspoguļo Savienības kopējās intereses. Elastīgs, efektīvs un ātrs lēmumu pieņemšanas process ir ļāvis ES kļūt par globālu paraugu un standartu noteicēju tādās politikas jomās kā darba aizsardzība. Iespēja balsot ar kvalificētu balsu vairākumu ir spēcīgs stimuls visiem dalībniekiem iesaistīties kompromisa meklēšanā, lai rastu visiem pieņemamu risinājumu.

|  |
| --- |
| *Kvalificēta vairākuma balsošana nav tikai vienkāršā vairākuma noteikums, saskaņā ar kuru jāiegūst vairāk nekā 50 % nodoto balsu. Tā kā atturēšanās netiek uzskatīta par pozitīvu balsojumu, balsu vairākuma iegūšanai dalībvalstīm nepārprotami jāizsakās par labu priekšlikumam un jānobalso “par”. Lai sasniegtu kvalificētu balsu vairākumu, jāizpilda divi nosacījumi:*  *•* *55 % dalībvalstu nobalso “par” un*  *•* *priekšlikumu atbalsta dalībvalstis, kas pārstāv vismaz 65 % no ES iedzīvotājiem.* |

Vienprātības balsojums šādus stimulus nedod, jo tā galvenā iezīme ir tāda, ka katrai dalībvalstij faktiski ir veto tiesības. Līdz ar to ir lielāks risks, ka likumdošanas process tiks krietni palēnināts. Piemēram, 2005. gadā direktīva, ar ko tika ierosināts aizsargāt mobilu darba ņēmēju tiesības uz papildpensiju, iestrēga Padomē uz sešiem gadiem. Pēc Lisabonas līguma stāšanās spēkā 2009. gadā balsošanas noteikums tika mainīts uz kvalificētu vairākumu, un priekšlikums tika pieņemts vēlāk, 2014. gadā[[13]](#footnote-14), ļaujot labāk aizsargāt darba ņēmējus, kuri pārvietojas ES teritorijā.

* 1. ***Vairāk jāiesaista Eiropas Parlaments***

Īpašās likumdošanas procedūrās, kas piemērojamas sociālās politikas jomās, kurās joprojām ir nepieciešams vienprātības balsojums, Eiropas Parlamentam nav līdzvērtīgas, svarīgas koplēmēja funkcijas, bet bieži vien ar to tikai apspriežas.

Tomēr kopumā var teikt, ka Eiropas Parlamentam vajadzētu lielāku teikšanu, *it īpaši* sociālajā politikā. Eiropas Parlamenta deputāti pārstāv iedzīvotājus, kuri ir tiešie ieguvēji no ES sociālās politikas un kuriem ar savu ievēlēto pārstāvju starpniecību būtu jāspēj ietekmēt tās veidošanu.

Pāreja uz parasto likumdošanas procedūru, kur Parlaments kļūst par vienu no likumdevējiem ar tādām pašām tiesībām kā Padome, ļautu iedzīvotāju pārstāvjiem pilnā mērā piedalīties ES sociālās politikas veidošanā.

1. **Pašreizējās iespējas pāriet no vienprātības uz kvalificēta vairākuma balsošanu**

Saskaņā ar ES Līgumiem sociālajā politikā darbojas divas pārejas klauzulas:

* **īpaša klauzula** attiecībā uz sociālo politiku (LESD 153. panta 2. punkta pēdējā daļa) un
* **vispārīga klauzula** (LES 48. panta 7. punkts).

Starp šīm abām klauzulām ir būtiskas procedūras atšķirības.

|  |
| --- |
| **Pārejas klauzulas**  **LES 48. panta 7. punkts paredz vispārīgu pārejas klauzulu.** Tas nozīmē, ka pasākumus konkrētā jomā vai gadījumā, par kuriem līdz tam bija vajadzīgs vienprātības balsojums, Padome pēc tam var pieņemt ar kvalificētu balsu vairākumu vai, īpašu likumdošanas procedūru gadījumā, Eiropas Parlaments un Padome tos var pieņemt parastajā likumdošanas procedūrā.  Lai iedarbinātu šo klauzulu, Eiropadomei ir jāiesniedz iniciatīva, kurā norādīta paredzēto izmaiņu joma lēmumu pieņemšanas procedūrā, un par to jāpaziņo valstu parlamentiem. Ja nevienas valsts parlaments sešu mēnešu laikā pret minēto priekšlikumu neiebilst, Eiropadome vienprātīgi un ar Eiropas Parlamenta piekrišanu var pieņemt lēmumu, kas atļauj Padomei lemt ar kvalificētu balsu vairākumu vai attiecīgos aktus ļauj pieņemt parastajā likumdošanas procedūrā.  Vispārīgā pārejas klauzula dod iespēju ieviest kvalificēta vairākuma balsošanu, bet saglabāt īpašo likumdošanas procedūru. Tā dod arī iespēju pāriet uz kvalificēta vairākuma balsošanu parastajā likumdošanas procedūrā, kur Eiropas Parlamentam ir piešķirtas koplēmuma pilnvaras.  LESD 153. panta 2. punkta pēdējā daļa satur īpašu pārejas klauzulu attiecībā uz sociālās politikas pasākumiem, par kuriem patlaban vajadzīgs vienprātības balsojums un īpašā likumdošanas procedūra jomās, uz kurām attiecas LESD 153. panta 1. punkta d), f) un g) apakšpunkts. Tas attiecas uz pasākumiem, kas atbalsta un papildina dalībvalstu darbību šādās jomās:   * darba ņēmēju aizsardzība darba līgumu izbeigšanas gadījumos (atlaišana), * darba ņēmēju un darba devēju interešu pārstāvība un kolektīvā aizsardzība un * nodarbinātības nosacījumi trešo valstu valstspiederīgajiem, kas likumīgi uzturas Savienības teritorijā.   Lai šajās jomās varētu pāriet uz parasto likumdošanas procedūru, Padomei, pamatojoties uz Komisijas priekšlikumu un apspriežoties ar Eiropas Parlamentu, par to ir vienprātīgi jāvienojas. |

Līgumos ir paredzēts vēl kāds līdzeklis, kā pārvarēt situāciju, kur lēmumu ir nobloķējusi viena vai vairākas dalībvalstis, izmantojot veto tiesības. **Ciešākas sadarbības procedūra**[[14]](#footnote-15) ļauj deviņu vai vairāk dalībvalstu grupai virzīt ierosināto iniciatīvu, ja izrādās, ka Padomē nav iespējams panākt vienprātīgu vienošanos. Citām ES dalībvalstīm joprojām ir tiesības iniciatīvai pievienoties vēlāk. Šajā procedūrā LESD 333. pants arī paredz īpašu pārejas klauzulu, kas ļauj dalībvalstīm, kuras piedalās īpašā ciešākā sadarbībā, nolemt pāriet uz kvalificēta vairākuma balsošanu un/vai parasto likumdošanas procedūru.

