**INFORMATĪVAIS ZIŅOJUMS**

**Latvijas nacionālās pozīcijas Eiropas Savienības Nodarbinātības,**

**sociālās politikas, veselības un patērētāju lietu ministru padomes**

**2022.gada 14.marta sanāksmē izskatāmajos jautājumos**

**I Sanāksmes darba kārtība**

2022.gada 14.martā Briselē (Beļģijā) notiks Eiropas Savienības *(turpmāk – ES)* Nodarbinātības, sociālās politikas, veselības un patērētāju lietu ministru padomes *(turpmāk – Padome)* sanāksme, kuras darba kārtībā ir iekļauti šādi jautājumi:

1. Priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotēto uzņēmumu direktoru vidū un saistītiem pasākumiem;
2. Eiropas semestris 2022:
   1. Padomes secinājumu projekts par 2022.gada Ikgadējo ilgtspējīgas izaugsmes pētījumu un Vienoto nodarbinātības ziņojumu,
   2. Vienotais nodarbinātības ziņojums;
3. Padomes secinājumu projekta par Eiropas Revīzijas palātas īpašo ziņojumu Nr.25/2021 par Eiropas Sociālā fonda atbalstu cīņai pret ilgstošo bezdarbu;
4. Cīņa pret diskrimināciju darbā pieņemšanā un daudzveidības veicināšana darba pasaulē: instrumenti un pieredze;
5. Senioru pilnvērtīga līdzdalība darba tirgū.

**II Latvijas nacionālā pozīcija**

1. **Priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotēto uzņēmumu direktoru vidū un saistītiem pasākumiem**

2012.gada 14.novembrī Eiropas Komisija *(turpmāk – Komisija)* publicēja priekšlikumu direktīvai, kura mērķis ir noteikt pasākumus, lai nodrošinātu vīriešu un sieviešu līdzsvarotāku pārstāvību direktoru bez izpildpilnvarām amatos biržā kotētajos uzņēmumos.

Priekšlikums pēdējo reizi Padomē tika skatīts 2017.gada 15.jūnijā. Priekšlikums paredz mērķi, ka biržā kotēto uzņēmumu vidū 40% direktoru padomē ir no mazāk pārstāvētā dzimuma, vai arī 33% no visām direktoru pozīcijām (gan padomē, gan valdē) ir jābūt mazāk pārstāvētajam dzimumam. Savukārt attiecībā uz uzņēmumiem, kur mazāk pārstāvētā dzimuma pārstāvji ir mazāk par 10% no kopējā nodarbināto skaita, dalībvalstis var noteikt, ka uz šiem uzņēmumiem netiek attiecināti direktīvā noteiktie mērķi. Tādā gadījumā šie uzņēmumi nosaka individuālos kvantitatīvos mērķus līdzsvarotākai vīriešu un sieviešu pārstāvībai visās uzņēmuma direktoru pozīcijās.

Priekšlikums nosaka, ka dalībvalstis nodrošina direktīvas ieviešanas pasākumus, bet tas neparedz konkrētas sankcijas pret uzņēmumiem, kuri mērķus nevar sasniegt. Taču uzņēmumiem būs jāsniedz informācija par iemesliem, kādēļ mērķi nav sasniegti, kā arī par uzņēmuma veiktajiem un plānotajiem pasākumiem mērķu sasniegšanai.

Francijas prezidentūra šo tematu ir izvirzījusi kā vienu no savām prioritātēm, tāpēc ir sagatavojusi kompromisa priekšlikumu, precizējot direktīvas īstenošanas laika grafiku.

*Padomes 2022.gada 14.marta sanāksmē plānots panākt vispārēju pieeju par priekšlikumu.*

Latvijas nostāja:

Latvija atbalsta centienus veicināt dzimumu līdzsvaru uzņēmumu pārvaldībā, kā arī sieviešu lielāku pārstāvniecību ekonomisko lēmumu pieņemšanas procesos. Latvija atzinīgi novērtē un atbalsta veiktās izmaiņas Komisijas sākotnējā priekšlikumā, paredzot lielāku elastību un ilgāku laiku noteikto mērķu sasniegšanā, tāpēc Latvija var atbalstīt vienošanos.

Latvija uzskata, ka svarīgi ir skaidrot ieguvumus, ko sniedz dažādības principa integrēšana uzņēmumu pārvaldībā, lai veicinātu uzņēmuma kopējo izaugsmi, plašāku skatījumu, kā arī rūpīgāk izvērtētu lēmumu pieņemšanu.

