



---

*Sesijas dokuments*

---

**A8-0224/2017**

14.6.2017

# **ZIŅOJUMS**

par darba apstākļiem un nestabilu nodarbinātību  
(2016/2221(INI))

Nodarbinātības un sociālo lietu komiteja

Referents: *Neoklis Sylikiotis*

## SATURA RĀDĪTĀJS

	<b>Lpp.</b>
EIROPAS PARLAMENTA REZOLŪCIJAS PRIEKŠLIKUMS .....	3
PASKAIDROJUMS .....	17
LAUKSAIMNIECĪBAS UN LAUKU ATTĪSTĪBAS KOMITEJAS ATZINUMS .....	20
SIEVIEŠU TIESĪBU UN DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS KOMITEJAS ATZINUMS .....	28
INFORMĀCIJA PAR PIEŅEMŠANU ATBILDĪGAJĀ KOMITEJĀ .....	36
ATBILDĪGĀS KOMITEJAS GALĪGAIS BALSOJUMS PĒC SARAKSTA .....	37

## EIROPAS PARLAMENTA REZOLŪCIJAS PRIEKŠLIKUMS

### par darba apstākļiem un nestabilu nodarbinātību (2016/2221(INI))

*Eiropas Parlaments,*

- ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību, jo īpaši tā 151. un 153. pantu,
- ņemot vērā Līguma par Eiropas Savienību (LES) 5. pantu,
- ņemot vērā Eiropas Savienības Pamattiesību hartu, jo īpaši tās IV sadaļu (Solidaritāte),
- ņemot vērā Padomes 1994. gada 22. jūnija Direktīvu 94/33/EK par jauniešu darba aizsardzību<sup>1</sup>,
- ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīvu 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos<sup>2</sup>,
- ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes 2008. gada 19. novembra Direktīvu 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām (Pagaidu darba aģentūru direktīva)<sup>3</sup>,
- ņemot vērā to, ka tiek mērķtiecīgi pārskatīta Eiropas Parlamenta un Padomes 1996. gada 16. decembra Direktīva 1996/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (Darba ņēmēju norīkošanas direktīva)<sup>4</sup> un Eiropas Parlamenta un Padomes 2014. gada 15. maija Direktīva 2014/67/ES par to, kā izpildīt Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā, (Izpildes direktīva)<sup>5</sup>,
- ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes 2008. gada 17. jūnija Regulu (EK) Nr. 593/2008 par tiesību aktiem, kas piemērojami līgumsaistībām (Roma I)<sup>6</sup>,
- ņemot vērā Parlamenta 2010. gada 19. oktobra rezolūciju par sievietēm nestabilās darba attiecībās<sup>7</sup>,
- ņemot vērā Parlamenta 2015. gada 10. septembra rezolūciju par konkurētspējīga ES darba tirgus izveidi 21. gadsimtā: prasmju un kvalifikāciju saskaņošana ar pieprasījumu un darba iespējām, lai atgūtos no krīzes<sup>8</sup>,
- ņemot vērā Parlamenta 2016. gada 25. februāra rezolūciju par Eiropas ekonomikas

---

<sup>1</sup> OV L 216, 20.8.1994., 12. lpp.

<sup>2</sup> OV L 204, 26.7.2006., 23. lpp.

<sup>3</sup> OV L 327, 5.12.2008., 9. lpp.

<sup>4</sup> OV L 18, 21.1.1997., 1. lpp.

<sup>5</sup> OV L 159, 28.5.2014., 11. lpp.

<sup>6</sup> OV L 177, 4.7.2008., 6. lpp.

<sup>7</sup> OV C 70E, 8.3.2012., 1. lpp.

<sup>8</sup> Pieņemtie teksti, P8\_TA(2015)0321.

politikas koordinēšanas pusgadu — nodarbinātības un sociālie aspekti 2016. gada izaugsmes pētījumā<sup>1</sup>,

- ņemot vērā Parlamenta 2016. gada 14. septembra rezolūciju par sociālo dempingu Eiropas Savienībā<sup>2</sup>,
- ņemot vērā 2016. gada 15. septembra rezolūciju par Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, piemērošanu<sup>3</sup>,
- ņemot vērā 2017. gada 19. janvāra rezolūciju par Eiropas sociālo tiesību pīlāru<sup>4</sup>,
- ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu par tematu “Darba tiesisko attiecību mainīgais raksturs un tā ietekme uz iztikas minimuma saglabāšanu”<sup>5</sup>,
- ņemot vērā Eiropas platformu sadarbības stiprināšanai nolūkā novērst nedeklarētu darbu,
- ņemot vērā Parlamenta 2016. gada pētījumu “*Precarious Employment in Europe: Patterns, trends and policy strategies*” (Nestabila nodarbinātība Eiropā — izpausmju veidi, tendences un politiskās stratēģijas)<sup>6</sup>,
- ņemot vērā Eiropas stažēšanās un prakses kvalitātes hartu, ko sāka īstenot 2011. gada 14. decembrī,
- ņemot vērā 2016. gada rudenī publicēto Komisijas ceturkšņa pārskatu “Nodarbinātība un sociālā attīstība Eiropā (ESDE)”,
- ņemot vērā Komisijas dienestu darba dokumentu „*Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2020*” (Stratēģiskā iesaiste dzimumu līdztiesības jomā 2016.–2020. gadam),
- ņemot vērā Eurofound 2010. gada ziņojumu „*Flexible forms of work: “very atypical” contractual arrangements*” (Elastīgi darba veidi: “ļoti netipiski” līgumu noteikumi),
- ņemot vērā Eurofound 2014. gada ziņojumu “*The impact of the crisis on industrial and working conditions in Europe*” (Krīzes ietekme uz kolektīvajām darba attiecībām un darba apstākļiem Eiropā)<sup>7</sup>,
- ņemot vērā Eurofound 2015. gada ziņojumu „*New forms of employment*” (Jauni nodarbinātības veidi)<sup>8</sup>,
- ņemot vērā Eurofound 2016. gada ziņojumu „*Exploring the fraudulent contracting of*

<sup>1</sup> Pieņemtie teksti, P8\_TA(2016)0059.

<sup>2</sup> Pieņemtie teksti, P8\_TA(2016)0346.

<sup>3</sup> Pieņemtie teksti, P8\_TA(2016)0360.

<sup>4</sup> Pieņemtie teksti, P8\_TA(2017)0010.

<sup>5</sup> <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:52016AE0137&from=LV>

<sup>6</sup> [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/.../IPOL\\_STU\(2016\)587285\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/.../IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf).

<sup>7</sup> [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1398en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1398en.pdf)

<sup>8</sup> [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1461en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf)

*work in the European Union*” (Pārskats par līgumdarba un pašnodarbinātības krāpnieciskām formām Eiropas Savienībā)<sup>1</sup>,

- ņemot vērā *Eurofound* Eiropas darba apstākļu apsekojumu un Eiropas darba apstākļu sestā apsekojuma pārskata ziņojumu<sup>2</sup>,
  - ņemot vērā *Eurofound* Eiropas darba attiecību vārdnīcu<sup>3</sup>,
  - ņemot vērā Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) noteiktos darba pamatstandartus un tās konvencijas un ieteikumus par darba apstākļiem,
  - ņemot vērā SDO 2006. gada Ieteikumu R198 par darba attiecībām (*Employment Relationship Recommendation*)<sup>4</sup> un tajā paredzēto attiecībā uz darba attiecību noteikšanu,
  - ņemot vērā SDO 2011. gada ziņojumu par politiku un noteikumiem nestabilas nodarbinātības apkarošanai<sup>5</sup>,
  - ņemot vērā SDO 2016. gada ziņojumu par nestandarta nodarbinātību pasaulē<sup>6</sup>,
  - ņemot vērā SDO 2016. gada ziņojumu par Eiropas sociālo tiesību pīlāra veidošanu Eiropas konverģences nolūkā<sup>7</sup>,
  - ņemot vērā ANO 2010. gada Vispārējo ieteikumu Nr. 28 par pušu galvenajiem pienākumiem saskaņā ar ANO Konvencijas par jebkādas sievietu diskriminācijas izskaušanu 2. pantu,
  - ņemot vērā Eiropas Padomes 2011. gada Konvenciju par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu (Stambulas konvencija),
  - ņemot vērā Eiropas Padomes Dzimumu līdztiesības stratēģiju 2014.–2017. gadam,
  - ņemot vērā Reglamenta 52. pantu,
  - ņemot vērā Nodarbinātības un sociālo lietu komitejas ziņojumu, kā arī Lauksaimniecības un lauku attīstības komitejas un Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komitejas atzinumus (A8-0224/2017),
- A. tā kā ir parādījušies nestandarta un netipiski nodarbinātības veidi; tā kā pēdējos 15 gados ES ir palielinājies to darba ņēmēju skaits, ar kuriem noslēgti terminēti līgumi un nepilna darba laika līgumi; tā kā ir vajadzīga efektīva politika dažādo nodarbinātības veidu pārvaldībai un pienācīgai darba ņēmēju aizsardzībai;
- B. tā kā pēdējo 10 gadu laikā standarta nodarbinātības līmenis ir samazinājies no 62 % līdz

<sup>1</sup> [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1639en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1639en.pdf)

<sup>2</sup> [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1634en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf)

<sup>3</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary>

<sup>4</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312535](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535).

<sup>5</sup> [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---/wcms\\_164286.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---/wcms_164286.pdf).

<sup>6</sup> [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---/wcms\\_534496.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---/wcms_534496.pdf).

<sup>7</sup> [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---/wcms\\_490959.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---/wcms_490959.pdf).

59 %<sup>1</sup>; tā kā, ja šāda tendence turpinās, var izveidoties situācija, kad standarta līgumi attieksies tikai uz darba ņēmēju mazākumu;

- C. tā kā pastāvīgi pilna darba laika līgumi joprojām veido lielāko daļu no darba līgumiem ES un dažās nozarēs netipiski nodarbinātības veidi ir atrodamī līdztekus standarta nodarbinātībai; tā kā nestandarta nodarbinātība var arī negatīvi ietekmēt darba un privātās dzīves līdzsvaru, ņemot vērā neregulāru darba laiku, atalgojumu un pensiju iemaksas;
- D. tā kā jauni nodarbinātības veidi, jo īpaši digitalizācijas un jauno tehnoloģiju kontekstā, nojauc robežu starp atkarīgu nodarbinātību un pašnodarbinātību<sup>2</sup>, kā rezultātā nodarbinātības kvalitāte pasliktinās;
- E. tā kā daži jauni nodarbinātības veidi vairākos aspektos atšķiras no tradicionālās standarta nodarbinātības; tā kā daži no tiem pārveido attiecības starp darba devēju un darba ņēmēju, citi maina darba modeli un darba organizāciju, bet vēl citi veic gan vienu, gan otru; tā kā tas var izraisīt fiktīvas pašnodarbinātības pieaugumu, darba apstākļu un sociālā nodrošinājuma aizsardzības pasliktināšanos, bet var arī radīt priekšrocības; tā kā tādēļ ārkārtīgi svarīgi ir īstenot spēkā esošos tiesību aktus;
- F. tā kā nodarbinātības līmeņa kāpums Savienībā kopš ekonomikas krīzes laikiem ir vērtējams atzinīgi, bet to daļēji var izskaidrot ar netipisku līgumu skaita pieaugumu, kas dažos gadījumos rada lielāku nestabilitātes risku nekā standarta nodarbinātība; tā kā lielāka uzmanība būtu jāpievērš kvalitatīvu darbvietu radīšanai;
- G. tā kā kopš krīzes sākuma nepilna laika nodarbinātība nevienā brīdī nav samazinājusies un pilna laika nodarbinātība joprojām ir zemākā līmenī nekā 2008. gada pirmskrīzes rādītājs; tā kā, neraugoties uz nodarbinātības pieaugumu pēdējos gados, tās rādītājs joprojām ir zemāks par 2020. gada 75 % mērķrādītāju un liecina par ievērojamām atšķirībām dalībvalstīs;
- H. tā kā ir svarīgi no jauna parādījušos nodarbinātības veidus nošķirt no nestabilas nodarbinātības;
- I. tā kā sociālās politikas pārvaldība ir gan Eiropas Savienības, gan dalībvalstu ziņā; tā kā ES var tikai papildināt dalībvalstu rīcību šajā jomā un sniegt tām atbalstu;
- J. tā kā ES var tikai pieņemt prasību minimumu darba apstākļu jomā, taču nesaskaņo dalībvalstu tiesību aktus un noteikumus;
- K. tā kā ir jau izveidota Eiropas platforma cīņai pret nedeklarētu darbu, ar ko veicina ciešāku pārrobežu sadarbību un kopējus pasākumus, kurus veic kompetentās dalībvalstu iestādes un citas ieinteresētās personas, lai efektīvi un lietderīgi apkarotu nedeklarētu darbu;

---

<sup>1</sup> Pilna laika pastāvīgi darba līgumi attiecas uz 59 % no kopējās nodarbinātības ES; pašnodarbinātie ar darbiniekiem — 4 %, ārštata darbs — 11 %, pagaidu darba aģentūru līgumi — 1 %, darbs uz noteiktu laiku — 7 %, stažēšanās vai prakse — 2 %, margināls nepilna darba laika darbs (mazāk par 20 stundām nedēļā) — 9 % un pastāvīgs nepilna darba laika darbs — 7 %.

<sup>2</sup> Sk. SDO 2016. gada ziņojumu par Eiropas sociālo tiesību pīlāra veidošanu Eiropas konverģences nolūkā.