Tomēr sociālajā politikā attiecībā uz plašākām, ES mēroga problēmām ciešāka sadarbība nav risinājums, jo tā rada risku, ka tiks sadrumstalots vienotais tirgus, būs “divu ātrumu” Eiropa un dažāda attieksme pret ES iedzīvotājiem atkarībā no tā, kurā dalībvalstī viņi dzīvo. Šajā sakarā LESD 326. pants nosaka, ka ciešāka sadarbība nedrīkst apdraudēt ne iekšējo tirgu, ne ekonomisko, sociālo un teritoriālo kohēziju. Tā nedrīkst ne radīt šķēršļus vai diskrimināciju tirdzniecībā starp dalībvalstīm, ne radīt traucējumus dalībvalstu savstarpējā konkurencē. Tas it sevišķi attiecas uz sociālo politiku. Tāpēc ciešākas sadarbības alternatīva nav pieņemama attiecībā uz priekšlikumiem, kas garantē, lai tiktu ievērotas pamattiesības, kam būtu jāattiecas uz visiem cilvēkiem visās ES dalībvalstīs. Jau 2014. gadā iecere izmantot ciešāku sadarbību attiecībā uz horizontālo direktīvas priekšlikumu par vienlīdzīgu attieksmi[[15]](#footnote-16) Padomē tika pārliecinoši noraidīta.

Ja tiek aktivizētas pārejas klauzulas, lai pārietu uz kvalificēta vairākuma balsošanu, šādu trūkumu nav, jo šajā gadījumā ES var attīstīties kā viens veselums, līdz ar to saglabājot ES vienotā tirgus un sociālās dimensijas viengabalainību. Turklāt, lai arī mainītos balsošanas un lēmumu pieņemšanas metode, kopējais ES rīcības tiesiskais regulējums nemainītos. Proti:

1. Savienības rīcība, pilnībā ievērojot **subsidiaritātes** principu, arī turpmāk koncentrētos uz jomām, kurās dalībvalstis pašas mērķus nevar pietiekami labi sasniegt ierosinātās rīcības mēroga un ietekmes dēļ. Saskaņā ar **proporcionalitātes** principu Savienības rīcības saturam un veidam ir jābūt samērīgam ar Līgumu mērķu sasniegšanai nepieciešamo;
2. **ES pilnvaru īstenošanas mērogs un nosacījumi nemainītos.** LESD 153. pants paredz vairākus kritērijus, kas jāizpilda ar ES pasākumiem sociālās politikas jomā. Piemēram, direktīvās var noteikt tikai *minimālās prasības*, *ņemot vērā nosacījumus un tehniskos noteikumus katrā dalībvalstī*, un ar tām *jāizvairās lieki apgrūtināt MVU*. ES pasākumi nevar ietekmēt *dalībvalstu tiesības definēt savu sociālā nodrošinājuma sistēmu pamatprincipus* un *nedrīkst būtiski ietekmēt šo sistēmu finansiālo līdzsvaru*. ES pasākumi neliedz dalībvalstīm atstāt spēkā vai ieviest stingrākus un aizsargājošākus pasākumus. LESD 153. panta 5. punkts arī *neattiecas uz* visiem pasākumiem, kas saistīti ar darba samaksu, tiesībām apvienoties, tiesībām streikot vai tiesībām pieteikt lokautus. LESD 151. pants nosaka, ka ES pasākumos *ņem vērā valstu atšķirīgo praksi*;
3. **sociālo partneru loma sociālās politikas tiesību aktu izstrādē nemainītos.** Iekams iesniegt nākamos sociālās politikas jomas priekšlikumus, Komisija turpinātu divos posmos apspriesties ar sociālajiem partneriem, kā nosaka LESD 154. pants. Tā apspriestos ar sociālajiem partneriem par iespējamo ES rīcības virzienu un par paredzētā priekšlikuma saturu. Svarīgi atzīmēt, ka tiktāl, cik kvalificēts balsu vairākums attiektos uz LESD 153. pantā ietvertajām jomām, tas attiektos arī uz sociālo partneru nolīgumu īstenošanu ar Padomes lēmumiem atbilstīgi LESD 155. pantam;
4. **ES politikas veidošanas pamatā saglabātos labāks regulējums:** jebkurš priekšlikums tiktu sagatavots atbilstoši labāka regulējuma pamatnostādnēm. Tās nodrošina, lai ES politika un likumdošana būtu atklāta un pārredzama, pamatota ar pierādījumiem un izpratni par to, kā tā ietekmēs iedzīvotājus, uzņēmumus un valsts pārvaldes iestādes. Visā procesa gaitā iedzīvotāji un ieinteresētās personas varētu dot savu ieguldījumu;
5. **pāreja uz kvalificēta vairākuma balsošanu būtu lēmums, kas būtu pilnīgi dalībvalstu pārziņā.** Pārejas klauzulas varētu aktivizēt ar Eiropadomes vai Padomes vienprātīgu lēmumu. Turklāt saskaņā ar vispārīgo klauzulu (LES 48. panta 7. punkts) pāreju uz kvalificēta vairākuma balsošanu jāatbalsta visiem valstu parlamentiem, un Eiropas Parlamentam jādod sava piekrišana.
6. **Konkrētu politikas jomu analīze, kurās vēl darbojas vienprātības balsošana**

Šīs iedaļas mērķis ir novērtēt pārejas klauzulu izmantošanu sociālajā jomā. Analizēts katrs atsevišķais gadījums 2. iedaļā norādītajās piecās jomās, kurās joprojām jābūt vienprātības balsojumam un īpašām likumdošanas procedūrām.