*Nacionālās pozīcijas projekts saskaņots ar Ārlietu ministriju, Ekonomikas ministriju, Finanšu ministriju, Izglītības un zinātnes ministriju, Tieslietu ministriju un Finanšu un kapitāla tirgus komisiju.*

1. **Eiropas semestris 2022:**
   1. **Padomes secinājumu projekts par 2022.gada Ikgadējo ilgtspējīgas izaugsmes pētījumu un Vienoto nodarbinātības ziņojumu**
   2. **Vienotais nodarbinātības ziņojums**

2021.gada 24.novembrī Komisija publicēja Ikgadējo ilgtspējīgas izaugsmes pētījumu, uzsākot 2022.gada Eiropas semestra procesu. Pētījumā tiek uzsvērts, ka Eiropas semestris arī turpmāk būs vispārējs ietvars ekonomikas, nodarbinātības un sociālās politikas koordinēšanai, palīdzot apzināt politiku izaicinājumus, noteikt prioritātes, kā arī nodrošināt politikas norādes un uzraudzību.

Savukārt Vienotajā nodarbinātības ziņojumā būtiska uzmanība ir pievērsta Eiropas Sociālo tiesību pīlāra īstenošanai, ņemot vērā arī Rīcības plānu. Ziņojumā tiek norādīts, ka Covid-19 krīzes ietekmi uz darba tirgu ir mazinājusi ātra un izlēmīga politikas rīcība ES un dalībvalstīs, tādejādi palīdzot pāriet no krīzes vadības uz atveseļošanos. Lai arī ekonomika kopumā atkopjas no Covid-19 sekām, tomēr tiek uzsvērts, ka ne visas darba vietas atjaunosies, tāpēc īpaši būtiska kļūst pārkvalificēšanās, kā arī atbalsta sniegšana pārejai no vienas darba vietas uz citu. Kā izaicinājumi tiek norādīti jauniešu nodarbinātība un sieviešu līdzdalība darba tirgū. Vienlaikus tiek uzsvērta arī aktīvās darba tirgus politikas, digitalizācijas un platformu darba loma nodarbinātības veicināšanā, kā arī sociālās aizsardzības sistēmu loma nabadzības riska un nevienlīdzības mazināšanā.

Francijas prezidentūras sagatavotajā secinājumu projektā tiek uzsvērts, ka, lai arī Covid-19 krīzes sociālekonomiskā ietekme ir mazinājusies, tomēr Covid-19 būtiskāk ir ietekmējis tieši jauniešus un mazāk aizsargātās personas. Vienlaikus ir izcelti arī tādi izaicinājumi kā dažādu sabiedrības grupu līdzdalība darba tirgū, pieaugošs darbaspēka trūkums un neatbilstošas prasmes.

Secinājumu projektā dalībvalstis tiek aicinātas savās nacionālajās reformu programmās ņemt vērā Ikgadējā ilgtspējīgas izaugsmes pētījumā ietvertās prioritātes un Vienotā nodarbinātības ziņojuma iekļautās atziņas. Vienlaikus dalībvalstis tiek aicinātas sistemātiski, savlaicīgi un jēgpilni iesaistīt Eiropas semestra procesā sociālos partnerus un citas ieinteresētās personas. Savukārt Komisija tiek aicināta turpināt daudzpusējās uzraudzības procesu, izvērtēt zaļās un digitālās pārkārtošanās nodarbinātības un sociālo ietekmi u.c. Nodarbinātības komiteja un Sociālās aizsardzības komiteja tiek aicinātas turpināt daudzpusējo uzraudzību, turpināt izstrādāt un pilnveidot esošos uzraudzības ietvarus u.c.

*Padomes 2022.gada 14.marta sanāksmē plānota Padomes secinājumu un Vienotā nodarbinātības ziņojuma pieņemšana.*

Latvijas nostāja:

Latvija atbalsta secinājumu un Vienotā nodarbinātības ziņojuma pieņemšanu. Latvija uzskata, ka Eiropas semestris ir atbilstošākais ietvars arī nodarbinātības un sociālo politiku koordinācijai ES, sniedzot iespēju ES dalībvalstīm kopīgi identificēt galvenos izaicinājumus un efektīvākos pasākumus šo izaicinājumu risināšanai, ņemot vērā arī Eiropas Sociālo tiesību pīlāra Rīcības plānu.

