**INFORMATĪVAIS ZIŅOJUMS**

**Par Eiropas Savienības nodarbinātības un sociālo lietu ministru 2025. gada 14.-15. aprīļa neformālajā sanāksmē izskatāmajiem jautājumiem**

2025. gada 14.-15. aprīlī Varšavā (Polijā) notiks Eiropas Savienības *(turpmāk – ES)* nodarbinātības un sociālo lietu ministru neformālā sanāksme *(turpmāk – neformālā sanāksme)*.

**Neformālās sanāksmes darba kārtība**

Neformālās sanāksmes ietvaros ir plānotas trīs diskusiju sesijas par šādiem nodarbinātības un sociālās politikas jautājumiem:

* Digitālās pārmaiņas un algoritmi darba pasaulē – sociālā dialoga attīstība un darbinieku tiesības uz informāciju;
* Aktīvas integrācijas politika ES valstīs;
* Līdztiesība darba tirgū: inovatīvas politikas, lai atbalstītu aprūpes pienākumus.

Informatīvā ziņojuma sagatavošanas laikā diskusiju jautājumi nebija saņemti.

**Latvijas nostāja**

Par digitālajām pārmaiņām darba pasaulē:

Jaunajām tehnoloģijām ir ietekme gan uz nodarbinātību, gan sociālās drošības sistēmām, gan arī uz sociālā dialoga pārstāvību. Latvija atbalsta centienus veicināt sociālo dialogu un kolektīvo pārrunu veikšanu kā vienu no ES vērtībām. Trīspusējs sociālais dialogs palīdz saskaņot atšķirīgas un dažkārt pat pretrunīgas intereses, panākot visām pusēm pieņemamus risinājumus. Turklāt nozaru sociālo partneru iesaiste dažādu nozaru jautājumu risināšanā un normatīvo aktu izstrādē ir ļoti būtiska un tiek īstenota, gan nozaru ministrijām tiekoties ar sociālajiem partneriem, gan diskutējot par politikas plānošanas un tiesību aktu projektiem. Digitalizācijas kontekstā, kas atstāj ietekmi arī uz nodarbinātības struktūru un jaunu nodarbinātības formu veidošanos, ir būtiski arī nodrošināt darba devēju un nodarbināto pilnvērtīgu dialogu un informācijas pieejamību par pusēm nozīmīgiem jautājumiem, kas objektīvi radīs nepieciešamību noteikt saprātīgu leģislatīvu ietvaru tiesību uz informāciju nodrošināšanai.

Savukārt jēgpilns un spēcīgs divpusējais sociālais dialogs veicina darba vietu kvalitātes uzlabošanos, tajā skaitā arī jomās, kuras būtiski ietekmē digitalizācija.

Vienlaikus uzskatām, ka kopumā sociālo dialogu ir iespējams pilnveidot un padarīt efektīvāku, kā arī jēgpilnāku. Partneriem kopīgu diskusiju rezultātā ir jānonāk pie iespējami veiksmīgākā risinājuma, izvērtējot gan iesaistīto vēlmes, gan arī objektīvās iespējas. Būtiska nozīme ir arī sociālā dialoga kvalitātei, kuru iespējams pilnveidot, veicinot iesaistīto pušu veiktspēju.

Par aktīvās integrācijas politikām:

Latvija uzskata, ka ir nepieciešama līdzsvarota pieeja, pienācīgu uzmanību pievēršot tam, lai iesaistītu darba tirgū neizmantoto darbaspēka potenciālu (piemēram, personas ar invaliditāti, jaunieši, kuri nestrādā un nemācās, ilgstošie bezdarbnieki u.c.). Tāpēc Latvija turpina attīstīt aktīvās darba tirgus politikas pasākumus un mērķētus nodarbinātības dienesta pakalpojumus, kā arī kopumā ieguldījumus darbaspēka prasmēs.

Aktīvā novecošanās ir būtiska, lai cilvēki strādātu ilgāku un labāku darba mūžu. Tam svarīga gan darba vietu pielāgošana, gan arī darba intensitātes iespējama pielāgošana. Ar Eiropas Sociālā fonda plus atbalstu plānojam turpināt aktualizēt aktīvās novecošanās jautājumu, sniegt atbalstu nodarbinātajiem un darba devējiem darba vietu pielāgošanai, kā arī labākās prakses veicināšanai.

Latvija uzskata, ka būtisks ir arī preventīvais atbalsts. Piemēram, mācību iespēju sniegšana ne tikai bezdarbniekiem, bet arī bezdarba riskam pakļautām personām. Arī ietekmes novērtējumi sniedz iespēju novērtēt dažādu atbalsta pasākumu ietekmi un nākotnē padarīt tos efektīvākus.