***a)***  ***Nediskriminēšana***

Vienprātības noteikums uz ES pasākumiem pret diskrimināciju ir bijis attiecināts kopš to ieviešanas ar Amsterdamas līgumu 1997. gadā. Ar Nicas līgumu tika ieviesta kvalificēta vairākuma balsošana gadījumos, kad, lai atbalstītu dalībvalstu rīcību cīņā pret diskrimināciju, tiek noteikti pamatprincipi Savienības veicināšanas pasākumiem, kas neietver dalībvalstu tiesību aktu saskaņošanu[[16]](#footnote-17).

Spēkā esošie ES tiesību akti[[17]](#footnote-18) (pieņemti vienprātības balsojumā), paredz dažāda līmeņa aizsardzību atkarībā no diskriminācijas pamata. ES direktīvas zināmā mērā aizsargā dzimumu un rasu līdztiesību nodarbinātībā, profesijā un vairākos citos aspektos. Tomēr vienlīdzīga attieksme neatkarīgi no reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma un seksuālās orientācijas ir aizsargāta tikai nodarbinātībā un profesijā. Tā kā Padomē šajā jomā ir vajadzīgs vienprātības balsojums, tiesiskais regulējums nav konsekvents un Savienības tiesību aktu ietekme uz visu cilvēku dzīvi nav vienāda, jo daži ir aizsargāti labāk nekā citi[[18]](#footnote-19).

Vienlīdzība ir viena no ES pamatvērtībām. Diskriminācijai Savienībā nav vietas[[19]](#footnote-20). 2017. gada martā ES līderi Romas deklarācijā solīja veidot tādu savienību, kas veicina sieviešu un vīriešu līdztiesību, tiesības un vienlīdzīgas iespējas visiem un kas cīnās pret diskrimināciju. Dalībvalstis un Komisija ir pieņēmušas Ilgtspējīgas attīstības programmu 2030. gadam, kas paredz diskriminējošu tiesību aktu, politikas un prakses izskaušanu un pienācīgu tiesību aktu, politikas un rīcības veicināšanu[[20]](#footnote-21).

Eiropas Parlamenta 2018. gada pētījums[[21]](#footnote-22) ir izgaismojis, cik liela ir negatīvā ietekme, ko ES tiesību aktu un rīcības nepilnības un šķēršļi atstāj uz cilvēku ikdienas dzīvi un uz sabiedrību (IKP, nodokļu ieņēmumu un sociālās kohēzijas ziņā). Bez vienotiem ES noteikumiem, kas aizsargā pret diskriminējošu piekļuvi precēm un pakalpojumiem, nevar nodrošināt vienlīdzīgus konkurences apstākļus, kas ir svarīgi efektīvam un taisnīgam vienotajam tirgum. Cilvēkiem un uzņēmumiem jābūt iespējai baudīt visas četras pamatbrīvības ar vienādiem nosacījumiem.

ES tiesību akti liek katrai dalībvalstij izveidot iestādes, kas veicina vienlīdzīgu attieksmi[[22]](#footnote-23). Šīs līdztiesības iestādes ir pilnvarotas piedāvāt neatkarīgu palīdzību visiem, kas cieš no diskriminācijas, veikt aptaujas un publicēt ziņojumus par diskriminācijas jautājumiem, taču to redzeslokā ir vienīgi diskriminācija rases, etniskās izcelsmes un dzimuma dēļ. Juridisku ierobežojumu dēļ Komisija par šo iestāžu darbību ir izdevusi tikai nesaistošas vadlīnijas[[23]](#footnote-24). Tāpēc palīdzība cietušajiem un citi pasākumi, kas veicina vienlīdzīgu attieksmi, atšķiras dažādās dalībvalstīs un atšķiras arī aizsardzības pamatojums.

**Tuvākajā nākotnē varētu tikt apsvērta iespēja izmantot pārejas klauzulu, lai veicinātu vienlīdzīgas aizsardzības pret diskrimināciju attīstību, nodrošinot efektīvus tiesiskās aizsardzības mehānismus visiem.**

|  |
| --- |
| **Nediskriminēšana: fakti un skaitļi**   * Eirobarometra aptauja[[24]](#footnote-25) liecina, ka 12 % ES iedzīvotāju uzskata, ka ir diskriminācijas riska grupā. Aptuveni katrs piektais respondents iepriekšējos 12 mēnešos ir ziņojis par personīgi izjustu diskrimināciju vai uzmākšanos. Diskriminācija etniskās izcelsmes dēļ tiek uzskatīta par visizplatītāko diskriminācijas veidu; tai seko diskriminācija seksuālās orientācijas, dzimumidentitātes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes un vecuma dēļ. * Jebkāda tiesību liegšana, kas notiek diskriminācijas dēļ, var attiecīgajām personām radīt materiālu un/vai nemateriālu kaitējumu, piemēram, ienākumu zaudējumu un/vai veselības pasliktināšanos. Runājot par sabiedrību kopumā, diskriminācija var negatīvi ietekmēt IKP un nodokļu ieņēmumus, kā arī sociālo kohēziju[[25]](#footnote-26). |

***b)***  ***Darba ņēmēju sociālais nodrošinājums un sociālā aizsardzība (ārpus pārrobežu situācijām)***

ES atbalsta un papildina dalībvalstu darbības attiecībā uz darba ņēmēju sociālo nodrošinājumu un sociālo aizsardzību[[26]](#footnote-27). Kopš attiecīgo pilnvaru ieviešanas 1992. gadā Māstrihtas līgumā uz šo jomu attiecas vienprātības balsojums saskaņā ar īpašu likumdošanas procedūru.

Prasība par vienprātību šajā jomā ir saistīta ar to, ka valstu sociālā nodrošinājuma un sociālās aizsardzības sistēmas ir dziļi iesakņojušās valstu ekonomikas, nodokļu un ienākumu pārdales modeļos. Sistēmas visā ES ļoti atšķiras pēc budžeta apmēra un sadales veida, finansējuma avota, iedzīvotāju risku segšanas pakāpes un sociālo partneru lomas.