*Labklājības ministrijas sagatavotā nacionālā pozīcija Nr.1 par priekšlikumu Iestāžu kopīgajai proklamācijai par Eiropas Sociālo tiesību pīlāru apstiprināta Ministru kabineta 2017.gada 17.oktobra sēdē un Saeimas Eiropas lietu komisijas 2017.gada 18.oktobra sēdē.*

1. **Padomes secinājumu projekta par Eiropas Revīzijas palātas īpašo ziņojumu Nr.25/2021 par Eiropas Sociālā fonda atbalstu cīņai pret ilgstošo bezdarbu**

Francijas prezidentūra ir sagatavojusi secinājumu projektu, kurā uzsver, ka aptuveni trešdaļa no visiem bezdarbniekiem ES ir ilgstošie bezdarbnieki. Ilgstošs bezdarbs nozīmē lielāku nabadzības un sociālās atstumtības risku, mazāku ekonomikas izaugsmes potenciālu, kā arī lielāku slogu sociālajiem dienestiem un valsts finansēm. Vienlaikus tas iezīmē arī grūtības atrast jaunu darbu, ņemot vērā prasmju, motivācijas un pārliecības zudumu. Secinājumu projektā tiek uzsvērts Eiropas Sociālā fonda ieguldījums aktīvajās darba tirgus politikās. Papildus tiek norādīts, ka Eiropas Revīzijas palāta uzskata, ka, īstenojot pasākumus Eiropas Sociālā fonda Plus kontekstā, attiecībā uz ilgstošajiem bezdarbniekiem nākotnē ir jāpiemēro individualizēta pieeja, izvērtējot katra darba meklētāja profilu un vajadzības.

Secinājumu projektā Komisija sadarbībā ar dalībvalstīm tiek aicināta pielikt pūles, lai tālāk attīstītu koordinētu nodarbinātības stratēģiju saskaņā ar ieteikumu par ilgstoši bezdarbnieku integrāciju darba tirgū. Secinājumu projektā puses ir aicinātas arī stiprināt uzraudzību un novērtēšanu visiem pasākumiem, kas īstenoti ar Eiropas Sociālā fonda Plus atbalstu cīņai pret ilgstošo bezdarbu. Vienlaikus dalībvalstis ar Komisijas atbalstu tiek aicinātas piemērot individualizētu pieeju ilgstošo bezdarbnieku iesaistes pasākumos, kā arī sekmēt aktīvu šo personu iekļaušanu.

*Padomes 2022.gada 14.marta sanāksmē plānota Padomes secinājumu pieņemšana.*

Latvijas nostāja:

Latvija atbalsta secinājumu pieņemšanu un augstu novērtē ES fondu ieguldījumus mazāk aizsargāto sabiedrības grupu, tostarp ilgstošo bezdarbnieku integrācijai darba tirgū. Piekrītam, ka ir svarīgi nodrošināt atbalsta pasākumus atbilstoši ilgstošā bezdarbnieka individuālajām vajadzībām.

Priekšnosacījums ilgstošā bezdarba problēmas risināšanai ir gan šķēršļu mazināšana nodarbinātībai, gan piemērotu un kvalitatīvu darbavietu pieejamība. Tāpat, ņemot vērā šo mērķa grupu grūtības atgriezties darba tirgū, svarīgi uzmanību vērst arī uz preventīviem pasākumiem.

*Labklājības ministrijas sagatavotā nacionālā pozīcija Nr.1 par priekšlikumu Padomes rekomendācijai par ilgstošo bezdarbnieku integrāciju darba tirgū apstiprināta 2015.gada 2.novembrī un Saeimas Eiropas lietu komisijas 2015.gada 3.decembra sēdē.*

1. **Cīņa pret diskrimināciju darbā pieņemšanā un daudzveidības veicināšana darba pasaulē: instrumenti un pieredze**

Francijas prezidentūra uz informatīvā ziņojuma sagatavošanas brīdi nav izplatījusi diskusiju dokumentus.

*Padomes 2022.gada 14.marta sanāksmē plānots rīkot politikas debates.*

Latvijas nostāja:

Latvija vienmēr ir iestājusies par augstiem cilvēktiesību standartiem, tajā skaitā arī attiecībā uz jebkāda veida diskriminācijas izskaušanu nodarbinātībā. Latvijas normatīvais regulējums paredz salīdzinoši augstu aizsardzību vienlīdzīgu iespēju un nediskriminācijas jomā, attiecinot to uz ikvienu personu, neatkarīgi no personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem.