- L. tā kā nestabila nodarbinātība rada tirgus sadrumstalotību un saasina atalgojuma nevienlīdzību;
- M. tā kā nestabilas nodarbinātības definīcija pagaidām vēl nav izstrādāta; tā kā šāda definīcija būtu jāizstrādā ciešā sadarbībā ar sociālajiem partneriem; tā kā līguma veids pats par sevi nenorāda uz nestabilas nodarbinātības risku, bet šis risks, gluži pretēji, ir atkarīgs no visdažādākajiem faktoriem;
- N. tā kā standarta nodarbinātība var nozīmēt pilna laika un brīvprātīgu nepilna laika regulāru nodarbinātību, slēdzot līgumus uz nenoteiktu laiku; tā kā katrai dalībvalstij ir savi tiesību akti un pieņemtā prakse to darba apstākļu noteikšanā, kas piemērojami dažādu veidu nodarbinātības un prakses līgumiem; tā kā nav vispārpieņemtas standarta nodarbinātības definīcijas;
- O. tā kā nodarbinātības attiecības kopumā ietekmē jaunākās problēmas darba ņēmēju pārstāvības jomā, kas radušās vai nu vāju sociālo partneru organizāciju dēļ atsevišķās nozarēs, vai dažādās Eiropas valstīs īstenoto reformu dēļ, kuras ierobežo sociālo partneru lomu;
- P. tā kā nestabila nodarbinātība nesamērīgi smagi skar konkrētas nozares, piemēram, lauksaimniecību, celtniecību un mākslas nozari; tā kā pēdējos gados nestabila nodarbinātība ir izplatījusies arī citās nozarēs, piemēram, aviācijā un viesnīcu nozarē<sup>1</sup>;
- Q. tā kā saskaņā ar jaunākajiem pētījumiem darba ņēmēji ar vidēja līmeņa kvalifikāciju, kas strādā roku darbu, un ar zema līmeņa kvalifikāciju pelna mazāk, viņiem ir mazākas perspektīvas darba tirgū un zemāka nodarbinātības kvalitāte; tā kā viņi ziņo par biežāku saskari ar vides un ar stāju saistītiem riskiem un zemāku garīgās veselības un fiziskās labklājības līmeni<sup>2</sup>;
- R. tā kā sievietes veido 46 % no ES ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem un ir īpaši neaizsargātas pret nodarbinātības nestabilitāti diskriminācijas dēļ, tostarp saistībā ar atalgojumu, un tā kā sievietes ES pelna par aptuveni 16 % mazāk nekā vīrieši; tā kā sievietes biežāk strādā nepilna laika darbu vai darbu saskaņā ar terminētiem vai zema atalgojuma līgumiem, tādēļ viņas vairāk skar nestabilas nodarbinātības risks; tā kā šādi darba apstākļi rada zaudējumus visa mūža garumā ienākumu un darba aizsardzības ziņā saistībā ar atalgojumu, pensiju vai sociālā nodrošinājuma pabalstiem; tā kā vīrieši biežāk nekā sievietes strādā pastāvīgu pilna laika darbu; tā kā sievietes biežāk ir spiestas pret viņu gribu strādāt nepilna laika darbu un viņas biežāk skar fiktīvas pašnodarbinātības un nedeklarēta darba risks<sup>3</sup>;
- S. tā kā vīriešu nodarbinātības līmenis ES ir augstāks nekā sieviešu nodarbinātības līmenis; tā kā galvenie iemesli, kādēļ sievietes pamet darba tirgu, ir vajadzība rūpēties par bērniem vai veciem cilvēkiem, viņu pašu slimība vai darbnespēja, vai arī citi personīgi

<sup>1</sup> Sk. 2016. gada pētījumu "*Precarious Employment in Europe: Patterns, trends and policy strategies*" (Nestabila nodarbinātība Eiropā — izpaušmju veidi, tendences un politiskās stratēģijas), [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL\\_STU%282016%29587285\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU%282016%29587285_EN.pdf)

<sup>2</sup> Sk. Eurofound 2014. gada ziņojumu „*Occupational profiles in working conditions: Identification of groups with multiple disadvantages*” (Nodarbinātības profili un darba apstākļi: grupas ar vairākiem nelabvēlīgiem faktoriem)

<sup>3</sup> [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/.../IPOL\\_STU\(2016\)587285\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/.../IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf).

vai ģimenes pienākumi; tā kā sievietes bieži vien saskaras ar diskrimināciju un šķēršļiem, ņemot vērā to, ka viņas ir mātes vai var kļūt par mātēm; tā kā vientuļas sievietes ar apgādājamiem bērniem saskaras ar īpaši augstu nestabilas nodarbinātības risku;

- T. tā kā vīriešu un sieviešu līdztiesība ir pamattiesības, kas paredz garantēt vienlīdzīgas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi visās dzīves jomās, un tā kā politikas virzieni, kuru mērķis ir nodrošināt šādu līdztiesību, palīdz veicināt gudru un ilgtspējīgu izaugsmi;
- U. tā kā bieži netiek atzītas to darba ņēmēju tiesības uz vecāku atvaļinājumu, kuru darba attiecības ir nestabilas vai kuri ir bezdarbnieki;
- V. tā kā gados jauniem darba ņēmējiem pastāv lielāka iespēja nonākt nestabilas nodarbinātības līgumattiecībās; tā kā darba ņēmējiem, kas jaunāki par 25 gadiem, ir divreiz lielāka iespēja nonākt situācijā ar daudzējādā ziņā nelabvēlīgiem darba apstākļiem nekā darba ņēmējiem, kas ir 50 gadus veci vai vecāki<sup>1</sup>;

### ***I. Virzība uz pienācīgas kvalitātes nodarbinātību — darba apstākļi un nestabila nodarbinātība***

1. aicina dalībvalstis, nosakot darba attiecību pastāvēšanu, ievērot šādus SDO rādītājus:
  - darbs tiek veikts saskaņā ar citas puses norādījumiem un citas puses uzraudzībā;
  - tas paredz darba ņēmēja integrēšanu uzņēmuma struktūrā;
  - tas tiek veikts vienīgi vai galvenokārt citas personas labā;
  - tas jāveic darba ņēmējam pašam;
  - to veic noteiktās darba stundās vai darba vietā, ko ir norādījusi puse vai par ko ir panākta vienošanās ar pusi, kura ir pieprasījusi veikt šo darbu;
  - tas tiek veikts noteiktu laiku, un tam ir zināma turpināmība;
  - tas paredz darba ņēmēja pieejamību vai to, ka puse, kura ir pieprasījusi veikt darbu, nodrošina attiecīgos instrumentus, materiālus un iekārtas;
  - darba ņēmējam maksā periodisku atlīdzību, kas ir viņa vienīgais vai galvenais ienākumu avots, un var pastāvēt arī maksājumi natūrā, piemēram, pārtika, mājoklis vai transports;
  - darba ņēmējam ir nodrošinātas tādas tiesības kā iknedēļas atpūtas periodi un ikgadējais atvaļinājums;
2. atzīmē, ka *Eurofound* netipisku nodarbinātību ir definējis kā tādas darba attiecības, kuras neatbilst standarta vai tipiskam pilnas slodzes pastāvīgam darbam uz nenoteiktu

---

<sup>1</sup> Sk. *Eurofound* 2014. gada ziņojumu „Occupational profiles in working conditions: Identification of groups with multiple disadvantages” (Nodarbinātības profili un darba apstākļi: grupas ar vairākiem nelabvēlīgiem faktoriem)



laiku un kurās ilgu laiku ir viens darba devējs<sup>1</sup>; uzsver, ka jēdzienus “netipisks” un “nestabils” nevar lietot kā sinonīmus;

3. uzskata, ka nestabila nodarbinātība ir nodarbinātība, kas neatbilst ES, starptautiskajiem un valstu standartiem un tiesību aktiem un/vai nenodrošina pietiekamus līdzekļus cilvēka cienīgai dzīvei vai pienācīgu sociālo aizsardzību;
4. norāda, ka daži netipiskas nodarbinātības veidi var ietvert lielāku nestabilitātes un nedrošības risku, piemēram, piespiedu daļlaika un fiksēta termiņa līgumdarbs, nulles stundu līgumi un neapmaksāta prakse vai stažēšanās;
5. uzsver, ka gadījumā, ja daļlaika darba nodarbinātības veidi ir pašu darba ņēmēju izvēle, ir jānodrošina šādu nodarbinātības veidu ekonomiskā un sociālā ilgtspēja;
6. pauž nelokāmu pārliecību, ka elastīgs darba tirgus nenozīmē darba ņēmēju tiesību ierobežošanu, tādējādi nodrošinot lielāku ražīgumu un konkurētspēju, bet gan sekmīgu darba ņēmēju aizsardzības līdzsvarošanu ar indivīdu un darba devēju iespēju vienoties par tādiem nodarbinātības veidiem, kas atbilst abu pušu vajadzībām;
7. norāda, ka nestabilas nodarbinātības risks ir atkarīgs ne tikai no līguma veida, bet arī no šādiem faktoriem:
  - zema darbvietas drošība vai tās neesamība, kā tas ir saistībā ar nepastāvīgu darbu, piemēram, piespiedu un bieži vien margināliem daļlaika līgumiem un dažu dalībvalstu gadījumā neskaidru darba laiku un pienākumiem, kuri mainās atkarībā no pieprasītā darba veida;
  - zema līmeņa aizsardzība pret atlaišanu no darba un nepietiekama sociālā aizsardzība atlaišanas gadījumā;
  - nepietiekams atalgojums, lai nodrošinātu cilvēka cienīgu dzīvi;
  - nav sociālās aizsardzības tiesību vai pabalstu vai tie ir ierobežoti;
  - netiek nodrošināta vai ir ierobežota aizsardzība pret jebkāda veida diskrimināciju;
  - profesionālās izaugsmes iespējas darba tirgū vai karjeras izaugsmes un apmācības iespējas ir ierobežotas vai tādu nav vispār;
  - zems kolektīvo tiesību līmenis un ierobežotas kolektīvās pārstāvības iespējas;
  - darba vidē netiek ievērots veselības un drošības standartu minimums<sup>2</sup>;
8. atgādina par SDO noteikto pienācīgas kvalitātes darba definīciju, kurā paredzēts, ka pienācīgas kvalitātes darbs ir tāds darbs, kas ir produktīvs un nodrošina taisnīgus ienākumus drošā darbavietā un sociālo aizsardzību, labākas personīgās izaugsmes izredzes un sociālo integrāciju, tiesības brīvi paust savas bažas, apvienoties un

<sup>1</sup> Sk. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work>

<sup>2</sup> Sk. Parlamenta 2010. gada 19. oktobra rezolūciju par sievietēm nestabilās darba attiecībās (OV C 70E, 8.3.2012., 1. lpp.).

piedalīties to lēmumu pieņemšanā, kuri skar darba ņēmēju dzīvi, un tāds darbs, kas nodrošina vienādas iespējas abiem dzimumiem un vienādu attieksmi gan pret vīriešiem, gan sievietēm<sup>1</sup>; mudina SDO šajā definīcijā iekļaut iztikas minimumu; mudina Komisiju un dalībvalstis apstiprināt šo definīciju, pārskatot vai izstrādājot tiesību aktus nodarbinātības jomā;

9. atgādina faktorus, ar ko var sekmīgi nodrošināt labu praksi nestabilas nodarbinātības novēršanai: stingrs juridiskais pamats; sociālo partneru un uzņēmumu padomju iesaiste darba organizācijā; sadarbība ar attiecīgajām ieinteresētajām personām; elastīguma un drošības līdzsvarošana; nozarei raksturīgie aspekti; zems administratīvais slogs darba devējiem; darba inspekciju prasību īstenošana; informētības veicināšanas kampaņas;
10. uzsver, ka ir jāpieņem precikliskas ekonomikas politika, kuras mērķis ir aizsargāt darba ņēmēju pirktpēju saskaņā ar dalībvalstu konstitucionālajām tradīcijām;
11. atzīmē, ka SDO Programma pienācīgas kvalitātes nodarbinātībai ir īpaši paredzēta tam, lai garantētu jaunu darbvieta izveidi, tiesības darbavietā, sociālo aizsardzību un sociālo dialogu, kā arī dzimumu līdztiesību; uzsver, ka pienācīgas kvalitātes nodarbinātībai būtu jānodrošina:
  - iztikas minimums, vienlaikus garantējot tiesības uz biedrošanās brīvību;
  - koplīgumi saskaņā ar dalībvalstu praksi;
  - darba ņēmēju līdzdalība uzņēmuma jautājumu risināšanā atbilstīgi dalībvalstu praksei;
  - kolektīvo sarunu un prasību ievērošana;
  - vienlīdzīga attieksme pret darba ņēmējiem tajā pašā darba vietā;
  - veselība un drošība darbā;
  - sociālā nodrošinājuma aizsardzība darba ņēmējiem un viņu apgādājamiem;
  - noteikumi par darba un atpūtas laiku;
  - aizsardzība pret atlaišanu no darba;
  - piekļuve apmācībai un mūžizglītībai;
  - atbalsts visu darba ņēmēju darba un ģimenes dzīves līdzsvara nodrošināšanai; uzsver, ka minēto tiesību nodrošināšanas nolūkā ir arī ļoti svarīgi uzlabot darba un sociālo tiesību aktu īstenošanu;
12. atzīmē, ka daudzi faktori, piemēram, digitalizācija un automatizācija, sekmē darba veidu izmaiņas, tostarp jaunu nodarbinātības veidu pieaugumu; šajā sakarībā norāda, ka attiecībā uz jauniem darba tiesisko attiecību veidiem var būt nepieciešams jauns, elastīgs un samērīgs regulējums, ar ko nodrošinātu visu nodarbinātības veidu

---

<sup>1</sup> SDO 2016. gada 14. novembra ziņojums par nestandarta nodarbinātību pasaulē, [http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_534326/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm).

aptveršanu;