Tajā pašā laikā, attīstoties darba tirgiem, sociālās aizsardzības sistēmas ir jāreformē valstu līmenī, lai nodrošinātu, ka tās tiek modernizētas tā, lai mūsu sociālais modelis arī turpmāk atbilstu paredzētajam nolūkam, neviens netiktu atstāts novārtā un cilvēki un uzņēmumi Eiropas Savienībā gūtu maksimālu labumu no mainīgās darba pasaules. Demogrāfiskās pārmaiņas, piemēram, sabiedrības novecošana, zemāki dzimstības rādītāji un ilgāks paredzamais mūža ilgums, ietekmēs dalībvalstu spēju nodrošināt pienācīgu sociālo aizsardzību. Samazināsies darbspējas vecuma iedzīvotāju iemaksas, tāpēc būs jāmeklē ar darbaspēku nesaistīti sociālās aizsardzības sistēmu finansējuma avoti. Dažādu darba tiesisko attiecību rašanās, ko saasina tehnoloģiskās pārmaiņas un digitālās platformas, jau ir radījusi robus sociālās aizsardzības segumā. Nākotnes darba pasaulē būs nepieciešamas milzīgas investīcijas mūžizglītībā, apmācībā, kvalifikācijas celšanā un pārkvalifikācijā, ko valstu sociālās aizsardzības sistēmas šobrīd nenodrošina pietiekamā mērā.

Vadoties pēc Eiropas sociālo tiesību pīlāra principiem, Komisija līdz šim ir ierosinājusi ES līmeņa rīcībā koncentrēties uz ieteikumu sniegšanu. Piemēram var minēt ieteikumu par darbinieku un pašnodarbinātu personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai. Par šo ieteikumu 2018. gada decembrī Padomē tika panākta vienprātīga politiska vienošanās, un tas vēl ir galīgi jāpieņem. Kad ieteikums būs pieņemts, to sāks īstenot un būs jānovērtē tā ietekme uz sociālās aizsardzības sistēmu modernizāciju.

Ja Eiropadome izmanto LES 48. panta 7. punktā paredzēto pārejas klauzulu un nosaka, ka konkrētajā jomā vai gadījumā lēmumi jāpieņem kvalificēta vairākuma balsošanā, Padome, kad tā, pamatojoties uz LESD 292. pantu, pieņem ieteikumus minētajā jomā vai gadījumā, var lemt, balsojot ar kvalificētu vairākumu, nevis vienprātīgi. Pāreja uz kvalificēta vairākuma balsošanu veicinātu vienošanos par šādiem ieteikumiem, kas vadītu un palīdzētu atbalstīt konverģences procesu virzībā uz 21. gadsimtam piemērotām sociālās aizsardzības sistēmām.

Arī tad ES rīcībā ir jāievēro subsidiaritātes princips un jāņem vērā lielās atšķirības starp dalībvalstu sociālās aizsardzības sistēmām. Turklāt LESD 153. panta 4. punkts garantē dalībvalstu tiesības noteikt savu sociālā nodrošinājuma sistēmu pamatprincipus, būtiski neietekmējot šo sistēmu finansiālo līdzsvaru.

Tāpēc, lai atbalstītu sociālās aizsardzības sistēmu modernizācijas un konverģences procesu, **tuvākajā laikā varētu tikt apsvērta pārejas klauzulas izmantošana nolūkā pieņemt ieteikumus darba ņēmēju sociālā nodrošinājuma un sociālās aizsardzības jomā**.

***c)***  ***Nodarbinātības nosacījumi trešo valstu valstspiederīgajiem, kas likumīgi uzturas Savienības teritorijā***

Vairākas ES direktīvas par likumīgo migrāciju reglamentē ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumus un dažādu kategoriju trešo valstu valstspiederīgo, piemēram, studentu, pētnieku, sezonas strādnieku un uzņēmuma ietvaros pārcelto darbinieku, tiesības[[27]](#footnote-28).Minētās direktīvas ir pieņemtas saskaņā ar LESD 79. panta 2. punktu, pamatojoties uz kvalificēta vairākuma balsošanu un izmantojot Eiropas Parlamenta koplēmuma pilnvaras.

Šo noteikumu mērķis ir nodrošināt taisnīgu attieksmi pret ES pilsoņiem vairākos aspektos, t. sk. attiecībā uz nodarbinātības nosacījumiem (piemēram, alga, profesionālā kvalifikācija u. c.). Tajā pašā laikā ES plašais nodarbinātības un sociālās jomas tiesību aktu kopums[[28]](#footnote-29), kas jo īpaši nodrošina taisnīgus darba apstākļus un aizsargā veselību un drošību darbā, attiecas uz visiem darba ņēmējiem, uz kuriem neatkarīgi no viņu valstspiederības attiecas dalībvalsts nacionālie nodarbinātības tiesību akti.

Turklāt, pamatojoties uz dažādiem Līguma noteikumiem, kas paredz kvalificēta vairākuma balsošanu, Savienība ir pieņēmusi ieteikumus par to personu iesaistīšanas pasākumiem, kam ir grūtības darba tirgū. Piemēram, ES jau ir sniegusi norādījumus, izmantojot Garantiju jauniešiem[[29]](#footnote-30), Padomes ieteikumu par ilgstošo bezdarbnieku integrāciju darba tirgū[[30]](#footnote-31) un Padomes ieteikumu par prasmju pilnveides ceļiem[[31]](#footnote-32). Šie ieteikumi attiecas arī uz trešo valstu valstspiederīgajiem, kas ES uzturas likumīgi, un tajos atzīts, ka trešo valstu valstspiederīgie pieder pie darba tirgū neaizsargātajām grupām un viņiem ir nepieciešams individuāls atbalsts. Šie ieteikumi tiek īstenoti, un to ietekme, arī uz trešo valstu valstspiederīgajiem, kuri ES uzturas likumīgi, vēl nav novērtēta.