Vienlaikus jāatzīst, ka būtiska ir ne tikai normatīvo aktu esamība, bet arī to efektīva ieviešana praksē, kuru ir iespējams pilnveidot. Latvija uzskata, ka ir jāturpina dalībvalstu īstenotie pasākumi diskriminācijas novēršanai un daudzveidības veicināšanai darba pasaulē, tostarp pētījumi un situācijas monitorings, informatīvās kampaņas, kā arī atbalsts īpaši mazaizsargātajām grupām nodarbinātības jomā. Aktīvo nodarbinātības pasākumu plānošanā Latvija ņem vērā dažādu, īpaši mazaizsargāto un bezdarba riskam pakļauto personu (tostarp, personu ar invaliditāti, personu, kuras vecākas par 50 gadiem, jauniešu, sieviešu pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, bēgļu un personu ar alternatīvo statusu) vajadzības, kā arī veic pasākumus, kas ņem vērā darba un privātās dzīves saskaņošanas jautājumus, īpaši Covid-19 pandēmijas apstākļos. Kā pasākumus var minēt paplašinātu tiešsaites platformu kursu pieejamību un digitālos pakalpojumus, kuru mērķis ir veicināt jaunu prasmju apguvi un uzlabošanu atbilstoši darba tirgus prasībām, sevišķi Covid-19 pandēmijas apstākļos, kad ir pieaugusi vajadzība pēc digitālajiem pakalpojumiem (tostarp apmācībām) un attālinātā darba. Attālināto mācību organizēšana ir arī viens no veidiem, kā veicināt darba un privātās dzīves saskaņošanu.

Kopš 2018.gada Latvijā tiek īstenots Eiropas Sociālā fonda projekts “Dažādības veicināšana”, kura ietvaros tiek atbalstītas aktivitātes īpaši mazaizsargāto grupu motivācijas paaugstināšanai un atbalstam (ar speciālistu – sociāla darbinieka, psihologa, karjeras konsultanta u.c. komandas palīdzību, sešu mēnešu 56 kontaktstundu laikā), kā arī tiek īstenotas informatīvās kampaņas (projektu īsteno Sabiedrības integrācijas fonds). Katru gadu informatīvā kampaņa tiek veltīta kāda diskriminācijas veida mazināšanai. 2021.gada aktivitātes tika vērstas uz to, lai mazinātu diskrimināciju vecuma dēļ, bet iepriekšējos gadus uzmanība tika pievērsta patvēruma meklētājiem un bēgļiem, etniskajai dažādībai un dzimumu līdztiesības tēmai. Šāda veida pasākumus ir būtiski īstenot arī turpmāk, sekojot līdzi tendencēm darba tirgū, veicot pētījumus un apmainoties ar labāko praksi.

Kā nozīmīgs faktors daudzveidības veicināšanā un cīņā pret diskrimināciju darba pasaulē būtu jāuzsver arī sociālo partneru aktīva iesaiste šajos procesos.

1. **Senioru pilnvērtīga līdzdalība darba tirgū**

Francijas prezidentūra uz informatīvā ziņojuma sagatavošanas brīdi nav izplatījusi diskusiju dokumentus.

*Padomes 2022.gada 14.marta sanāksmē plānots rīkot politikas debates.*

Latvijas nostāja:

Latvija atbalsta pasākumus, kas veicina aktīvo novecošanos un personu, kuras ir vecākas par 50 gadiem, pilnvērtīgu iekļaušanos darba tirgū, ņemot vērā sabiedrības novecošanās un demogrāfiskās situācijas izmaiņu tendences. Kaut arī Latvijā gados vecāku personu nodarbinātība ir samērā augsta, tomēr, nokļūstot bezdarba situācijā, gados vecākas personas pavada tajā daudz ilgāku laiku salīdzinājumā ar citām bezdarbnieku grupām, kļūstot arī par ilgstošajiem bezdarbniekiem. Tāpēc īpaši svarīgi īstenot atbalsta pasākumus, t.sk. bezdarbnieku apmācības, tostarp digitālās mācības, subsidēto nodarbinātību, kā arī atbalstu personām ar invaliditāti. Vienlaikus gados vecākas personas saskaras arī ar izaicinājumiem, kas saistās ar darba vietu kvalitāti, darba apstākļiem. Arodveselība un arodslimības ir būtisks izaicinājums, veicinot vecāku personu līdzdalību darba tirgū, kas tiešā veidā ir saistīts ar kopējo sabiedrības veselību un tās uzlabošanu. Būtiska ir tādu pasākumu turpināšana, kas vērsti uz preventīvās kultūras veicināšanu un drošu darba apstākļu nodrošināšanu, tai skaitā, sabiedrības, īpaši nodarbināto un darba devēju izglītošanas un informēšanas pasākumi (kampaņas, apmācības, semināri, informatīvie materiāli, pētījumi), kā arī praktisks atbalsts darba vides uzlabošanai, lai mazinātu darba vides riska faktoru, īpaši ergonomisko un psihoemocionālo, ietekmi uz nodarbināto veselību. Svarīga ir arī uzraudzības un kontroles īstenošanas turpināšana ar “konsultē vispirms” principa ievērošanu, ko Valsts darba inspekcija sekmīgi realizē pēdējos gados.