13. saistībā ar digitālajām darbvietām atgādina, ka digitālo platformu darba ņēmējiem un citiem starpniekiem būtu jāgarantē pienācīgs sociālās un veselības aprūpes segums un aizsardzība;
14. uzsver, ka digitalizāciju nevajadzētu uztvert tikai kā norisi, kas samazina darbvietu skaitu, bet gluži pretēji — ņemt vērā tās sniegtās iespējas attīstīt un uzlabot individuālās prasmes;
15. uzsver, ka 2020. gadā prognozē 756 000 brīvu darbvietu IKT nozarē, un tas apliecina vajadzību uzlabot Eiropas darba ņēmēju digitālās prasmes;
16. uzsver, ka ekonomikas krīze ir veicinājusi migrācijas plūsmas ES iekšienē, kas savukārt ir atklājušas šķēršļus personu brīvas pārvietošanās starp dalībvalstīm jomā un diskrimināciju valstspiederības dēļ, izraisot ES iedzīvotāju nedrošu nodarbinātību;
17. uzsver, ka nestabiliem nodarbinātības apstākļiem, tostarp nedeklarētam darbam un fiktīvai pašnodarbinātībai, ir ilgtermiņa ietekme uz garīgo veselību un fizisko labklājību un ka tie pakļauj darba ņēmējus lielākam nabadzības, sociālās atstumtības un nepilnīgas pamattiesību ievērošanas riskam;
18. uzsver, ka darba ņēmēji ar ļoti īsa termiņa līgumiem ir visvairāk pakļauti nelabvēlīgiem apstākļiem attiecībā uz darba fiziskajiem aspektiem; uzsver, ka nestabila nodarbinātība un darba laika kontroles trūkums bieži vien izriet no arodriska, kas saistīts ar stresu;
19. uzsver, ka dažās ekonomikas nozarēs elastīgas vai netipiskas darba attiecības tiek izmantotas pārmērīgi daudz, un to jau var uzskatīt par ļaunprātīgu izmantošanu;
20. aicina Komisiju un dalībvalstis sekmēt politikas nostādnes, ar ko palielina darba ņēmēju, praktikantu un stažieru tiesības, nostiprinot sociālo dialogu un veicinot kolektīvo sarunu paplašināšanu, lai visi darba ņēmēji neatkarīgi no statusa varētu brīvi un bez bailēm no tiešām vai netiešām darba devēja sankcijām izmantot un īstenot savas tiesības apvienoties un risināt sarunas par darba koplīgumu slēgšanu;
21. uzsver, ka ļoti svarīga ir sociālo partneru loma, aizsargājot darba ņēmēju tiesības, nosakot pienācīgus darba apstākļus, algu un ienākumus saskaņā ar dalībvalstu tiesību aktiem un praksi un sniedzot konsultācijas un ieteikumus darba devējiem un darba ņēmējiem;
22. aicina dalībvalstis ciešā sadarbībā ar sociālajiem partneriem sekmēt karjeras iespējas, lai atvieglotu darba ņēmēju pielāgošanos dažādās situācijās, kurās viņi var nonākt sava darba mūža laikā, jo īpaši nodrošinot profesionālo mūžizglītību, pietiekamus bezdarbnieka pabalstus, sociālo tiesību pārnesamību un aktīvu un efektīvu darba tirgus politiku;
23. aicina Komisiju un dalībvalstis sekmēt un garantēt darba attiecībās iesaistīto darba veicēju efektīvu aizsardzību un vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm, izstrādājot visaptverošas politiskās nostādnes, kuru mērķis ir samazināt nestabilu nodarbinātību un nodrošināt karjeras iespējas un pienācīgu sociālā nodrošinājuma

segumu;

24. uzsver, ka svarīga loma ir dalībvalstu darba inspekcijām un ka tām vajadzētu koncentrēties uz mērķi veikt uzraudzību, nodrošināt atbilstību darba apstākļu standartiem un uzlabot darba apstākļus, drošību un veselības aizsardzību darbā, kā arī apkarot nelikumīgu un nedeklarētu darbu, un ka tās nekādā gadījumā nedrīkst ļaunprātīgi izmantot, padarot par migrācijas kontroles mehānismiem; norāda uz vismazāk aizsargāto darba ņēmēju diskriminācijas risku un stingri nosoda uzņēmumu piekopto praksi nodarbināt migrantus, pilnībā nenodrošinot viņu tiesības un priekšrocības un neinformējot viņus par šo jautājumu; šā iemesla dēļ aicina dalībvalstis nodrošināt darba inspekcijām pietiekamus resursus, lai tās varētu veikt efektīvu uzraudzību;

## **II. Priekšlikumi**

25. aicina Komisiju un dalībvalstis novērst nestabilu nodarbinātību, tostarp nedeklarētu darbu un fiktīvu pašnodarbinātību, lai nodrošinātu, ka visi darba līgumu veidi paredz pienācīgas kvalitātes darba apstākļus un atbilstošu sociālā nodrošinājuma segumu saskaņā ar SDO Programmu pienācīgas kvalitātes nodarbinātībai, LESD 9. pantu, ES Pamattiesību hartu un Eiropas Sociālo hartu;
26. aicina Komisiju un dalībvalstis apkarot visu veidu praksi, kas varētu izraisīt nestabilas nodarbinātības pieaugumu, tādējādi sekmējot stratēģijas “Eiropa 2020” mērķi samazināt nabadzību;
27. aicina Komisiju un dalībvalstis uzlabot darbavietu kvalitāti nestandarta nodarbinātībā, nosakot vismaz obligāto standartu kopumu attiecībā uz sociālo aizsardzību, minimālā atalgojuma apmēru un piekļuvi apmācībai un profesionālās attīstības iespējām; uzsver, ka tas būtu jāpanāk, vienlaikus nodrošinot iekļūšanu darba tirgū;
28. aicina Komisiju un dalībvalstis nodrošināt, ka to sociālā nodrošinājuma sistēmas atbilst paredzētajam mērķim attiecībā uz jauniem nodarbinātības veidiem;
29. aicina Komisiju novērtēt jaunus digitalizācijas radītos nodarbinātības veidus; aicina jo īpaši izvērtēt darba tirgus starpnieku un tiešsaistes platformu juridisko statusu un atbildību; aicina Komisiju pārskatīt Padomes 1991. gada 14. oktobra Direktīvu 91/533/EEK par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem (Rakstiskā paziņojuma direktīva)<sup>1</sup>, lai ņemtu vērā jaunus nodarbinātības veidus;
30. uzsver sadarbīgās ekonomikas potenciālu, jo īpaši jaunu darbavietu radīšanā; aicina Komisiju un dalībvalstis izvērtēt iespējamās jaunās nodarbinātības normas, ko rada sadarbīgā ekonomika; stingri uzsver, ka ir jānodrošina labāka aizsardzība šajā nozarē strādājošajiem, uzlabojot viņu statusa pārredzamību, viņiem sniegto informāciju un pasākumus diskriminācijas novēršanai;
31. aicina Komisiju turpināt Darba ņēmēju norīkošanas direktīvas mērķtiecīgo pārskatīšanu un pārskatīt Pagaidu darba ņēmēju direktīvu, lai visiem darba ņēmējiem nodrošinātu

---

<sup>1</sup> OV L 288, 18.10.1991., 32. lpp.

pamata sociālās tiesības, tostarp tiesības uz vienlīdzīgu samaksu par vienlīdzīgu darbu vienā un tajā pašā darbavietā;

32. uzsver, ka ir jāsekmē publiski un privāti ieguldījumi jo īpaši tajās ekonomikas nozarēs, kas sola vislielāko iespējamo sviras efektu, lai veicinātu augšupēju sociālo konvergenci un kohēziju Savienībā un pienācīgas kvalitātes darbvietu radīšanu; šajā sakarībā uzsver, ka ir jāsniedz atbalsts MVU un jaunizveidotiem uzņēmumiem;
33. uzsver vajadzību novērst nedeklarētu darbu, jo tas samazina nodokļu un sociālā nodrošinājuma ieņēmumus un rada nestabilus un sliktus darba apstākļus un negodīgu konkurenci darba ņēmēju vidū; atzinīgi vērtē to, ka ir izveidota Eiropas platforma sadarbības stiprināšanai nedeklarēta darba novēršanā;
34. norāda, ka, ņemot vērā to darba ņēmēju, jo īpaši jauniešu, skaitu, kuri tagad atstāj savu izcelsmes valsti un darba meklējumos dodas uz citām dalībvalstīm, ir steidzami jāizstrādā atbilstīgi pasākumi, lai garantētu, ka ir nodrošināta visu darba ņēmēju sociālo un darba tiesību aizsardzība; šajā sakarībā aicina Komisiju un dalībvalstis turpināt uzlabot ES darbaspēka mobilitāti, vienlaikus ievērojot vienlīdzīgas attieksmes principu, saglabājot algas un sociālos standartus, kā arī nodrošinot sociālo tiesību pilnīgu pārnesamību; aicina visas dalībvalstis izstrādāt sociālo un nodarbinātības politiku, ar ko nodrošina vienlīdzīgas tiesības un vienlīdzīgu samaksu vienā un tajā pašā darbavietā;
35. ar bažām atzīmē, ka samazinās kolektīvo sarunu izmantošana un darba koplīgumu slēgšana; aicina Komisiju un dalībvalstis veicināt stratēģiskas politikas īstenošanu, ar ko darba koplīgumus attiecinātu uz visiem darba ņēmējiem, vienlaikus saglabājot un stiprinot arodbiedrību un darba devēju organizāciju lomu;
36. atzīst sociālo partneru būtisko lomu attiecībā uz Savienības direktīvām par daļlaika darbu, fiksēta termiņa līgumiem un pagaidu aģentūru darbu un mudina Komisiju sadarbībā ar sociālajiem partneriem attiecīgā gadījumā nodrošināt regulējumu jauniem nodarbinātības veidiem; aicina *Eurofound* izpētīt, kā sociālie partneri izstrādā stratēģijas, kuru mērķis ir nodrošināt darbavietu kvalitāti un novērst nestabilu nodarbinātību;
37. aicina Komisiju un dalībvalstis, ievērojot to attiecīgās pilnvaras, nodrošināt, lai atsevišķiem pašnodarbinātiem darba ņēmējiem, kurus likumīgi uzskata par viena dalībnieka sabiedrībām, ir tiesības iesaistīties kolektīvās sarunās un brīvi biedroties;
38. atgādina, ka saskaņā ar Eiropas Savienības Pamattiesību hartu un Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīvu 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (Darba laika direktīva)<sup>1</sup> ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz maksimālā darba laika ierobežojumu, uz ikdienas un iknedēļas atpūtas laikposmiem un uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu; uzsver, ka ir jānodrošina, lai šīs tiesības attiektos uz visiem darba ņēmējiem, tostarp tiem, kuri veic darbu pēc pieprasījuma, marginālu daļlaika darbu un caur tiešsaistes platformām piesaistītus ārpakalpojumus (*crowd work*); atgādina, ka Darba laika direktīva ir darba drošības un veselības aizsardzības pasākums; aicina īstenot Tiesas lēmumus, kuri apstiprina to, ka dežūras laiks darba vietā uzskatāms par darba laiku un pēc tā beigām ir jāpiešķir kompensējošas atpūtas laiks;

---

<sup>1</sup> OV L 299, 18.11.2003., 9. lpp.

39. atgādina, ka marginālu daļlaika nodarbinātību raksturo zems darbvietas drošības līmenis, mazākas karjeras izaugsmes iespējas, mazāki darba devēja ieguldījumi apmācībā un augstāks zemas darba samaksas īpatsvars; aicina dalībvalstis un Komisiju veicināt tādu pasākumu īstenošanu, ar kuriem atbalsta garāka darba laika ieviešanu tiem, kuri vēlas strādāt vairāk;
40. atgādina, ka saskaņā ar Eiropas Savienības Pamattiesību hartu ikvienam ir tiesības uz pieeju arodizglītībai un mūžizglītībai; aicina dalībvalstis nodrošināt, ka arodizglītība un tālākizglītība ir pieejama arī netipiskās darba attiecībās iesaistītajiem darba ņēmējiem; atgādina, ka kvalifikācijas paaugstināšanas pasākumiem ir īpaši svarīga nozīme ātri mainīgas digitālās ekonomikas apstākļos; atgādina, ka prasmju nepietiekamība un neatbilstība veicina augstu bezdarba līmeni; atzinīgi vērtē nesenās ierosmes prasmju nepietiekamības novēršanai;
41. aicina ieviest Prasmju garantiju kā jaunas tiesības ikvienam visa mūža garumā iegūt 21. gadsimtā vajadzīgās pamatprasmes, tostarp prasmi lasīt, rakstīt un rēķināt, digitālās prasmes un plašsaziņas līdzekļu lietotprasmi, kritisko domāšanu, sociālās prasmes un citas prasmes, kas vajadzīgas zaļajā un aprites ekonomikā, ņemot vērā jaunās nozares un svarīgākās izaugsmes jomas un nodrošinot pilnīgu to cilvēku iesaistīšanu, kuri atrodas nelabvēlīgā stāvoklī, ieskaitot personas ar invaliditāti, patvēruma meklētājus, ilgtermiņa bezdarbniekus un citas nepietiekami pārstāvētas grupas; uzsver, ka izglītības sistēmām vajadzētu būt iekļaujošām, vienlīdzīgi nodrošinot kvalitatīvu izglītību visiem, sniedzot cilvēkiem iespēju būt aktīviem Eiropas iedzīvotājiem, sagatavojot viņus spējai mācīties un pielāgoties visa mūža garumā un reaģējot uz sabiedrības un darba tirgus vajadzībām;
42. uzsver, ka dalībvalstu politika būtu jāformulē un jāīsteno saskaņā ar valstu tiesību aktiem un praksi un apspriežoties un cieši sadarbojoties ar darba devēju un darba ņēmēju organizācijām;
43. atgādina, ka nestabila nodarbinātība ne tikai kaitē attiecīgajam indivīdam, bet arī rada ievērojamas izmaksas sabiedrībai, jo tiek zaudēti nodokļu ieņēmumi un ilgtermiņā ir vajadzīgi apjomīgāki publiskie izdevumi, kā arī atbalsts tiem, kurus skar ienākumu zaudēšanas un sliktu darba apstākļu ilgtermiņa sekas; aicina Komisiju un dalībvalstis veicināt beztermiņa līgumu izmantošanu un labākās prakses apmaiņu starp dalībvalstīm, lai novērstu nestabilu nodarbinātību;
44. atgādina, ka ēnu ekonomikā nodarbinātajiem ir augsts darba nestabilitātes līmenis; aicina Komisiju un dalībvalstis pieņemt politikas nostādnes, kas pielāgotas minētajai grupai un kas aizsargā šos darba ņēmējus, risinot viņu problēmas neatkarīgi no viņu uzturēšanās tiesību statusa;
45. aicina Komisiju un dalībvalstis apkarot nedeklarētu darbu, fiktīvu pašnodarbinātību un visu veidu nelegālas nodarbinātības praksi, kas apdraud darba ņēmēju tiesības un sociālā nodrošinājuma sistēmas; atkārtoti pauž viedokli, ka būtu jāapsver iespēja visās turpmākajās nodarbinātības politikas nostādnēs aizliegt nulles stundu līgumus;
46. aicina Komisiju un dalībvalstis novērtēt darbinieku aizstājēju darba apstākļus valsts sektorā un to ietekmi uz sabiedrisko pakalpojumu kvalitāti;