Tādējādi LESD 153. panta 1. punkta g) apakšpunkta — kas ļauj Savienībai, pamatojoties uz vienprātību, atbalstīt un papildināt dalībvalstu darbības jomā, kas attiecas uz trešo valstu valstspiederīgo, kuri likumīgi uzturas ES, nodarbinātības nosacījumiem — iespējamā darbības joma ir diezgan ierobežota.

Ņemot vērā spēkā esošos tiesību aktus, kas ietilpst migrācijas un sociālās jomas tiesību aktu kopumā, un pašreizējos ieteikumus, **patlaban nešķiet, ka pārējas klauzulas izmantošana šajā jomā dotu būtisku pievienoto vērtību.**

***d)***  ***Darba ņēmēju aizsardzība darba līgumu izbeigšanas gadījumos***

Darba ņēmēju aizsardzība darba līguma izbeigšanas (*atlaišanas*) gadījumā ir valstu darba tiesību pamatā. Tā ir cieši saistīta ar valstu sociālās aizsardzības sistēmām un darba tirgus iestādēm, arī sociālo partneru lomu un darba koplīguma slēgšanas sarunu tradīcijām. Bezdarbnieku pabalstu ilgums un apjoms, darba līgumu regulējuma pakāpe un tiesas un ārpustiesas procesi dalībvalstīs ir atšķirīgi.

ES līmenī ES Pamattiesību hartā un Eiropas sociālo tiesību pīlārā[[32]](#footnote-33) ir izklāstīti horizontālie principi, kas attiecas uz aizsardzību pret atlaišanu. Valstu līmenī visaptverošas aizsardzības sistēmas nosaka minimālos standartus atsevišķu darba ņēmēju aizsardzībai pret atlaišanu. Valstu tiesību akti var vislabāk ņemt vērā dažādu valsts aizsardzības sistēmu īpatnības, tostarp fiskālos apsvērumus.

ES sekundārie tiesību akti paredz mērķorientētus pasākumus, kuru nolūks ir aizsargāt visneaizsargātākos darba ņēmējus pret atlaišanu. Tas ietver sieviešu aizsardzību pret atlaišanu grūtniecības laikā. Direktīva par nepilna darba laika darbu[[33]](#footnote-34), Dzimumu līdztiesības direktīva[[34]](#footnote-35) un Direktīva par vienlīdzīgas attieksmes principu vīriešiem un sievietēm, kas darbojas pašnodarbinātas personas statusā[[35]](#footnote-36), arī paredz aizsardzību pret atlaišanu un nelabvēlīgu attieksmi. Direktīva par pārredzamiem un paredzamiem darba nosacījumiem[[36]](#footnote-37) nodrošina darba ņēmējiem tiesības saņemt informāciju par paziņošanas termiņa ilgumu un aizliedz darba ņēmējus atlaist, pamatojoties uz to, ka viņi ir izmantojuši savas tiesības uz informāciju. Turklāt Direktīva par darba un privātās dzīves līdzsvaru[[37]](#footnote-38) aizliedz darba ņēmējus atlaist uz tāda pamata, ka viņi pieteikušies uz paternitātes, vecāka vai aprūpētāja atvaļinājumu un elastīgu darba režīmu.

Ciešā saikne ar valstu sociālās aizsardzības sistēmām un darba tirgus iestādēm un to dažādība, kā arī vajadzība ievērot valstu dažādo praksi un dažādos sociālā dialoga modeļus ir pārliecinoši argumenti par labu tam, lai Padomē saglabātu vienprātības balsojumu šajā jomā. Turklāt dažas no nesen pieņemtajām direktīvām, kas minētas iepriekš, tiks īstenotas tikai pēc pārejas perioda, tāpēc ir pāragri novērtēt to rezultātus šajā jomā. **Patlaban, šķiet, nav skaidru argumentu, kas pamatotu pārejas klauzulas izmantošanu.**

***e)***  ***Darba ņēmēju un darba devēju interešu pārstāvēšana un kolektīvā aizsargāšana***

Attiecībā uz darba ņēmēju un darba devēju interešu pārstāvēšanu un kolektīvo aizsargāšanu, arī kopīgu lēmumu pieņemšanu, ir stingri pamatprincipi, kas izriet no ES Pamattiesību hartas un no Eiropas sociālo tiesību pīlāra[[38]](#footnote-39). Tajā pašā laikā ES pilnvaras šajā jomā stingri ierobežo Līgums, kas skaidri izslēdz pasākumus attiecībā uz tiesībām apvienoties, tiesībām streikot un tiesībām pieteikt lokautus (bloķēšana)[[39]](#footnote-40). Turklāt nav īpašu ES līmeņa tiesību aktu, kas šo jautājumu reglamentētu visaptveroši[[40]](#footnote-41).

Pārstāvības un kolektīvās aizsardzības noteikumi un tradīcijas valstu līmenī ievērojami atšķiras. Dažādās dalībvalstīs būtiski atšķiras sociālo partneru pārstāvības pakāpe, viņu vispārējā iesaiste lēmumu pieņemšanā un darba koplīguma slēgšanas sarunu izplatība un centralizācija. Turklāt 18 dalībvalstīm ir modeļi, kur darbinieki ir pārstāvēti uzņēmuma valdē, taču šie modeļi ir ļoti atšķirīgi.

Komisija joprojām ir apņēmības pilna atbalstīt sociālo partneru spēju veidošanu saskaņā ar Eiropas Savienības Padomes prezidentvalsts, Komisijas un Eiropas sociālo partneru četrpusējo kopīgo paziņojumu “*Jauns sākums sociālajam dialogam*”[[41]](#footnote-42).

Komisija atzinīgi novērtēja autonomo darba programmu 2019.–2021. gadam, par kuru 2019. gada 6. februārī vienojušies ES starpnozaru sociālie partneri[[42]](#footnote-43) un kura apliecina viņu stingro gribu veicināt risinājumus godīgai, konkurētspējīgai un ilgtspējīgai Eiropai.