Svarīgi uzsvērt arī reģionālo atšķirību nozīmi, jo īpaši to, ka ES iekšējā mobilitāte, kas kopumā atbalsta ES darba tirgus attīstību, tomēr var izraisīt arī nelabvēlīgu ietekmi uz reģioniem, no kuriem notiek darbaspēka aizplūšana. Tāpat būtiska loma ir arī reģionālajai mobilitātei, transporta iespējām un mājokļu pieejamībai.

Par līdztiesību darba tirgū:

Aprūpes pienākumi būtiski ietekmē līdzdalību darba tirgū. Latvija uzskata, ka, no vienas puses, svarīgs ir finansiālais atbalsts ģimenēm ar bērniem, kā arī pieejami un kvalitatīvi bērnu aprūpes pakalpojumi. No otras puses, ir būtiski veicināt arī darbavietu kvalitāti, un iekļaujošu darba vidi, kā arī veicināt jauniešu prasmju, tostarp finanšu un laika plānošanas prasmju, pilnveidi. Pirmsskolas bērnu aprūpes pakalpojumu pieejamības nodrošināšana Latvijā joprojām ir izaicinājums. Mēs izmantojam arī Eiropas Savienības fondu sniegtās iespējas, lai attīstītu pirmsskolas izglītības pakalpojumu un bērnu uzraudzības pakalpojumu pieejamību.

Jaunās darba formas, piemēram, attālinātais darbs, sniedz iespēju labāk salāgot ģimenes un darba dzīvi, tomēr ir svarīgi ņemt vērā arī tādus faktorus kā psihoemocionālais stress, attālinātā darba, iespējams, ne tik labvēlīgā ietekme uz karjeras izaugsmes iespējām, kā arī darba vietu ergonomika. Jāpiemin arī vecāku iesaistes darba tirgū motivācijas instrumentu, kas paredz strādājošiem vecākiem saglabāt vecāku pabalstu 75 % līmenī no pabalsta apmēra.

Iekļaujošas sabiedrības veidošanā nozīmīga loma ir arī personu ar invaliditāti līdzdalībai darba tirgū. Nodarbinātība ir viens no būtiskākajiem nosacījumiem neatkarīgai dzīvei sabiedrībā, gūstot patstāvīgus un pastāvīgus ienākumus. Tāpat būtiski ir sniegt atbalstu personām ar invaliditāti – gan jau sākotnēji izglītības sistēmas visos līmeņos, gan iekļaujoties darba tirgū un nodarbinātības laikā.

Sabiedrībā joprojām valda stereotipi par personu ar invaliditāti vietu un lomu darba tirgū. Lai arī pakāpeniski darba devēju attieksme par personu ar invaliditāti nodarbinātību mainās, joprojām pastāv izaicinājumi iekļaujošas nodarbinātības sekmēšanai, t.sk. personu ar invaliditāti konkurētspējas stiprināšana un pašu gatavība būt aktīviem darba tirgus dalībniekiem, kā arī darba devēju izpratnes pilnveidošana par personu ar invaliditāti vajadzībām darba vietā. Ilgtermiņā personu ar invaliditāti aktīvāka iesaiste darba tirgū atstātu arī pozitīvu ietekmi uz iztrūkstošā darba spēka aizpildīšanu

Lai arī sabiedrības novecošana un darbaspēka nepietiekamība ir liels izaicinājums darba devējiem, tomēr tas liek arī aizdomāties par efektīvākām pieejām darba procesa organizēšanā, darba apstākļu uzlabošanā un darba un ģimenes dzīves saskaņošanā, kas ir būtiski visu paaudžu strādājošajiem. Aktīvās novecošanās stratēģijas valsts un uzņēmumu līmenī palīdz risināt problēmas, ar kurām ikdienas saskaras vecākās paaudzes darbinieki. Vienlaikus nepieciešams turpināt piedāvāt daudzveidīgas esošo prasmju un kvalifikāciju uzlabošanas iespējas gan izglītības iestādēs, gan uzņēmumos, gan attālinātajās mācību platformās, tādējādi nodrošinot darbaspēka prasmju atbilstību pieprasījumam darba tirgū.

*Viedoklis balstīts uz Sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas pamatnostādnēm 2021. -2027. gadam, kas apstiprinātas 2021. gada 1. septembrī ar Ministru kabineta rīkojumu Nr. 616; Darba aizsardzības jomas attīstības plānu 2024.-2027. gadam, kas apstiprināts 2024. gada 18. jūnijā ar Ministru kabineta rīkojumu Nr. 501, un Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanas plānu 2024.-2027. gadam, kas apstiprināts 2024. gada 18. jūnijā ar Ministru kabineta rīkojumu Nr. 500.*