47. uzsver, ka ar nestabilu nodarbinātību galvenokārt saskaras vismazāk aizsargātie darba ņēmēji, kurus apdraud diskriminācijas, nabadzības un atstumtības risks; īpaši atgādina, ka personas ar invaliditāti, atšķirīgu etnisko izcelsmi, ticību vai pārliecību un sievietes biežāk nonāk nestabilas nodarbinātības apstākļos; nosoda visu veidu nodarbinātības nestabilitāti neatkarīgi no līgumattiecību veida;
48. aicina Komisiju un dalībvalstis nodrošināt mazāk aizsargāto darba ņēmēju efektīvu aizsardzību; aicina Komisiju un dalībvalstis veikt efektīvus pasākumus, lai apkarotu sieviešu diskrimināciju darba tirgū, īpaši uzmanību pievēršot darba un ģimenes dzīves saskaņošanai un algu atšķirību novēršanai; aicina Komisiju izvērtēt, vai Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos, atbilst jaunajiem nodarbinātības veidiem;
49. aicina Komisiju un dalībvalstis visus tiesību aktus, kas vērsti uz nestabilas nodarbinātības aspektu risināšanu, novērtēt saistībā ar to ietekmi uz dzimumu līdztiesību; uzskata, ka ir jāīsteno leģislatīvi un neleģislatīvi pasākumi, kas vērsti uz nestabilās darba attiecībās iesaistīto sieviešu vajadzību risināšanu, jo pretējā gadījumā šo sabiedrības grupu, kura jau tā ir pārmērīgi pārstāvēta nestabilā nodarbinātībā, šī problēma nesamērīgi plaši skars arī turpmāk;
50. uzskata, ka darba tirgū arvien pieaugošais pieprasījums pēc elastīguma nekādos apstākļos nedrīkst novest pie tā, ka arī turpmāk netipiskos nodarbinātības veidos un nestabilas nodarbinātības apstākļos strādā pārsvarā sievietes;
51. aicina Komisiju un dalībvalstis uzraudzīt un novērst personas aizskaršanu darba vietā, kas cita starpā izpaužas kā strādājošo grūtnieču aizskaršana vai nelabvēlīgas situācijas rašanās pēc atgriešanās no grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma; mudina dalībvalstis ievērot un īstenot tiesību aktus par maternitātes tiesībām, lai sievietes nesaņemtu mazāku pensiju tāpēc, ka darba dzīves laikā kļuvušas par mātēm; uzsver, ka grūtniecības un dzemdību atvaļinājums ir jāpapildina ar efektīviem pasākumiem grūtnieču un jauno māmiņu, kas baro bērnu ar krūti, vai vientuļo māšu tiesību aizsardzībai, kā norādīts SDO un Pasaules Veselības organizācijas ieteikumos;
52. atkārtoti pauž prasību nodrošināt, lai cilvēkiem visu veidu darba attiecībās un pašnodarbinātām personām būtu iespēja uzkrāt tiesības, kas garantē ienākumu drošību tādos apstākļos kā bezdarbs, slimība, vecums, profesionālās karjeras pārtraukumi bērnu audzināšanas vai citu aprūpes situāciju dēļ, vai mācību dēļ;
53. aicina Komisiju un dalībvalstis nodrošināt pienācīgas kvalitātes darba apstākļus attiecībā uz visām iespējām jauniešiem iegūt pirmo darba pieredzi, piemēram, stažēšanos, praksi vai Jauniešu garantijā paredzētajām iespējām; mudina dalībvalstis pieņemt un īstenot kvalitātes sistēmas nodarbinātībai praktikanta, stažiera un mācekļa statusā, nodrošinot darba ņēmēju tiesības un izglītības ievirzi visās iespējās jauniešiem iegūt darba pieredzi;
54. aicina jo īpaši Komisiju un arī dalībvalstis īstenot pasākumus, lai novērstu jauniešu nodarbinātības nestabilitāti; norāda, ka ir svarīgi, lai Komisija šajā sakarībā īstenotu Garantiju jauniešiem;

55. iesaka dalībvalstīm nodrošināt, lai visiem jebkuras vecuma grupas jauniešiem būtu piekļuve augstas kvalitātes valsts izglītībai bez maksas, jo īpaši augstākajos izglītības un apmācības līmeņos, jo ir pierādīts, ka kvalifikācijas līmeņa celšana palīdz samazināt sieviešu un vīriešu nelīdztiesību darba tirgū;
56. uzsver, ka Komisija un dalībvalstis, lietojot SDO jēdzienu “darba ņēmējs”, nevis šaurākas nozīmes jēdzienu “darbinieks”, varētu sekmēt labāku izpratni par darba pamatprincipiem un tiesībām un labāku to piemērošanu;
57. aicina Komisiju un dalībvalstis veicināt darījumdarbību un kooperatīvu kustību darba ņēmēju vidū daudzpakalpojumu uzņēmumos un jaunajā sadarbīgās ekonomikas un digitālo platformu nozarē, tādējādi mazinot riskus, ko jauni darījumdarbības modeļi rada attiecībā uz darba ņēmēju tiesībām un darba apstākļiem;
58. norāda, ka īstermiņa līgumi lauksaimniecības nozarē ir saistīti ar lauksaimniecības darba sezonālītāti; aicina ievērot šo būtisko dabisko ierobežojumu, nodrošinot lauksaimniekiem iespēju piesaistīt darbiniekus atbilstoši sezonai un nenosakot lauksaimniekiem papildu administratīvus ierobežojumus saistībā ar darbinieku pieņemšanu darbā un pārvaldību;
59. aicina Komisiju sekmēt un uzlabot informētību par sezonas strādnieku tiesību aizsardzību un aicina dalībvalstis reglamentēt sezonas strādnieku sociālo un juridisko statusu, veselības aizsardzību un drošību, kā arī higiēnas apstākļus darbā, un paredzēt viņiem sociālā nodrošinājuma segumu, vienlaikus nodrošinot atbilstību 23. pantam Eiropas Parlamenta un Padomes 2014. gada 26. februāra Direktīvā 2014/36/ES<sup>1</sup> par trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem nodarbinātības kā sezonas darbiniekiem nolūkā, tostarp nosacījumiem par vienādu samaksu un vienādu sociālo aizsardzību; uzsver, ka visiem sezonas strādniekiem ir jāsniedz visaptveroša informācija par viņu nodarbinātības un sociālā nodrošinājuma tiesībām, tostarp tiesībām uz pensiju, ņemot vērā arī sezonas nodarbinātības pārrobežu aspektu;
60. uzdod priekšsēdētājam šo rezolūciju nosūtīt Padomei un Komisijai.

---

<sup>1</sup> OV L 94, 28.3.2014., 375. lpp.



## PASKAIDROJUMS

Vairākos pētījumos, ko referents ir iekļāvis šajā ziņojumā, ir konstatēts, ka ES nepārprotami pieaug netipiskas nodarbinātības veidi.

Iepriekšējos 15 gados ES ir palielinājies ar darba ņēmējiem — bieži vien pret viņu gribu — noslēgto fiksēta termiņa un daļlaika darba līgumu skaits.

Vienlaikus no jauna radušies nodarbinātības veidi nojauc robežu starp darba ņemšanu un pašnodarbinātību, kā rezultātā samazinās nodarbinātības kvalitāte un pieaug fiktīva pašnodarbināta.

Lai gan ekonomikas krīze nebija šo jauno nestabilas nodarbinātības veidu galvenais cēlonis, ES veiktie neadekvātie un nepiemērotie pretpasākumi šo problēmu ir tikai saasinājuši. Tie ietver taupības pasākumus un vienošanās noteikumus, kas ir iesaldējuši izaugsmi, izārdījuši sociālo struktūru un iedzinuši nabadzībā lielas iedzīvotāju grupas, galvenokārt darba ņēmējus. Acīmredzamais nodarbinātības rādītāju pieaugums slēpj nestabilas nodarbinātības arvien biežāku izmantošanu, slēdzot nulles stundu līgumus, ieviešot fiktīvu pašnodarbinātību un piespiedu daļlaika darbu, kā rezultātā darba ņēmējiem netiek nodrošināts pienācīgs dzīves līmenis vai iespēja pilnībā īstenot viņu tiesības darbavietā.

Sociālā atstumtība un sliktāku darba noteikumu uzspiešana ir likuši Eiropas Parlamentam ķerties pie nestabilas nodarbinātības un darba apstākļu problēmas, piemēram, Parlaments ir pieņēmis ziņojumus par sociālo dempingu<sup>1</sup> un sievietēm nestabilās darba attiecībās<sup>2</sup>. Šis ziņojums ir turpinājums vairākiem citiem, un referenta mērķis bija palīdzēt vienoties par minimumu politiskajās debatēs attiecībā uz to, kas ir domāts ar nestabilu nodarbinātību, ieviešot vairākus elementus, tostarp Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) definīciju par pienācīgu darbu.

Vienošanās par pamata definīciju attiecas uz standarta darba attiecībām, netipisku nodarbinātību un pienācīgu darbu.

Standarta nodarbinātība nozīmē pilna laika beztermiņa līgumus, savukārt netipiska nodarbinātība ietver pastāvīgu (un marginālu) daļlaika darbu, pagaidu, fiksēta termiņa un nulles stundu līgumus, praksi, kā arī nedeklarētu vai informālu darbu.

Nestabilas nodarbinātības pamatdefinīcija varētu būt par sākumpunktu nestandarta nodarbinātības veidu konstatēšanai, ko raksturotu vismaz viena no šādām iezīmēm:

– zema vai nekāda darbavietas drošība, ko nosaka darba nepastāvīgais raksturs, nekonkretizēti līguma nosacījumi vai rakstīta līguma neesība, kā tas, piemēram, ir

<sup>1</sup> <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2016-0255+0+DOC+XML+V0//LV>

<sup>2</sup> Eiropas Parlamenta 2010. gada 19. oktobra rezolūcija par sievietēm nestabilās darba attiecībās (2010/2018(INI)) <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P7-TA-2010-0365&language=LV>

saistībā ar piespiedu daļlaika līgumiem vai nodarbināšanu ar neskaidru darba laiku un pienākumiem, kas mainās atkarībā no darba devēja iegribām;

- zems atalgojums, reizēm izmaksāts neoficiāli vai neregulāri;
- zema vai nekāda sociālā aizsardzība vai ar to saistīto tiesību ievērošana;
- netiek nodrošināta aizsardzība pret diskrimināciju;
- profesionālās izaugsmes iespējas darba tirgū ir ierobežotas vai tādu nav vispār;
- nav kolektīvās pārstāvības tiesību vai tās ir ierobežotas;
- darba vietā netiek ievērots veselības un drošības standartu minimums.

SDO pienācīgu darbu definē kā pilna laika un produktīvu nodarbinātību, kas nodrošina cieņu, taisnīgu atalgojumu, drošu darbvietu, tiesības brīvi paust savu viedokli, tiesības apvienoties un piedalīties to lēmumu pieņemšanā, kuri skar darba ņēmēju dzīvi, iespēju vienlīdzību, vienādu attieksmi pret visiem un dzimumu līdztiesību.

Gan darba ņēmēji, gan darba devēji saskaras ar jauniem uzdevumiem, tādiem kā digitalizācija, kas radikāli izmaina darba vidi, jo aizvien pieaug netipiskas nodarbinātības veidu skaits, un šķiet, ka šī tendence ies plašumā, ja vien šajā ziņā netiks ieviesti jauni reglamentējoši noteikumi.

Tādēļ Komisijai un dalībvalstīm ir jānodrošina pienācīgi darba apstākļi jaunajās darbvietās, ko rada digitalizācija. Nestabiliem nodarbinātības apstākļiem ir ilgtermiņa ietekme uz sociālo aizsardzību un pensijām, un tie pakļauj darba ņēmējus lielākam nabadzības un nepilnīgu pamattiesību riskam.

Tādēļ ir būtiski, lai sociālā aizsardzība un darba koplīgumu nodrošinātā aizsardzība tiktu attiecināta uz visiem darba ņēmējiem. Tāpēc Komisijai un dalībvalstīm ir jānodrošina efektīva aizsardzība darbavietā un jāievieš visaptveroša politika, kas ir izstrādāta, lai samazinātu un pakāpeniski izskaustu nestabilas nodarbinātības veidus.

Šajā saistībā ir jāpalielina darba ņēmēju tiesības, izmantojot sociālo dialogu un biežāku darba koplīgumu slēgšanu, lai visiem darba ņēmējiem nodrošinātu neierobežotu biedrošanās brīvību un tiesības brīvi slēgt darba koplīgumus, nebaidoties no kādām nelabvēlīgām sekām. Darba inspekcijām un sociālo partneru pasākumiem arī ir būtiska nozīme darba ņēmēju tiesību ievērošanā, nodrošinot pienācīgu atalgojumu saskaņā ar katras dalībvalsts tiesību aktiem un praksi, kā arī sniedzot ieteikumus un informāciju darba ņēmējiem.