Ciešā saikne ar valstu noteikumiem un tradīcijām pārstāvības un kolektīvās aizsardzības jomā un to dažādība ir stingri argumenti par labu tam, lai Padomē saglabātu vienprātības balsojumu šajā jomā. **Patlaban, šķiet, nav skaidru argumentu, kas pamatotu pārejas klauzulas izmantošanu.**

1. **Secinājumi un turpmākie pasākumi**

Sociālajā jomā Eiropas Savienībai jau ir efektīvi, savlaicīgi un elastīgi lēmumu pieņemšanas procesi, kas ļauj sasniegt tās mērķus veicināt tās iedzīvotāju labklājību, konkurētspējīgu sociālo tirgus ekonomiku, pilnīgu nodarbinātību un sociālo attīstību un apkarot sociālo atstumtību un diskrimināciju, kā arī risināt darba nākotnes problēmas, ņemot vērā globālās tendences, piemēram, digitalizāciju, sabiedrības novecošanu un migrāciju.

Ņemot vērā šajā paziņojumā izklāstītos apsvērumus,

* attiecībā uz tām jomām, kuras joprojām tiek reglamentētas, izmantojot vienprātīgu lēmumu pieņemšanu, pārēja uz kvalificēta vairākuma balsošanu vai parasto likumdošanas procedūru neapšaubāmi varētu lēmumu pieņemšanu Eiropas Savienībā padarīt ātrāku, elastīgāku un efektīvāku. Tas arī veicinātu kompromisa meklēšanas kultūru un atvieglotu lēmumu pieņemšanu, kas atbilst iedzīvotāju un ekonomikas vajadzībām ES kopumā, un tādējādi nodrošinātu taisnīgu vienoto tirgu;
* Līgumos paredzēto pārejas klauzulu izmantošanā ir jāievēro selektīva un kazuistiska pieeja. Ne visas sociālās politikas jomas, uz kurām joprojām attiecas vienprātības noteikums un īpašas likumdošanas procedūras, ir vienlīdz būtiskas, lai uzlabotu Savienības rīcībspēju;
* Komisija uzskata, ka būtu svarīgi tuvākajā laikā apsvērt iespēju izmantot vispārīgo pārejas klauzulu, lai atvieglotu lēmumu pieņemšanu **nediskriminēšanas jomā** un **ieteikumu** pieņemšanu **par darba ņēmēju sociālo nodrošinājumu un sociālo aizsardzību**. Attiecībā uz citām jomām (likumīgi uzturošos trešo valstu valstspiederīgo nodarbinātības nosacījumi; atlaišana; darba ņēmēju un darba devēju interešu pārstāvība un kolektīvā aizsardzība) patlaban, šķiet, nav skaidru argumentu, kas pamatotu attiecīgās pārejas klauzulas izmantošanu, taču Komisija ir gatava šo situāciju nākotnē pārskatīt;
* lai pārejas klauzulu izmantotu nediskriminēšanas un darba ņēmēju sociālā nodrošinājuma un sociālās aizsardzības jomā, Eiropadomei jāpieņem lēmums saskaņā ar LES 48. panta 7. punktā noteikto procedūru, kā izklāstīts šā paziņojuma 4. iedaļā.

Komisija aicina Eiropas Parlamentu, Eiropadomi, Padomi, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteju, Reģionu komiteju, sociālos partnerus un visas ieinteresētās personas iesaistīties atklātā diskusijā par kvalificēta vairākuma balsošanas vai parastās likumdošanas procedūras pastiprinātu izmantošanu sociālās politikas jomā, pamatojoties uz šo paziņojumu.

\*\*\*

1. Sīkāku informāciju sk.

   <https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social_priorities_juncker_commission_en.pdf> un 2. pielikumā. [↑](#footnote-ref-2)
2. # 27 dalībvalstu un Eiropadomes, Eiropas Parlamenta un Eiropas Komisijas līderu deklarācija (Roma, 2017. gada 25. marts): <http://europa.eu/rapid/press-release_STATEMENT-17-767_lv.htm>

   [↑](#footnote-ref-3)
3. Šo pīlāru Eiropas Parlaments, Padome un Komisija izsludināja Gēteborgā taisnīgai nodarbinātībai un izaugsmei veltītajā sociālajā samitā (2017. gada 17. novembrī): [https://ec.europa.eu/commission/priorities/  
   deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights\_lv](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_lv) [↑](#footnote-ref-4)
4. # Sk. 2. pielikumu, kurā ir sniegts pārskats par sociālās jomas iniciatīvām, ko Komisija pieņēmusi Junkera vadībā.