Lai mazinātu sabiedrības novecošanās radītos negatīvos aspektus, jau 2016.gadā Ministru kabinetā tika apstiprināta Aktīvās novecošanās stratēģija ilgākam un labākam darba mūžam Latvijā. Stratēģijas mērķa grupa ir 50 gadus sasnieguši un vecāki iedzīvotāji, īpaši līdz pensionēšanās vecuma sasniegšanai, kuri saskaras ar ievērojamiem šķēršļiem iesaistei darba tirgū. Cilvēkiem pirmspensijas vecumā ir augsts bezdarba risks, kvalifikācija un prasmes var būt neaktuālas, un darbspējas var būt ietekmētas veselības apstākļu dēļ. Kā galvenie rīcības virzieni aktīvās novecošanās situācijas uzlabošanai tika izvirzīti nodarbinātības veicināšana, mūžizglītības nodrošināšana, veselīgs un aktīvs dzīvesveids.

Stratēģijas ietvaros tika ieviesta arī Eiropas Sociālā fonda līdzfinansēta aktivitāte “Atbalsts ilgākam darba mūžam”, kuras īstenošanā iesaistījās arī sociālie partneri. Lai veicinātu ilgāku un veselīgāku iedzīvotāju darba mūžu, šīs aktivitātes ietvaros tika novērtētas gados vecāku nodarbināto iedzīvotāju spējas, prasmes un veselības stāvoklis. Nepieciešamības gadījumā tika izstrādāti individuāli atbalsta plāni uzņēmumu līmenī, ietverot sociālo un profesionālo prasmju un iemaņu pasākumus, pieaugušo izglītības iespējas un veselību uzlabojošus pasākumus. Aktivitātes mērķis bija arī veicināt aktīvās novecošanās potenciālu uzņēmumos, veicot brīvprātīgus uzņēmumu auditus, vērtējot to darba organizācijas piemērotību gados vecāko darbinieku potenciāla izmantošanai. Izvērtēšanas rezultātā tika sniegtas rekomendācijas un sagatavoti plāni situācijas uzlabošanai. Ar sociālo partneru būtisku iesaisti tika veicināta arī darba devēju izpratne par darbaspēka novecošanās tendencēm un iespējamajiem personāla vadības risinājumiem ilgākam darba mūžam uzņēmumu līmenī, piemēram, elastīgām darba organizēšanas metodēm, darbavietu pielāgošanu, veselību veicinošu darba vidi u.c.

Arī pēdējos gados šim jautājumam Latvijā tiek veltīta pastiprināta uzmanība, ņemot vērā tādus izaicinājumus kā darba tirgum neatbilstošas zināšanas un prasmes, veselības stāvoklis, tostarp augstā arodslimību izplatība, stereotipi un salīdzinoši augsts nabadzības risks. Latvijā ir tikuši īstenoti vairāki pasākumi, kas tiešā vai netiešā veidā skar aktīvo novecošanos, nodarbinātības, izglītības, veselības un sociālās drošības jomā. Piemēram, Nodarbinātības valsts aģentūra ir organizējusi ilgstošo bezdarbnieku motivācijas paaugstināšanas pasākumus, veselības pārbaudes, profesionālās piemērotības noteikšanu, sniegusi psihologa konsultācijas un atbalstu bezdarbniekiem ar atkarības problēmām, kā arī ergoterapeita, surdotulka un sociālā mentora pakalpojumus personām ar invaliditāti u.c. Vienlaikus aktuāli ir arī turpmākie risinājumi, veicinot līdzdalību darba tirgū, darba vides pielāgošanu, mūžizglītību, sociālo uzņēmējdarbību, un risinot citus aktuālos jautājumus, tajā skaitā sociālās aprūpes jomā.