Darba inspekcijām galvenā uzmanība būtu jāpievērš darba apstākļu uzlabošanai un pasākumiem, ar ko izbeigtu nedeklarētu nodarbinātību.

Uzņēmumu piekoptā prakse pieņemt darbā migrantus, vienlaikus nenodrošinot visu darba ņēmēju tiesību ievērošanu, ir pilnīgi nepieņemama.

Komisija un dalībvalstis varētu apkarot netipisku un nestabilu nodarbinātību saskaņā ar SDO pienācīga darba programmu un Eiropas Sociālo hartu. Ir arī vajadzīga politika publisko ieguldījumu veicināšanai, ar ko sekmētu konvergenci un pienācīgu darbvietu radīšanu.

Sevišķu satraukumu rada darba koplīgumu un kolektīvo sarunu nodrošinātās darba ņēmēju aizsardzības mazināšanās, un tāpēc Komisijai un dalībvalstīm būtu jācenšas veicināt stratēģiju, ar ko darba koplīgumus attiecinātu uz visiem darba ņēmējiem un saglabātu sociālā partnera lomu arodbiedrībām.

Visbeidzot, referents uzskata, ka Komisijai un dalībvalstīm būtu jānodrošina efektīva to darba ņēmēju aizsardzība, kurus jo īpaši skārusi nenoteiktība un nestabilitāte, īpašu prioritāti piešķirot sievietēm darba ņēmējām, jauniem darba ņēmējiem, veciem darba ņēmējiem, informālā (ēnu) ekonomikā iesaistītiem darba ņēmējiem, migrējošiem darba ņēmējiem un darba ņēmējiem ar invaliditāti.

28.2.2017

## LAUKSAIMNIECĪBAS UN LAUKU ATTĪSTĪBAS KOMITEJAS ATZINUMS

Nodarbinātības un sociālo lietu komitejai

par darba apstākļiem un nestabilu nodarbinātību  
(2016/2221(INI))

Atzinuma sagatavotāja: *Viorica Dăncilă*

### IEROSINĀJUMI

Lauksaimniecības un lauku attīstības komiteja aicina par jautājumu atbildīgo Nodarbinātības un sociālo lietu komiteju rezolūcijas priekšlikumā iekļaut šādus ierosinājumus:

- A. tā kā lauksaimniecības un lauksaimniecības pārtikas ražošanas nozare veido 6 % no ES IKP un tajās darbojas 15 miljoni uzņēmumu, kas nodrošina 46 miljonus darbviētu;
- B. tā kā no strukturālā viedokļa apstrādājamo zemes platību ģeogrāfiskie, topogrāfiskie un pieejamības apstākļi, jo īpaši salu, kalnu un tālākajos reģionos, padara lauksaimniecību par nozari, kurā darba un nodarbinātības apstākļi var izrādīties sarežģītāki un nestabilāki;
- C. tā kā papildus šīm strukturālajām problēmām ir jāpatur prātā tādi īstermiņa faktori kā ekonomiskā nedrošība un neprognozējami klimatiskie apstākļi, kuri, kā tas patlaban ir vērojams, lauksaimniecības nozarē nodarbināto stāvokli padara sarežģītāku, izraisot lauksaimnieku un mazo ģimenes saimniecību skaita samazināšanos; tā kā iedzīvotāju novecošanās un iedzīvotāju skaita samazināšanās ir tendences, kas ir īpaši izteiktas ES lauku reģionos,
- D. tā kā pēdējo gadu krīze ir sekmējusi krīzes padziļināšanos lauksaimniecības jomā un ietekmējusi lauksaimnieku spējas veikt investīcijas un radīt jaunas darbvietas, kas savukārt kavē modernizāciju, inovāciju, jauniešu iesaisti lauksaimniecībā un paaudžu atjaunošanos; tā kā kopējās lauksaimniecības politikas (KLP) investīcijas vēl neatbilst ES 2020. gada ilgtspējības mērķiem, jo vismaz viens no katriem pieciem euro netiek investēts ilgtspējīgā lauksaimniecībā; tā kā ir jādod iespēja lauksaimniecībai pielāgoties problemātiskajiem apstākļiem, sekmējot inovāciju;
- E. tā kā lauksaimniecības nozarē nodarbināto vecuma struktūra rada bažas, jo kopš 2010. gada tikai 7,5 % lauksaimnieku ir jaunāki par 35 gadiem un vairāk nekā 4,5 miljoni no pašreizējiem saimniecību vadītājiem ir vecāki par 65 gadiem; tā kā 2000.–2012. gadā

ES lauksaimniecības nozarē tika zaudētas 4,8 miljoni pilnas slodzes darbvietu, no kurām 70 % bija jaunajās dalībvalstīs un 93 % no darbu zaudējušajiem bija pašnodarbinātas personas, un tā kā šajā sakarībā ir grūti precīzi novērtēt lauksaimniecībā nodarbināto cilvēku skaitu, jo nelegālā nodarbinātība pēc savas būtības netiek iekļauta pieejamajos statistikas datos<sup>1</sup>;

- F. tā kā daudzās dalībvalstīs sievietēm lauku reģionos ir ierobežota pieeja nodarbinātībai lauksaimniecībā vai citās darba tirgus nozarēs un tajos darba samaksas atšķirības ir lielākas nekā citos reģionos, tomēr sievietēm ir ārkārtīgi svarīga loma lauku attīstībā un sociālajā struktūrā, jo īpaši lauku saimniecībās;
- G. tā kā lauksaimnieciskais darbs bieži vien ir atkarīgs no laika apstākļiem un sezonas;
- H. tā kā ES lauksaimnieku vidējie gada ienākumi pēdējo 10 gadu laikā nav mainījušies vai pat kļuvuši mazāki, savukārt ražošanas izmaksas ir pastāvīgi pieaugušas, un apjomīgās investīcijas un finanšu riski, kas jāuzņemas, lai saimniecības varētu turpināt darbību, izraisa aizvien lielāku nedrošību, un līdz ar to ir ievērojami samazinājies lauku saimniecību skaits un radies daudzu darbvietu zaudēšanas risks lauku apgabalos;
- I. tā kā daudzas lauksaimnieciskās darbības veic lauksaimnieka ģimenes locekļi, kuri to bieži vien dara bez jebkādas sociālās aizsardzības;
- J. tā kā pēdējos gados sociālekonomiskā situācija un dzīves apstākļi ir būtiski mainījušies un tā kā šajā sakarā dalībvalstīs ir vērojamas milzīgas atšķirības;
- K. tā kā ES lauksaimniecības pārtikas produktu eksporta nozare pastāvīgi aug, un tai ir svarīga nozīme ekonomikas atveseļošanā un arī jaunu darbvietu radīšanā, jo tiek izveidoti daudzi jauni uzņēmumi;
  - 1. uzsver, ka lauksaimnieki un laukstrādnieki to nodarbošanās specifikas dēļ ir vairāk pakļauti tādiem ārējiem faktoriem, kas padara nodarbinātības perspektīvas nedrošas un nestabilas, piemēram, cenu un tirgu svārstības, nestabilitāte lauksaimniecības pārtikas produktu apgādes ķēdē, turklāt arī neprognozējamiem laika apstākļiem ir būtiska ietekme, jo īpaši tālākajos un kalnu reģionos; uzskata, ka lauksaimnieku ienākumu nodrošināšanai ilgtermiņā ārkārtīgi svarīgas ir izdevīgas iepirkuma cenas, kas sedz ražošanas izmaksas; tomēr uzskata, ka ienākumu stabilizācijas un risku pārvaldības instrumenti, kā arī kopieguldījumu fondi varētu palīdzēt novērst laukstrādnieku nedrošo situāciju un stiprināt lauksaimnieku pozīciju pārtikas apgādes ķēdē;
  - 2. aicina dalībvalstis apmainīties ar paraugpraksi un apsvērt iespēju izmantot jaunus un inovatīvus risinājumus, lai attīstītu pielāgojamu un elastīgu darba tirgu nolūkā risināt lauku ekonomikas problēmas;
  - 3. uzsver, ka stabili ienākumi ir svarīgi, lai lauksaimniekiem būtu pieejami aizņēmumi;
  - 4. vērš uzmanību uz sezonas strādnieku situāciju, jo viņus īpaši skar nestabili darba apstākļi; šajā sakarībā norāda, ka sezonas strādnieki ir darba ņēmēji, kas uz nenoteiktu vai noteiktu

---

<sup>1</sup> Eiropas Komisijas Lauksaimniecības un lauku attīstības ģenerāldirektorāta 2014. gada jūlijā publicētais pārvaldības plāns.

laiku noslēguši darba līgumu, kura ilgums un īstenošana ir ļoti atkarīga no sezonāliem faktoriem, piemēram, klimatiskajiem apstākļiem, svētku dienām vai lauksaimnieciskās ražas;

5. atgādina, ka Direktīva 2014/36/ES par trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem nodarbinātības kā sezonas darbiniekiem nolūkā paredz obligāti nodrošināmās tiesības; aicina dalībvalstis nodrošināt minētās direktīvas pareizu īstenošanu un aicina Komisiju līdz 2019. gada septembrim nākt klajā ar ziņojumu par īstenošanā panākto;
6. aicina Komisiju sekmēt un uzlabot informētību par sezonas strādnieku tiesību aizsardzību un aicina dalībvalstis pieņemt tiesību aktus, ar kuriem reglamentē sezonas strādnieku sociālo un juridisko statusu, nodrošina higiēnas, veselības un drošības apstākļus darbā un sociālo aizsardzību, vienlaikus nodrošinot atbilstību Direktīvas 2014/36/ES 23. pantam, kurā paredzēta vienlīdzība attieksme ar uzņēmējas dalībvalsts valstspiederīgajiem, tostarp „vienāda samaksa un vienāda sociālā aizsardzība”; uzsver nepieciešamību nodrošināt visiem sezonas strādniekiem visaptverošu informāciju par nodarbinātības un sociālā nodrošinājuma tiesībām, tostarp pensiju, ņemot vērā arī sezonas nodarbinātības pārrobežu raksturu;
7. aicina Komisiju un dalībvalstis paredzēt obligātos darba apstākļus lauksaimniecībā, lai nodrošinātu drošību darbā, pamatapmācības un turpmākās apmācības iespējas un darba ņēmēju tiesību ievērošanu;
8. aicina Komisiju kopā ar dalībvalstīm izvērtēt iespēju izveidot sistēmas, ar ko varētu nodrošināt sezonas strādnieku ilgtermiņa nodarbinātību, piemēram, visā ES ieviešot līgumus par vairāku veidu pienākumiem vai arī izmantojot Eiropas nolīgumu;
9. aicina Komisiju izslēgt no KLP un Eiropas Lauksaimniecības fonda lauku attīstībai (ELFLA) atbalsta saņemšanas ikvienu darba devēju, ko apsūdz darba ņēmēju drošības normu pārkāpšanā vai nedeklarēta darbaspēka izmantošanā;
10. norāda uz ziņojumiem par migrējošo darba ņēmēju tiesību ļaunprātīgu izmantošanu, ko veic organizētas noziedzīgās grupas, kuras darbojas ES un kuras izmanto nepietiekamo darba tirgus pārredzamību; mudina dalībvalstis palielināt uzraudzību attiecībā uz migrējošo darba ņēmēju nodarbinātības nosacījumiem; aicina Komisiju kopā ar dalībvalstīm risināt problēmas saistībā ar imigrantu izmantošanu lauksaimniecības nozarē reģionos, kuros laukstrādnieki strādā, nesaņemot gandrīz nekādu atalgojumu, un dzīvo nožēlojamos apstākļos; uzsver nepieciešamību veikt efektīvus pasākumus, tostarp mērķtiecīgus pārbaudes un kontroles pasākumus, lai nodrošinātu, ka laukstrādniekiem ir pienācīgi darba un dzīves apstākļi, un uzsver nepieciešamību nodrošināt, lai tiktu ievērotas nodarbinātības tiesības un darba tiesības;
11. aicina Komisiju konstatēt nelegālās nodarbinātības tīklu mērogu ES, veicot izmeklēšanas un apkopojot statistiku, jo īpaši tajās ES daļās, kurās nedeklarēts darbs un saimniecību darbaspēka ekspluatācija ir visizplatītākā;
12. aicina Komisiju un dalībvalstis pastiprināt atbalstu sezonas laukstrādnieku tehniskajai apmācībai, lai novērstu relatīvi augsto nelaiemes gadījumu risku, kā arī strukturālo un sezonas bezdarbu, vienlaikus šajā procesā iesaistot ražotāju organizācijas gan attiecībā uz

apmācību plānu izstrādi un izplatīšanu un stimuliem darba ņēmējiem, gan pasākumiem, ar ko sekmē darba ņēmēju informētību par viņu tiesībām, tādējādi novēršot darba ņēmēju iespējamo ekspluatāciju;