   [↑](#footnote-ref-5)
5. Sk. priekšsēdētāja Junkera 2018. gada septembra runu par stāvokli Savienībā un Komisijas 2019. gada darba programmu (COM(2018) 800 *final*). [↑](#footnote-ref-6)
6. COM(2018) 647 *final*. [↑](#footnote-ref-7)
7. COM(2019) 8 *final*. [↑](#footnote-ref-8)
8. COM(2019)177. [↑](#footnote-ref-9)
9. Līguma par ES darbību 154. pants paredz obligātu divu posmu apspriešanās procedūru: pirmajā posmā Komisija ar sociālajiem partneriem apspriežas par iespējamo iniciatīvas ievirzi, savukārt otrajā posmā – par paredzētās iniciatīvas saturu. Abos posmos sociālie partneri var informēt Komisiju, ka vēlas sākt sarunu procesu par sociālo partneru nolīgumu šajā jomā. Tādā gadījumā Komisija savu iniciatīvu aptur, kamēr ilgst sarunas. Ja sarunas ir rezultatīvas, sociālie partneri var lūgt, lai viņu nolīgums tiktu īstenots, Komisijai iesniedzot Padomes lēmuma priekšlikumu. Ja pēc otrā apspriešanās posma sociālo partneru nolēmums netiek noslēgts, Komisija var nolemt iesniegt priekšlikumu. [↑](#footnote-ref-10)
10. LESD 155. pants. [↑](#footnote-ref-11)
11. Kopš 2009. gadā spēkā stājies Lisabonas līgums, dalībvalstu sociālā nodrošinājuma sistēmu koordinācija attiecībā uz darba ņēmēju pārvietošanās brīvību saskaņā ar Līguma par ES darbību (LESD) 48. pantu vairs nenotiek ar vienprātības balsojumu, bet gan ar kvalificēta vairākuma balsošanu un parastā likumdošanas procedūrā. Sk. 1. pielikumā pārskatu par to, kā attīstījies ES sociālās politikas tiesību aktu kopums. Papildus šīm izmaiņām ar LESD 48. pantu tika ieviesta “apturēšanas sistēmas” klauzula, kas ļauj Padomes loceklim paziņot, ka kāds leģislatīvā akta projekts par sociālā nodrošinājuma sistēmu koordināciju ietekmē viņa valsts sociālā nodrošinājuma sistēmas svarīgus aspektus (arī darbības jomu, izmaksas vai finanšu struktūru) vai minētās sistēmas finansiālo līdzsvarotību, un var aicināt jautājumu nodot izskatīšanai Eiropadomē; tad parastā likumdošanas procedūra tiek apturēta. Četru mēnešu laikā pēc apspriešanas Eiropadome vai nu projektu nosūta atpakaļ Padomei, kura izbeidz parastās likumdošanas procedūras apturēšanu, vai arī nerīkojas, vai aicina Komisiju iesniegt jaunu priekšlikumu (tādā gadījumā uzskata, ka sākotnēji ierosinātais akts nav pieņemts). [↑](#footnote-ref-12)
12. Padomes Direktīva 2001/86/EK (2001. gada 8. oktobris), ar ko papildina Eiropas uzņēmējsabiedrības statūtus darbinieku iesaistīšanas jomā, un Padomes Direktīva 2003/72/EK (2003. gada 22. jūlijs), ar ko papildina Eiropas Kooperatīvās sabiedrības statūtus darbinieku iesaistīšanas jomā. [↑](#footnote-ref-13)
13. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/50/ES (2014. gada 16. aprīlis) par minimālo prasību noteikšanu, lai sekmētu darba ņēmēju mobilitāti starp dalībvalstīm, uzlabojot papildpensijas tiesību iegūšanu un saglabāšanu. [↑](#footnote-ref-14)
14. LES 20. pants un LESD 326.–334. pants. [↑](#footnote-ref-15)
15. Priekšlikums Padomes direktīvai par vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu neatkarīgi no reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas, COM(2008) 426 galīgā redakcija, 2.7.2008. [↑](#footnote-ref-16)
16. LESD 19. panta 2. punkts. [↑](#footnote-ref-17)
17. Padomes Direktīva 2004/113/EK, ar kuru īsteno principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, attiecībā uz pieeju precēm un pakalpojumiem, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu; Padomes Direktīva 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības; Padomes Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju.

    Citi instrumenti tika pieņemti kvalificēta vairākuma balsošanā, jo to pamatā bija cits Līguma noteikums, bet tie attiecas uz līdzīgām jomām: Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos; Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2010/41/ES par to, kā piemērot vienlīdzīgas attieksmes principu vīriešiem un sievietēm, kas darbojas pašnodarbinātas personas statusā, un ar kuru atceļ Padomes Direktīvu 86/613/EEK. [↑](#footnote-ref-18)
18. 2008. gada priekšlikums Padomes Direktīvai par vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu neatkarīgi no reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas, COM(2008) 426 galīgā redakcija, kas reaģē uz šīm bažām un aizsardzību pret diskriminēšanu reliģijas vai pārliecības, vecuma, invaliditātes un seksuālās orientācijas dēļ attiecina arī uz citām jomām, kas nav nodarbinātība, ir nobloķēts Padomē. [↑](#footnote-ref-19)
19. It īpaši LES 2. pants un LESD 8. pants. [↑](#footnote-ref-20)
20. Viens no 10. attīstības mērķa (samazināt nevienlīdzību valstīs un starp tām) apakšmērķiem ir nodrošināt vienlīdzīgas iespējas un samazināt rezultātu nevienlīdzību.   
    10.2. apakšmērķis: līdz 2030. gadam radīt iespējas visiem cilvēkiem un veicināt visu cilvēku sociālo, ekonomisko un politisko iekļaušanu neatkarīgi no vecuma, dzimuma, invaliditātes, rases, etniskās piederības, izcelsmes, reliģijas vai ekonomiskā vai cita statusa;   
    10.3. apakšmērķis: nodrošināt vienlīdzīgas iespējas un mazināt rezultātu nevienlīdzību, cita starpā izskaužot diskriminējošus tiesību aktus, politiku un praksi un šajā saistībā veicinot pienācīgus tiesību aktus, politiku un rīcību. [↑](#footnote-ref-21)
21. Eiropas Parlamenta Izpētes dienests, *Equality and the fight against racism and xenophobia (Cost of non*‑*Europe report* (PE 615.660, 2018. gada marts);   
     <http://www.europarl.europa.eu/thinktank/lv/document.html?reference=EPRS_STU(2018)615660> [↑](#footnote-ref-22)
22. Direktīvas 2000/43/EK 13. pants, Direktīvas 2010/41/ES 11. pants, Direktīvas 2004/113/EK 12. pants un Direktīvas 2006/54/EK 20. pants. [↑](#footnote-ref-23)
23. Komisijas Ieteikums C(2018) 3850 *final*, 22.6.2018., par līdztiesības iestāžu standartiem;   
    <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2_en_act_part1_v4.pdf>. [↑](#footnote-ref-24)
24. Eirobarometrs 437 “Discrimination in the EU in 2015”. [↑](#footnote-ref-25)
25. [Sk.](file:///\\net1.cec.eu.int\empl\V\V1\Legal%20affairs\Passerelle%20clause\Communication\See) 21. zemsvītras piezīmi. [↑](#footnote-ref-26)
26. Tas ir paredzēts LESD 153. panta 1. punkta c) apakšpunktā, bet saskaņā ar LESD 48. pantu ES ir pilnvaras pieņemt pasākumus sociālā nodrošinājuma jomā, kas vajadzīgi, lai īstenotu darba ņēmēju pārvietošanās brīvību. Uz šiem pasākumiem attiecas kvalificēta vairākuma balsošana, tāpēc tie šajā paziņojumā nav aplūkoti. [↑](#footnote-ref-27)
27. Likumīgās migrācijas *acquis* ietver šādus tiesību aktus:

    * Padomes 2003. gada 22. septembra Direktīva 2003/86/EK par tiesībām uz ģimenes atkalapvienošanos,
    * Padomes 2003. gada 25. novembra Direktīva 2003/109/EK par to trešo valstu pilsoņu statusu, kuri ir kādas dalībvalsts pastāvīgie iedzīvotāji,
    * Padomes 2009. gada 25. maija Direktīva 2009/50/EK par trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanu un uzturēšanos augsti kvalificētas nodarbinātības nolūkos (ES zilās kartes direktīva),
    * Eiropas Parlamenta un Padomes 2011. gada 13. decembra Direktīva 2011/98/ES par vienotu pieteikšanās procedūru, lai trešo valstu valstspiederīgajiem izsniegtu vienotu uzturēšanās un darba atļauju dalībvalsts teritorijā, un par vienotu tiesību kopumu trešo valstu darba ņēmējiem, kuri kādā dalībvalstī uzturas likumīgi,
    * Eiropas Parlamenta un Padomes 2014. gada 26. februāra Direktīva 2014/36/ES par trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem nodarbinātības kā sezonas darbiniekiem nolūkā,
    * Eiropas Parlamenta un Padomes 2014. gada 15. maija Direktīva 2014/66/ES par ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem trešo valstu valstspiederīgajiem saistībā ar pārcelšanu uzņēmuma ietvaros,
    * Eiropas Parlamenta un Padomes 2016. gada 11. maija Direktīva (ES) 2016/801 par nosacījumiem attiecībā uz trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanu un uzturēšanos pētniecības, studiju, stažēšanās, brīvprātīga darba, skolēnu apmaiņas programmu vai izglītības projektu un viesaukles darba nolūkā.

    [↑](#footnote-ref-28)
28. Piemēram, par darba ņēmēju veselību un drošību (Pamatdirektīva 89/391/EEK un 25 saistītās direktīvas) un darba apstākļiem: Direktīva 91/533/EEK (rakstisks paziņojums); Direktīva 94/33/EK (jauniešu darbs); Direktīva 2008/104/EK (pagaidu darba aģentūras); Direktīva 2008/94/EK (darba ņēmēju aizsardzība darba devēja maksātnespējas gadījumā); Direktīva 1997/81/EK (nepilna darba laika darbs); Direktīva 1999/70/EK (darbs uz noteiktu laiku); Direktīva 2002/14/EK (darbinieku informēšana un uzklausīšana); Direktīva 2003/88/EK (darba laiks). [↑](#footnote-ref-29)
29. Padomes 2013. gada 22. aprīļa Ieteikums par garantijas jauniešiem izveidi (2013/C 120/01). [↑](#footnote-ref-30)
30. Padomes 2016. gada 15. februāra Ieteikums par ilgstošo bezdarbnieku integrāciju darba tirgū (2016/C 67/01). [↑](#footnote-ref-31)
31. Padomes 2016. gada 19. decembra ieteikums “Prasmju pilnveides ceļi: jaunas iespējas pieaugušajiem” (2016/C 484/01). [↑](#footnote-ref-32)
32. Eiropas sociālo tiesību pīlāra 7. principa b) punkts paredz, ka “[d]arbiniekiem 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”. [↑](#footnote-ref-33)
33. Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīva 97/81/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu. [↑](#footnote-ref-34)
34. Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija). [↑](#footnote-ref-35)
35. Eiropas Parlamenta un Padomes 2010. gada 7. jūlija Direktīva 2010/41/ES par to, kā piemērot vienlīdzīgas attieksmes principu vīriešiem un sievietēm, kas darbojas pašnodarbinātas personas statusā, un ar kuru atceļ Padomes Direktīvu 86/613/EEK. [↑](#footnote-ref-36)
36. [COM(2017) 797](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:52017PC0797). [↑](#footnote-ref-37)
37. [COM(2017) 253](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:52017PC0253). [↑](#footnote-ref-38)
38. Eiropas sociālo tiesību pīlāra 8. princips paredz, ka “[i]zstrādājot ekonomisko, nodarbinātības un sociālo politiku, apspriežas ar sociālajiem partneriem atbilstoši valsts praksei. Tos mudina slēgt darba koplīgumus 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 uzklausīšanu jautājumos, kas viņiem ir svarīgi, jo īpaši par uzņēmumu nodošanu, pārstrukturēšanu un apvienošanu un par kolektīvo atlaišanu. Mudina atbalstīt sociālo partneru arvien labāku spēju veicināt sociālo dialogu”. [↑](#footnote-ref-39)
39. Sk. LESD 153. panta 5. punktu, kurā noteikts, ka LESD 153. pants neattiecas uz darba samaksu, uz tiesībām apvienoties, uz tiesībām streikot vai uz tiesībām pieteikt lokautus. [↑](#footnote-ref-40)
40. Pārstāvības un kolektīvās aizsardzības aspekti dažādā mērā aplūkoti īpašos instrumentos, piemēram, Direktīvā 2009/38/EK par Eiropas Uzņēmumu padomi, Direktīvā 2001/23/EK par uzņēmuma īpašnieku maiņu, Direktīvā 2001/86/EK, ar ko papildina Eiropas uzņēmējsabiedrības statūtus darbinieku iesaistīšanas jomā, Direktīvā 2003/72/EK, ar ko papildina Eiropas Kooperatīvās sabiedrības statūtus darbinieku iesaistīšanas jomā, un Direktīvā (ES) 2017/1132 attiecībā uz sabiedrību tiesību dažiem aspektiem. [↑](#footnote-ref-41)
41. “Jauns sākums sociālajam dialogam”, Eiropas Savienības Padomes prezidentūras, Eiropas Komisijas un Eiropas sociālo partneru paziņojums, 2016. gada 16. jūnijs, [http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15738&langId=lv.](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15738&langId=lv) [↑](#footnote-ref-42)
42. Eiropas sociālais dialogs: darba programma 2019.–2021. gadam (EAK, *BusinessEurope*, *CEEP* un *SMEunited*), [https://www.businesseurope.eu/publications/european-social-dialogue-work-programme-2019-2021.](https://www.businesseurope.eu/publications/european-social-dialogue-work-programme-2019-2021) [↑](#footnote-ref-43)