13. norāda, ka vairāk nekā 4,5 miljoni lauksaimnieku ir vecāki par 65 gadiem un ka lauksaimnieki, kas jaunāki par 35 gadiem, ir tikai 6 % no tiem, kas vada saimniecības; norāda, ka gados jauniem cilvēkiem un sievietēm ir īpaši grūti atrast darbu lauku apvidos vai ārpus tiem un uzsākt pašiem savu saimniekošanu; aicina Komisiju un dalībvalstis efektīvi sekmēt to pasākumu uzsākšanu, kas KLP paredzēti, lai palīdzētu jauniem lauksaimniekiem uzsākt saimniekošanu, un aicina nodrošināt, ka jauniem lauksaimniekiem pieejamais finansējums un atbalsta programmas lauksaimniecībā aktīvām sievietēm ļauj uzturēt pienācīgas kvalitātes darbvietas ar taisnīgiem ienākumiem gan lauksaimniecībā, gan augšupējās un lejupējās nozarēs;
14. atgādina, ka ir svarīgi nodrošināt spēcīgu KLP, kas var palīdzēt jauniem lauksaimniekiem droši darboties tirgū, sekmēt saimniekošanas uzsākšanu un nodrošināt apstākļus, kuri ļauj lauksaimniekiem turpināt lauksaimniecisko darbību ilgtermiņā; norāda, ka investīcijas lauku infrastruktūrā palīdzēs vairojot lauku pievilcību, attīstīt vietējo ekonomiku ilgtspējīgā veidā un piesaistīt darba ņēmējus lauksaimniecībai, kā arī novērst iedzīvotāju skaita samazināšanos laukos; aicina dalībvalstis mērķtiecīgi izmantot Eiropas Stratēģisko investīciju fondu (*EFSD*), lai radītu ilgtspējīgas darbvietas lauksaimniecībā un tādējādi veicinātu nodarbinātību lauku apvidos;
15. uzsver, ka lauku apvidos ir svarīgi investēt IKT, jo ir ļoti svarīgi nodrošināt lauku kopienu saikni ar pārējo pasauli un tas ir svarīgi tiem, kuri meklē darbu, tiem, kuri vēlas uzsākt paši savu uzņēmējdarbību, un tiem, kuri dzīvo mūsu lauku kopienu visizolētākajās daļās;
16. mudina veikt pasākumus, lai novērstu dzimumu atšķirības lauku apvidos un uzlabotu sieviešu nodarbinātības situāciju, attiecībā uz sieviešu darba apstākļiem un piekļuvi zemei; norāda, ka vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības lauku apvidos ir par 10 % lielākas nekā citur; uzsver, ka ir nepieciešami atjaunināti statistikas dati par saimniecību īpašumtiesībām un sieviešu nodarbinātību lauku apvidos, lai nodrošinātu informētību un veicinātu integrētu pieeju dzimumu līdztiesībai ES lauksaimniecības un lauku attīstības politikā saskaņā ar vienlīdzības un nediskriminācijas principu; turklāt aicina Komisiju un dalībvalstis veicināt sieviešu līdztiesību darba tirgū un darba un privātās dzīves līdzsvaru lauku apvidos, jo īpaši attiecībā uz ienākumiem, sociālajām un pensiju tiesībām, jaunu kvalifikāciju un iespēju iegūšanu sievietēm, novēršot šķēršļus, kas kavē to iesaistīšanos lauksaimniecības nodarbinātībā, piemēram, nevienlīdzīgu piekļuvi kredītiem, tehniskajam aprīkojumam un citiem svarīgiem resursiem, piemēram, zemei; uzsver, ka ir svarīgi nekad nejaukt darbu mājsaimniecībā ar nestabilu nodarbinātību, atgādinot, ka ģimeņu saimniecības veido aptuveni 85 % no visām lauku saimniecībām Eiropā un apsaimnieko 68 % no kopējās izmantojamās lauksaimniecības zemes, tādēļ ir svarīgi Eiropas līmenī izveidot tiesisku regulējumu šāda veida darbam, paredzot tā statusu un saistītās tiesības un pienākumus; norāda, ka nodarbinātības risinājumu meklējumus tālākajos reģionos, jo īpaši ekonomiskās darbības palēnināšanās laikā, apdraud starpsavienojamības trūkums, un, ņemot vērā lauksaimniecības nozīmi šajos reģionos, uzskata, ka finansējuma piešķiršanā saskaņā ar KLP šīm teritorijām, kas saskaras ar īpašiem apgrūtinājumiem, kā atzīts Līgumā par Eiropas Savienības darbību, būtu jāturpina piemērot pozitīvo diskrimināciju, ņemot vērā minētā finansējuma daudzkārhojošo ietekmi, proti, veicinot citas saistītās

darbības, piemēram, agrorūpniecību, tūrismu, dabas aizsardzību, enerģijas ražošanu un aprites ekonomiku tādā veidā, kas papildina vairāku fondu stratēģiju lielākai kohēzijai un līdzsvarotākai teritoriālajai attīstībai;

17. uzsver, ka ES kohēzijas finansējuma daļa ir jāpiešķir mazāk attīstītiem reģioniem, piemēram, kalnu apgabaliem un tālākajiem reģioniem, lai nodrošinātu pienācīgu darba apstākļu un atalgojuma nodrošināšanu, uzturēšanu un attīstību visos ES reģionos;
18. aicina nozari sākt izmantot visas iespējas, ko sniedz inovācijas, lai attīstītu precīzo lauksaimniecību, kas ir pieejama visiem, tādējādi nodrošinot iespējas cilvēkiem ar invaliditāti, veicinot dzimumu līdztiesību un paplašinot prasmju bāzi un nodarbinātības iespējas lauku kopienās;
19. aicina visas dalībvalstis piedāvāt ilgtermiņa nākotnes izredzes jauniem lauksaimniekiem, lai novērstu iedzīvotāju skaita samazināšanās problēmu laukos, īstenotu visaptverošu paaudžu nomainīšanas stratēģiju un šajā nolūkā pilnībā izmantotu visas atbalsta iespējas, ko jaunā KLP piedāvā jauniem lauksaimniekiem un jauno saimniecību dibinātājiem, īpašu uzmanību veltot pirmā un otrā pīlāra pasākumiem jauno lauksaimnieku atbalstam, kā arī palīdzētu jauno saimniecību dibinātājiem, kuri ir vecāki par 40 gadiem, uzsākt lauksaimniecisko darbību;
20. aicina Komisiju ieviest praksē ieteikumus, kas sniegti E. Andrieu ziņojumā (“par veidiem, kādos KLP var uzlabot darbvietu izveidi lauku apvidos”), par kuru Parlaments nobalsoja 2016. gada 27. oktobrī, jo īpaši ar mērķi veicināt un maksimāli palielināt ELFLA līdzekļu pilnīgu izmantošanu, lai lauku apvidos attīstītu patiesu sociālo ekonomiku un plaukstošu tīrgus ekonomiku;
21. aicina Komisiju izmantot iespējamu jaunu sinerģiju starp ESIF un Eiropas strukturālajiem un investīciju fondiem (ESI fondiem), jo īpaši ELFLA un Eiropas Jūrlietu un zivsaimniecības fondu (EJZF), lai sabalansētu investīcijas, kas paredzētas darba apstākļu uzlabošanai un cīņai pret nestabilu nodarbinātību;
22. aicina dalībvalstis lauku apvidos vajadzības gadījumā stiprināt sociālo partneru un sociālās aizsardzības organizāciju lomu un paredzēt efektīvus instrumentus, tostarp pienācīgus pārbaudes un kontroles pasākumus, lai novērstu nedeklarētu nodarbinātību un veicinātu darba drošību un labus darba apstākļus nolūkā sekmēt visu veidu lauksaimniecībā nodarbināto, jo īpaši gados jaunu cilvēku, sievietes, migrējošo darba ņēmēju un jo īpaši sezonālo darba ņēmēju, integrāciju;
23. aicina Eiropas Komisiju veicināt un dalībvalstis ieviest vienkāršotas administratīvās prasības un samazināt birokrātiju attiecībā uz sociālo nodrošinājumu, nodokļiem un nodarbinātību, padarot darbā pieņemšanas procesu vienkāršāku un bez liekiem apgrūtinājumiem; aicina dalībvalstis vienlaikus pareizi ieviest šādu vienkāršošanu, lai mazinātu regulējuma sarežģītību un apjomu;
24. norāda uz lauksaimnieku un lauksaimniecības pārtikas nozarē nodarbināto regulāru, atkārtotu un kumulatīvu profesionālo saskari ar daudzām bīstamajām vielām, par kurām ir aizdomas, ka tās var izraisīt konkrētas slimības, kuras, iespējams, var novest pie reproduktīviem traucējumiem un kancerogēnas iedarbības; turklāt atzīmē, ka ir svarīgi palielināt informētību par riskiem, kas saistīti ar minētajām vielām, nodrošinot apmācību



par darbu ar tām, to izmantošanu un uzglabāšanu, kā arī samazinot kaitīgās iedarbības risku, vienlaikus nodrošinot, ka pasākumi, kas paredzēti iedarbības ierobežošanai, tiek pienācīgi īstenoti un kontrolēti;

25. atgādina arī par stipras KLP nozīmi, jo tā var palīdzēt jauniem lauksaimniekiem efektīvāk darboties tirgū un arī radīt tādus dzīves apstākļus, kas ļaus viņiem ilgtermiņā palikt lauksaimniecībā.

## ATZINUMU SNIEDZOŠĀS KOMITEJAS GALĪGAIS BALSOJUMS

<b>Pieņemšanas datums</b>	28.2.2017
<b>Galīgais balsojums</b>	+: 35 -: 3 0: 0
<b>Komitejas locekļi, kas bija klāt galīgajā balsošanā</b>	John Stuart Agnew, Clara Eugenia Aguilera García, Eric Andrieu, José Bové, Daniel Buda, Nicola Caputo, Matt Carthy, Viorica Dăncilă, Michel Dantin, Paolo De Castro, Jean-Paul Denanot, Albert Deß, Herbert Dorfmann, Luke Ming Flanagan, Beata Gosiewska, Martin Häusling, Anja Hazekamp, Esther Herranz García, Jan Huitema, Peter Jahr, Ivan Jakovčić, Jarosław Kalinowski, Elisabeth Köstinger, Zbigniew Kuźmiuk, Mairead McGuinness, Ulrike Müller, James Nicholson, Marijana Petir, Laurențiu Rebegea, Bronis Ropė, Maria Lidia Senra Rodríguez, Czesław Adam Siekierski, Tibor Szanyi, Marc Tarabella, Marco Zullo
<b>Aizstājēji, kas bija klāt galīgajā balsošanā</b>	Franc Bogovič, Michela Giuffrida, Anthea McIntyre, Susanne Melior, Sofia Ribeiro, Miguel Viegas
<b>Aizstājēji (200. panta 2. punkts), kas bija klāt galīgajā balsošanā</b>	Pilar Ayuso

## ATBILDĪGĀS KOMITEJAS GALĪGAIS BALSOJUMS PĒC SARAĶSTA

35	+
ALDE	Jan Huitema, Ivan Jakovčić, Ulrike Müller
ECR	Jørn Dohrmann, Anthea McIntyre, James Nicholson
ENF	Laurențiu Rebeca
GUE/NGL	Matt Carthy, Luke Ming Flanagan, Anja Hazekamp
PPE	Franc Bogovič, Daniel Buda, Michel Dantin, Albert Deß, Herbert Dorfmann, Esther Herranz García, Peter Jahr, Jarosław Kalinowski, Elisabeth Köstinger, Mairead McGuinness, Marijana Petir, Czesław Adam Siekierski
S&D	Clara Eugenia Aguilera García, Eric Andrieu, Nicola Caputo, Paolo De Castro, Jean-Paul Denanot, Viorica Dăncilă, Michela Giuffrida, Susanne Melior, Tibor Szanyi, Marc Tarabella
VERTS/ALE	José Bové, Martin Häusling, Bronis Ropė

3	-
ECR	Beata Gosiewska, Zbigniew Kuźmiuk
EFDD	John Stuart Agnew

0	0

Izmantoto apzīmējumu skaidrojums:

+ : par

- : pret

0 : atturas

9.2.2017

## SIEVIEŠU TIESĪBU UN DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS KOMITEJAS ATZINUMS

Nodarbinātības un sociālo lietu komitejai

par darba apstākļiem un nestabilu nodarbinātību  
(2016/2221(INI))

Atzinuma sagatavotājs: *João Pimenta Lopes*

### IEROSINĀJUMI

Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komiteja aicina par jautājumu atbildīgo Nodarbinātības un sociālo lietu komiteju rezolūcijas priekšlikumā iekļaut šādus ierosinājumus:

- ņemot vērā 2010. gada Vispārējā ieteikuma Nr. 28 projektu par dalībvalstu galvenajiem pienākumiem atbilstīgi ANO Konvencijas par jebkādas sieviešu diskriminācijas izskaušanu 2. pantam,
  - ņemot vērā Eiropas Komisijas „Stratēģisko iesaisti dzimumu līdztiesības jomā 2016.–2020. gadam”,
  - ņemot vērā Eiropas Padomes 2011. gada Konvenciju par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu (Stambulas konvencija),
  - ņemot vērā Eiropas Padomes Dzimumu līdztiesības stratēģiju 2014.–2017. gadam,
- A. tā kā vīriešu un sieviešu līdztiesība ir pamattiesība, kas paredz garantēt vienlīdzīgas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi visās dzīves jomās, un tā kā politikas virzieni, kuru mērķis ir nodrošināt šādu līdztiesību, palīdz veicināt gudru un ilgtspējīgu izaugsmi;
- B. tā kā Eiropas Parlamenta 2016. gada 15. septembra rezolūcija par Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK (Nodarbinātības vienlīdzības direktīva) piemērošanu, nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju;
- C. tā kā ir stingri jācīnās ar visiem diskriminācijas veidiem, tostarp diskrimināciju dzimuma un dzimtes dēļ;
- D. tā kā ar jēdzienu “dzimte” saprot bioloģiskās atšķirības starp vīriešiem un sievietēm, bet ar

jēdzienu “dzimums” — vīriešu un sieviešu identitāti, lomas un īpašības, ko formulējusi sabiedrība, un sociālo un kultūras nozīmi, ko sabiedrība ir devusi šīm bioloģiskajām atšķirībām, un tā kā tieši dzimums ir tas faktors, kura dēļ ir veidojušās hierarhiskas vīriešu un sieviešu attiecības, un varas un tiesību sadalījums ir labvēlīgs pret vīriešiem, bet nelabvēlīgs pret sievietēm;

- E. tā kā "samazināt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības, ienākumu un no dzimuma atkarīgas pensijas atšķirības un tādējādi cīnīties pret sieviešu nabadzību" ir viena no prioritārajām jomām, kuru Eiropas Komisija noteikusi savā dokumentā "Stratēģiskā iesaiste dzimumu līdztiesības jomā 2016.–2019. gadam".
- F. tā kā ar nožēlu ir jākonstatē, ka sievietes ir pakļautas īpašai diskriminācijai attiecībā uz piekļuvi darba tirgum, strādā par ievērojami zemāku atalgojumu un veido vairākumu nepilna laika darbu strādājošo, bieži ne savas izvēles pēc; tā kā viņām ir jāsaskaras ar lielām pensiju atšķirībām, neskaidrākām un nestabilākām darba attiecībām, un viņas ir pakļautas lielākam nabadzības riskam nekā vīrieši, un šādā situācijā vislielākās iespējas ir nonākt vientuļajām mātēm, gados vecākām sievietēm, kas dzīvo vienas, un sievietes ar invaliditāti; tā kā lielākam nabadzības riskam ir pakļautas arī ģimenes ar trim vai vairāk bērniem; tā kā sieviešu diskriminācija maternitātes dēļ attiecībā uz piekļuvi darba tirgum un palikšanu tajā ir nepieņemama;
- G. tā kā 2014. gadā 15–64 gadu vecuma grupā sieviešu nodarbinātības rādītājs ES bija 59,6 %, bet vīriešu nodarbinātības rādītājs — 70,1 %; tā kā no dzimuma atkarīgā nodarbinātības līmeņu atšķirība ir mazāka augstākos profesionālās kvalifikācijas līmeņos; tā kā *Eurofound* 2016. gada ziņojumā par nodarbinātības līmeņu atšķirību starp dzimumiem aplēsts, ka šo atšķirību izmaksas ES 28 dalībvalstu ekonomikā ir būtiskas — EUR 370 miljardi jeb 2,8 % no šo valstu kopējā IKP; tā kā sieviešu nodarbinātības līmenis kopš 2008. gada ir tikai nedaudz palielinājies, pie tam šo konvergenci ievērojami veicina vīriešu nodarbinātības līmeņa samazināšanās<sup>1</sup>;
- H. tā kā sievietēm darba tirgū joprojām traucē “stikla griesti”, ko daļēji var skaidrot ar to, ka pret sievietēm pastāv aizspriedumi viņu reproduktīvo īpašību dēļ, proti, viņu karjeras iespējas ierobežo grūtniecības iespējamība nākotnē;
- I. tā kā ekonomikas krīze ir ietekmējusi visu Eiropas Savienību, jo īpaši lauku rajoniem piedzīvojot postošu bezdarba un nabadzības līmeni un iedzīvotāju skaita samazināšanos, kas jo īpaši skar sievietes;
- J. tā kā ļoti bieži vientuļas sievietes ar apgādājamiem bērniem ir spiestas piekrist nestandarta un nestabilām darba attiecībām, lai saskaņotu privāto un darba dzīvi;
- K. tā kā 2008.–2014. gadā dziļās ekonomikas krīzes dēļ, kas skāra visu ES, krasi pieauga bezdarba līmenis, un 2014. gadā sieviešu bezdarba līmenis (10,4 %) joprojām bija augstāks nekā vīriešu bezdarba līmenis (10,2 %);
- L. tā kā 2015. gadā 33 % sieviešu strādāja nepilna darba laiku, bet vīriešiem šis īpatsvars bija

---

<sup>1</sup> *Eurofound* ziņojuma “Nodarbinātības līmeņu atšķirība starp dzimumiem — problēmas un risinājumi” (2016. g.) dati.

10 %<sup>1</sup>, pie tam ievērojama daļa šādu darba režīmu strādāja ne savas izvēles pēc;

- M. tā kā 2014. gadā sieviešu vidējā darba samaksa stundā bija par 16,1 % zemāka nekā vīriešiem; tā kā arī sieviešu ekonomiskajai situācijai mājsaimniecībās ir raksturīga izteikta nevienlīdzība, un 40 % gadījumu, kad mājsaimniecību veido sieviete viena pati, tās ienākumu līmenis ir zemākajā kvintilē, kamēr vīriešiem šis īpatsvars ir 18 %, bet, ja mājsaimniecībā ir sieviete, kura strādā pilna laika darbu, un vīrietis, kurš strādā nepilna laika darbu, 30 % šo sieviešu ienākumu līmenis ir zemākajā kvintilē, turpretī tādos pašos apstākļos esošajiem vīriešiem šis īpatsvars ir 6 %;
- N. tā kā dati liecina, ka galvenie iemesli, kāpēc sievietes pamet darba tirgu, ir vajadzība rūpēties par bērniem vai veciem cilvēkiem (27 %), viņu pašu slimība vai darbnespēja (23 %), vai citi personiski vai ģimenes pienākumi (18 %);
- O. tā kā 2008.–2014. gadā 15-29 gadu vecuma grupā palielinājās to jauniešu īpatsvars, kuri nemācās, nestrādā un neapgūst arodu (NEET), un visvairāk pārstāvētā grupa bija sievietes (17,1 % 2014. gadā), un tā kā 34 % šo sieviešu šajā situācijā bija nonākušas ģimenes pienākumu pildīšanas dēļ, bet 16,5 % no viņām ir ilgtermiņa bezdarbnieces;
- P. tā kā šī nodarbinātības un sociālā situācija ir pensiju atšķirību, kuru vidējais līmenis ir 40 %, pamatcēlonis;
- Q. tā kā sievietes jo īpaši ietekmē nestabili darba apstākļi un dažādi nestandarta darba veidi, un viņām arvien vairāk nākas saskarties ar darba ņēmēju un karjeras individualizāciju — pieeju, kas nostiprina plašākā mērogā notiekošo uzbrukumu darba koplīguma slēgšanas praksei;
- R. tā kā ir svarīgi nodrošināt sieviešu tiesības uz darbu, ievērojot nodarbināto tiesības un tiesības kļūt par māti bez jebkādiem ierobežojumiem, jo sievietes vēl joprojām atrodas visnelabvēlīgākajā situācijā un tiek diskriminētas; tā kā šādas diskriminācijas piemēri ir darba pārrunas, kuru laikā darba devēji sievietēm jautā, vai viņām ir bērni un kāds ir bērnu vecums, lai ietekmētu sieviešu lēmumus un priekšroku dotu darba ņēmējiem bez bērniem, kuri ir “pieejamāki”, kā arī kā piemēru var minēt aizvien lielāko ekonomisko un darba radīto spiedienu, kas strādājošām sievietēm liek neizmantojot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu;
- S. tā kā bieži netiek atzītas to darba ņēmēju tiesības uz vecāku atvaļinājumu, kuru darba attiecības ir nestabilas vai kuri ir bezdarbnieki;
- T. tā kā ar nožēlu ir jākonstatē, ka ES makroekonomikas un taupības politikas rezultātā Eiropas Savienības dienvidu dalībvalstīs, piemēram, Grieķijā, Itālijā, Spānijā un Portugālē, ir palielinājies nabadzības un nevienlīdzības līmenis, kas īpaši ietekmē sievietes; tā kā šī situācija nelabvēlīgi ietekmē apstākļus, kādos dzīvo viņu ģimenes, jo īpaši viņu bērni;
- U. tā kā ES makroekonomikas un taupības politika ir nelabvēlīgi ietekmējušas gan elastīgu nodarbinātības politiku, gan darbvietu drošību, un ir smagi skārušas sociālos pakalpojumus un publiskā sektora darbvietas, kā arī bērnu un veco cilvēku aprūpes

---

<sup>1</sup> Eurofound ziņojuma “Sestais Eiropas darba apstākļu apsekojums” dati

pakalpojumus, kas ievērojami ietekmē sieviešu nodarbinātības situāciju; tā kā sievietes, jo īpaši vientuļās mātes, migrantas un gados jaunākas un vecākas sievietes, vissmagāk skar nabadzība un sociālā atstumtība, un šo situāciju vēl vairāk saasina iepriekš minētā politika;

- V. tā kā nabadzības un sociālās atstumtības līmenis ES 28 dalībvalstīs joprojām ir ārkārtīgi augsts — 2015. gadā šādā situācijā bija 118,6 miljoni cilvēku (23,7 % no visiem iedzīvotājiem), un šī situācija īpaši ietekmē sievietes (62,4 miljoni jeb 24,4 %);
- W. tā kā nestabila nodarbinātība ir faktors, kas veicina sieviešu garīgās un fiziskās veselības pasliktināšanos — viņas ir piecreiz vairāk pakļautas stresam, nemiera traucējumiem un depresijai nekā vīrieši vai sievietes, kam ir beztermiņa darba līgums;
- X. tā kā pārāk bieži sievietes darba vietā ir pakļautas dažādiem no dzimuma atkarīgas diskriminācijas veidiem, tostarp tiek nodarbinātas zemākos amatos un ignorētas, kad tiek izskatīti kandidāti uz paaugstināšanu amatā, kā arī tiek pakļautas vārdiskai, psiholoģiskai, un fiziskai aizskāršanai un vardarbībai (tostarp seksuālai);
- Y. tā kā sociālo nevienlīdzību un nevienlīdzību starp vīriešiem un sievietēm ir iespējams apkarot vienīgi ar politiku, kas nodrošina labāku bagātības sadalījumu un kas balstās uz pasākumiem, kuru mērķis ir nodrošināt pienācīgus darba apstākļus, algu reālā apjoma pieaugumu, veicina regulējumu darba un darba aizsardzības jomā, jo īpaši ar koplīgumu un ar darba laika regulējuma palīdzību, un kas nodrošina vispārēju piekļuvi bezmaksas kvalitatīviem publiskajiem pakalpojumiem veselības aprūpes un izglītības jomā;
- Z. tā kā ir svarīgi paredzēt pasākumu kompleksu, kuru mērķis būtu likvidēt pastāvošos šķēršļus un garantēt vīriešiem un sievietēm patiesi vienlīdzīgas iespējas attiecībā uz piekļuvi darba tirgum, pienācīgai kvalitātes nodarbinātībai, un iespējām strādāt šādu darbu;
- AA. tā kā ir svarīgi cīnīties ar nedeklarētu nodarbinātību un neapmaksātām virsstundām, kas saasina nabadzības un sociālās atstumtības problēmu, un šādu praksi izskaust; tā kā īpaši neaizsargātas ir un īpaši nestabilos darba apstākļos strādā māsaiņniecībās nodarbinātās sievietes kopumā, un jo īpaši migrantas un fiktīvi pašnodarbinātās sievietes,
  - 1. pauž bažas par katastrofāli ilglaicīgo ietekmi, ko taupības pasākumi rada uz sieviešu ekonomisko iespēju palielināšanu un dzimumu līdztiesību, pieaugot bezdarbam un samazinoties sabiedriskajiem pakalpojumiem un pabalstiem, kas izraisa krīzi aprūpes jomā; uzsver, ka aprūpes pakalpojumu sašaurināšana, bērnu, invaliditātes un aprūpētāju pabalstu un nodokļu atlaižu samazināšana, likumā noteikto atvaļinājumu, tostarp bērna kopšanas un paternitātes atvaļinājumu, saīsināšana izraisa situāciju, kad aprūpe jāuzņemas sievietēm, kam par to netiek maksāts un kuras tādēļ nespēj strādāt apdrošināmu darbu vai ir nodarbināmas tikai uz pusslodzi;
  - 2. norāda, ka cīņa pret nabadzību un vīriešu un sieviešu nevienlīdzību ir cieši saistīta ar taisnīgāku pārtības sadali un labāku regulējumu nodarbinātības jomā, jo īpaši, izmantojot koplīgumus un lielākas algas un īstenojot principu „vienāds atalgojums par vienādu darbu” vai “vienādi vērtīgu darbu”, kā arī garantējot sociālo aizsardzību; uzskata, ka nekavējoties jāizstrādā jēdziena „vienādas vērtības darbs” ES līmeņa definīcija, ņemot vērā Tiesas judikatūru, lai nodrošinātu, ka tiek ņemti vērā tādi faktori kā darba apstākļi,

darba ņēmēju atbildība un darbam nepieciešamās fiziskās vai garīgās prasības; uzskata, ka ir steidzami jāpievēršas principa, ka par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu ir jāsaņem vienāda darba samaksa, ievērošanas nodrošināšanai; aicina Komisiju veicināt dzimumu līdztiesību darba vietā, tostarp rīkojot izpratnes veicināšanas kampaņas par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību, nevienlīdzīgu darba samaksu Eiropā, un apmaiņu ar paraugpraksi;

3. aicina Komisiju un dalībvalstis novērot mobinga problēmu darba vietā, aizsargāt darba ņēmējus no šādas izturēšanās un risināt šo problēmu, kas cita starpā izpaužas kā strādājošo grūtnieču aizskāršana vai nelabvēlīgas situācijas rašanās pēc atgriešanās no grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma; aicina Komisiju un dalībvalstis sniegt datus par darba samaksas un pensiju atšķirībām, datus iedalot pēc gan vienkārši pēc dzimuma, gan pēc tā, vai darba ņēmējs ir tēvs vai māte;
4. uzskata — lai cīnītos ar nabadzību un nevienlīdzību, ir stingri jāvēršas pret diskrimināciju un aizskāršanu darba vietā, vienlaikus īstenojot vienlīdzīgāku sadales politiku; uzskata, ka Eiropas darba tirgus rīcības kodeksā būtu jāievieš mērķis panākt seksuālas uzņēmības pilnīgu izskaušanu;
5. aicina dalībvalstis veikt pasākumus, lai novērstu sieviešu un vīriešu atalgojuma un pensiju atšķirības un izbeigtu visu tādu tiesību aktu un politikas virzienu darbību, kuri leģitimizē nestabilas nodarbinātības veidus; aicina dalībvalstis īstenot darba tiesību aktus, kas veicina darba tiesību regulēšanu, koplīgumus, sociālo aizsardzību un atalgojuma paaugstināšanu, un nolūkā mazināt no dzimuma atkarīgu nevienlīdzību ieguldīt līdzekļus pastāvīgu darbvietu izveidē, mūžizglītībā un profesionālajā apmācībā; mudina dalībvalstis par prioritāti izvirzīt aktīvu politikas nostādņu izstrādi un pozitīvu rīcību nolūkā veicināt sieviešu dalību darba tirgū un ekonomisko neatkarību, kā arī likvidēt vīriešu un sieviešu darba samaksas, amata pakāpju, paaugstināšanas iespēju, ienākumu un pensiju atšķirības;
6. mudina dalībvalstis izveidot un stiprināt valstu darba inspekcijas, nodrošinot nepieciešamos apstākļus un finanšu un cilvēkresursus, kas tām ļautu veikt kontroles darbvietās, lai tādējādi cīnītos ar nestabilām darba attiecībām, neregulētām darba attiecībām un diskrimināciju darbā un atalgojuma jomā, tostarp arī ņemot vērā dzimumu līdztiesības aspektus;
7. uzskata, ka darba tirgū arvien pieaugošais pieprasījums pēc darba attiecību režīma elastīguma nekādos apstākļos nedrīkst novest pie tā, ka arī turpmāk netipiskos nodarbinātības veidos un nestabilas nodarbinātības apstākļos strādājošās pārsvarā ir sievietes;
8. norāda, ka vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības novēršanā izšķirīgi svarīgi ir samaksas pārredzamības palielināšanas pasākumi; aicina dalībvalstis īstenot Komisijas ieteikumu par darba algu pārredzamību;
9. aicina dalībvalstis ieviest tiesību aktus, ar kuriem aizsargā vai stiprina maternitātes, paternitātes un vecāku tiesības, un aicina šo aizsardzību iestrādāt arī tiesību aktos nodarbinātības jomā; mudina Komisiju, ņemot vērā Parlamenta nostāju, pārskatīt spēkā esošo Maternitātes atvaļinājuma direktīvu, ieviešot augstākus standartus, kuru starpā varētu būt pasākumi, kas garantētu, ka vecāku atvaļinājumu pabalstu vienmēr nosaka 100 % apjomā attiecībā pret references atalgojumu, nodrošinātu, ka par sievietēm visa



grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā tiktu maksātas sociālās apdrošināšanas iemaksas un viņas būtu sociāli apdrošinātas, lai nostiprinātu ģimeņu sociālo un ekonomisko neatkarību, un rosinātu tēvus izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu; uzsver, ka grūtniecības un dzemdību atvaļinājums ir jāpapildina ar efektīviem grūtnieču un jauno, bērnu ar krūti barojošo vai vientuļo māšu tiesību aizsardzības pasākumiem, kā norādīts Starptautiskās Darba organizācijas un Pasaules Veselības organizācijas ieteikumos; uzsver, ka visaptverošā tiesību aktu priekšlikuma juridiskajam pamatam vajadzētu būt vīriešu un sieviešu līdztiesībai, nodrošinot, ka tiek ievērots princips, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības jautājumos;

10. aicina dalībvalstis un Komisiju pārveidot nodokļu un pabalstu sistēmas, kas finansiāli stimulē mazāk pelnošo laulāto pamest darba tirgu vai strādāt uz pusslodzi, jo tās var aizkavēt tēvu lielāku iesaisti bērna kopšanas atvaļinājumu izmantošanā un rada negatīvas sekas sievietēm, piemēram, pastiprina atalgojuma, aprūpes un pensijas atšķirību atkarību no dzimuma;
11. mudina dalībvalstis pieņemt tiesību aktus, kuri garantētu sieviešu iekļaušanu sociālā nodrošinājuma sistēmā, aizsargātu sievietes bezdarba periodos un garantētu viņu tiesības saņemt pensiju;
12. mudina dalībvalstis ievērot un īstenot tiesību aktus par maternitātes tiesībām, lai sievietes nesaņemtu mazāku pensiju tāpēc, ka darba dzīves laikā kļuvušas par mātēm;
13. aicina dalībvalstis veicināt valsts politikas pasākumus, kas paredzētu ģimeņu atbalstīšanai, īpaši pievēršoties tādu kvalitatīvu un bezmaksas bērnu aprūpes sabiedrisko pakalpojumu izveidei kā silītes un pirmsskolas izglītības iestādes, un nostiprināt vecāko cilvēku aprūpes, jo īpaši mājas aprūpes, specializēto pakalpojumu tīklu, lai veicinātu strādājošo cilvēku darba un privātās dzīves saskaņošanas iespējas un likvidētu sievietes diskriminējošus ierobežojumus, kuri reāli veicina sieviešu aiziešanu no darba tirgus;
14. uzsver pienācīgu minimālo ienākumu shēmu nozīmi cilvēka cieņas saglabāšanā un nabadzības un sociālās atstumtības novēršanā, kā arī šo shēmu kā sociālo ieguldījumu veida nozīmi, lai sniegtu cilvēkiem iespēju piedalīties sabiedrībā un apmācībā un/vai meklēt darbu; aicina Komisiju un dalībvalstis izvērtēt minimālo ienākumu shēmas Eiropas Savienībā, tostarp to, vai minētās shēmas nodrošina mājāsaimniecībām iztiku; aicina Komisiju un dalībvalstis, pamatojoties uz to, novērtēt, kādā veidā un ar kādiem līdzekļiem visās dalībvalstīs nodrošināt pienācīgus minimālos ienākumus, un apsvērt turpmākus pasākumus, ar ko atbalstīt sociālo konvergenci visā Eiropas Savienībā, ņemot vērā ekonomiskos un sociālos apstākļus katrā dalībvalstī, kā arī ar valstu tradīcijas un praksi;
15. norāda, ka Eiropas sociālie partneri nav nākuši klajā ar vienošanos par visaptverošu leģislatīvu un neleģislatīvu pasākumu paketi par profesionālās, privātās un ģimenes dzīves saskaņošanu; aicina Komisiju iespējami drīz nākt klajā ar priekšlikumu par šādu paketi Komisijas 2017. gada darba programmas ietvaros saistībā ar izziņoto Eiropas sociālo tiesību pīlāru;
16. aicina dalībvalstis izstrādāt tiesību aktus, ar kuriem ieviestu tādus preventīvus politikas pasākumus kā dzimumu līdztiesības plānus nolūkā apkarot dzimumu diskrimināciju darba vietā un radīt sievietēm un vīriešiem piemērotu darba vidi;

17. aicina dalībvalstis rīkoties, lai izbeigtu praksi, no kuras jo īpaši cieš sievietes, proti, nedeklarētā darba problēmu un pagaidu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, nolūkā uzlabot visneaizsargātāko grupu, jo īpaši māsasaimniecībās nodarbināto un fiktīvi pašnodarbināto sievietes, stāvokli un aizsardzību; mudina dalībvalstis īstenot pasākumus, piemēram, izveidot dienestus, kuri sniegtu konsultācijas un rīkotos, lai novērstu diskrimināciju darba tirgū, un izveidot nodarbinātības pārraudzības un regulējošās iestādes, kam būtu jānodrošina, ka tiek ievēroti noteikumi par pieņemšanu darbā, atalgojumu, mācībām, darba praksi un līgumu izbeigšanu;
18. iesaka dalībvalstīm visiem jebkura vecuma jauniešiem nodrošināt kvalitatīvu valsts izglītības pieejamību bez maksas, jo īpaši izglītības augstākajos līmeņos, jo ir pierādīts, ka kvalifikācijas līmeņa celšana palīdz samazināt sievietes un vīriešu nelīdztiesību darba tirgū;
19. aicina dalībvalstis nodrošināt pietiekamu ienākumu kompensēšanu un sociālo aizsardzību jebkura veida ar ģimeni vai aprūpi saistīta atvaļinājuma laikā, lai jo īpaši nodrošinātu, ka darba ņēmēji ar zemiem ienākumiem var izmantot šādus atvaļinājumus tikpat lielā mērā kā citi;
20. uzsver, ka migrantiem un bēgļiem jādod tādas pašas tiesības un jānodrošina piekļuve tādiem pašiem pabalstiem un pakalpojumiem kā citiem darba ņēmējiem universālā veidā, kas nav saistīts ar apdrošināšanas iemaksām un nodarbinātības vēsturi;
21. aicina Komisiju izstrādāt dalībvalstīs pārbaudītas prakses rokasgrāmatu, lai šos prakses piemērus izplatītu un popularizētu nolūkā novērst dzimumu diskrimināciju darbā un jo īpaši aizsargātu sievietes tiesības;
22. aicina dalībvalstis un sociālos partnerus veicināt pienācīgus darba apstākļus un kvalitatīvu nodarbinātību aprūpētājiem, tostarp nodrošinot pienācīgu atalgojumu, atzīstot aprūpētāju statusu un izstrādājot augstvērtīgus profesionālās apmācības mehānismus aprūpētājiem;
23. aicina Komisiju nodrošināt, lai nepilna darba laika darba ņēmēji, darbinieki, kas saskaras ar darba pārtraukumiem un karjeras pārtraukumiem vai periodiem, kad strādā īsāku laiku, faktiski tiktu pielīdzināti pilnas slodzes darba ņēmējiem attiecībā uz tiesībām saņemt pienācīgu pensiju bez jebkādas diskriminācijas;
24. uzsver, ka strādājošās sievietes ar garīgās veselības problēmām ir pakļautas ļoti lieliem riskiem attiecībā uz visiem nestabilas nodarbinātības elementiem; uzsver, ka šo darba ņēmēju īpatsvars ir ļoti liels tādās grupās kā uz termiņa līgumu pamata strādājošie, nabadzīgie darba ņēmēji, nepilna darba laika attiecībās strādājošie, karjeras pārtraukumiem pakļautie un citos nestabilas nodarbinātības režīmos strādājošie darba ņēmēji; aicina Komisiju un dalībvalstis nodrošināt, ka Eiropas veselības un drošības aizsardzības tiesību akti ir pietiekami spēcīgi un efektīvi, lai spētu labāk aizsargāt minētos neaizsargātos darba ņēmējus; uzsver, ka visi aizskaršanas veidi darba vietā ļoti ietekmē dzīves un darba kvalitāti, veselību un labsajūtu.

**ATZINUMU SNIEDZOŠĀS KOMITEJAS  
GALĪGAIS BALSOJUMS**

<b>Pieņemšanas datums</b>	6.2.2017
<b>Galīgais balsojums</b>	+: 15 -: 7 0: 1
<b>Komitejas locekļi, kas bija klāt galīgajā balsošanā</b>	Beatriz Becerra Basterrechea, Vilija Blinkevičiūtė, Viorica Dăncilă, Iratxe García Pérez, Arne Gericke, Anna Hedh, Mary Honeyball, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Florent Marcellesi, Maria Noichl, Pina Picierno, João Pimenta Lopes, Terry Reintke, Michaela Šojdrová, Ángela Vallina, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Jadwiga Wiśniewska, Anna Záborská
<b>Aizstājēji, kas bija klāt galīgajā balsošanā</b>	Inés Ayala Sender, Evelyn Regner, Mylène Troszczynski
<b>Aizstājēji (200. panta 2. punkts), kas bija klāt galīgajā balsošanā</b>	Francisco Assis, Claudia Schmidt

## INFORMĀCIJA PAR PIENĒMŠANU ATBILDĪGAJĀ KOMITEJĀ

<b>Pieņemšanas datums</b>	30.5.2017
<b>Galīgais balsojums</b>	+: 38 -: 1 0: 5
<b>Komitejas locekļi, kas bija klāt galīgajā balsošanā</b>	Laura Agea, Guillaume Balas, Brando Benifei, Vilija Blinkevičiūtė, Enrique Calvet Chambon, Ole Christensen, Lampros Fountoulis, Elena Gentile, Arne Gericke, Czesław Hoc, Danuta Jazłowiecka, Agnes Jongerius, Jan Keller, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Jean Lambert, Jérôme Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Javi López, Thomas Mann, Dominique Martin, Anthea McIntyre, Elisabeth Morin-Chartier, João Pimenta Lopes, Marek Plura, Terry Reintke, Claude Rolin, Anne Sander, Sven Schulze, Siôn Simon, Jutta Steinruck, Romana Tomc, Yana Toom, Ulrike Trebesius, Marita Ulvskog, Tatjana Ždanoka, Jana Žitňanská
<b>Aizstājēji, kas bija klāt galīgajā balsošanā</b>	Georges Bach, Dieter-Lebrecht Koch, Paloma López Bermejo, Joachim Schuster, Csaba Sógor, Neoklis Sylikiotis
<b>Aizstājēji (200. panta 2. punkts), kas bija klāt galīgajā balsošanā</b>	Sophia in 't Veld

**ATBILDĪGĀS KOMITEJAS  
GALĪGAIS BALSOJUMS PĒC SARAKSTA**

<b>38</b>	<b>+</b>
ALDE	Enrique Calvet Chambon, Yana Toom, Sophia in 't Veld
EFDD	Laura Agea
GUE/NGL	Paloma López Bermejo, João Pimenta Lopes, Neoklis Sylikiotis
NI	Lampros Fountoulis
PPE	Georges Bach, Danuta Jazłowiecka, Dieter-Lebrecht Koch, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Jérôme Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Marek Plura, Claude Rolin, Anne Sander, Sven Schulze, Csaba Sógor, Romana Tomc
S&D	Guillaume Balas, Brando Benifei, Vilija Blinkevičiūtė, Ole Christensen, Elena Gentile, Agnes Jongerius, Jan Keller, Javi López, Joachim Schuster, Siôn Simon, Jutta Steinruck, Marita Ulvskog
VERTS/ALE	Jean Lambert, Terry Reintke, Tatjana Ždanoka

<b>1</b>	<b>-</b>
ENF	Dominique Martin

<b>5</b>	<b>0</b>
ECR	Arne Gericke, Czesław Hoc, Anthea McIntyre, Ulrike Trebesius, Jana Žitňanská

Izmantoto apzīmējumu skaidrojums:

+ : par

- : pret

0 : atturas