**INFORMATĪVAIS ZIŅOJUMS**

**Par Eiropas Savienības nodarbinātības un sociālo lietu ministru 2025. gada 7.-8. jūlija neformālajā sanāksmē izskatāmajiem jautājumiem**

2025. gada 7.-8. jūlijā Olborgā (Dānijā) notiks Eiropas Savienības *(turpmāk – ES)* nodarbinātības un sociālo lietu ministru neformālā sanāksme *(turpmāk – neformālā sanāksme)*.

**Neformālās sanāksmes darba kārtība**

Neformālās sanāksmes ietvaros ir plānotas divas diskusiju sesijas par šādiem jautājumiem:

1. brīva un taisnīga darbaspēka mobilitāte, pievēršot uzmanību tam, kā nodrošināt labus darba apstākļus nosūtītajiem darbiniekiem – gan ES pilsoņiem, gan trešo valstu pilsoņiem;
2. Eiropas konkurētspējas uzlabošana nodarbinātības politikas jomā, nodrošinot kvalificētu darbaspēku un kvalitatīvas darbavietas, kā arī izvairoties no nepamatota sloga uzņēmumiem.

Attiecībā uz pirmo tematu par brīvu un taisnīgu darbaspēka mobilitāti Dānijas prezidentūras sagatavotajā diskusiju dokumentā uzsvērts, ka darbaspēka mobilitāte ES ietvaros ir Vienotā tirgus stūrakmens, kas ļauj darbaspēkam pārvietoties tur, kur pieprasījums ir visaugstākais. Mobilie darbinieki, tostarp nosūtītie ES un trešo valstu pilsoņi, ir būtiska ES darbaspēka daļa, kas virza ekonomisko izaugsmi un konkurētspēju. Vienlaikus, kamēr ES dalībvalstis risina kvalificēta darbaspēka nepietiekamību un koncentrējas uz talantu piesaisti ES ietvaros un no ārvalstīm, ir svarīgi, lai darbaspēka mobilitāte paliek taisnīga. Darbiniekiem, īpaši būvniecības un transporta nozarēs, jābūt drošiem par pienācīgiem darba nosacījumiem, ekspluatācijas novēršanu, kā arī dinamiska un noturīga darba tirgus veicināšanu. Tas arī nodrošinās vienlīdzīgus konkurences apstākļus iesaistītajiem uzņēmumiem.

Kā norādīts Enriko Lettas ziņojumā “Daudz vairāk nekā tirgus”, starp nevēlamajām brīvas kustības sekām ir potenciālais risks, ka uzņēmumi varētu apiet esošos darba tiesību standartus, lai gūtu konkurences priekšrocības. Tas var novest pie netaisnīgiem darba nosacījumiem un zemākiem darba aizsardzības standartiem. Šo jautājumu risināšanai ES ir izveidots tiesiskais ietvars un ierosinātas digitālas iniciatīvas kā Sociālās drošības informācijas elektroniskās apmaiņas (EESSI) sistēma, kā arī izveidota Eiropas Darba iestāde, tomēr efektīva īstenošana joprojām ir izaicinājums.

Tāpat diskusiju dokumentā norādīts, ka trešo valstu pilsoņu nosūtīšana ES dalībvalstīs kļūst arvien vairāk izplatīta, sniedzot alternatīvu tradicionālām imigrācijas iespējām. Taču nosūtītie trešo valstu pilsoņi ir vairāk pakļauti ekspluatācijas, nepatiesas nosūtīšanas, darba nosacījumu pārkāpšanas, tostarp zemākas darba samaksas un nedrošu darba apstākļu, riskiem.

Līdz ar to Dānijas prezidentūra aicina apmainīties ar viedokļiem, balstoties uz šādiem jautājumiem:

1. Kā var nodrošināt taisnīgu mobilitāti, lai nosūtītajiem darbiniekiem – gan ES, gan trešo valstu pilsoņiem, kuri ir nodarbināti mazāk aizsargātās nozarēs, būtu taisnīgi darba nosacījumi un droša darba vide?
2. Vai dalībvalstis var dalīties ar labākās prakses piemēriem, īstenojot ES noteikumus taisnīgas mobilitātes jomā, īpaši attiecībā uz darbinieku nosūtīšanu un trešo valstu pilsoņiem (piemēram, sociālās ID kartes, atbildības nosacījumi apakšuzņēmumu līgumu gadījumā, riska novērtējumi mērķtiecīgākai darba inspekciju veikšanai u.c.)?
3. Ko dalībvalstis sagaida no plānotās Taisnīgas darbaspēka mobilitātes pakotnes?

Savukārt Dānijas prezidentūras sagatavotajā diskusiju dokumentā par otro tematu – Eiropas konkurētspējas uzlabošana nodarbinātības politikas jomā – uzsvērts, ka ES saskaras ar intensīvu globālo konkurenci un lēnāku izaugsmi nekā citos pasaules reģionos. Papildus arī Eiropas darbaspēks turpina samazināties. Šāda attīstība ir vēl satraucošāka laikā, kad Eiropā notiek karš un pasaulē valda konflikti un nenoteiktība, kas pieprasa novirzīt vairāk izdevumu aizsardzībai, drošībai un stratēģiskajai autonomijai. ES spēja segt šīs jaunās izmaksas un vienlaikus saglabāt augstu labklājības līmeni ir atkarīga no Eiropas uzņēmumu ražīguma un konkurētspējas.

Enriko Lettas un Mario Dragi ziņojumos, kā arī Eiropas Komisijas paziņojumos “Konkurētspējas kompass” un “Prasmju savienība” sniegtas būtiskas norādes, kā risināt Eiropas konkurētspējas izaicinājumus. “Konkurētspējas kompass” apstiprina, ka Eiropas konkurētspējas pamats ir tās cilvēki. Pašlaik Eiropas Komisija ciešā sadarbībā ar sociālajiem partneriem izstrādā “Kvalitatīvu darbavietu ceļakarti”, ņemot vērā, ka ES dalībvalstu nodarbinātības politika var sniegt ieguldījumu Eiropas konkurētspējas uzlabošanā un kvalitatīvu darbavietu nodrošināšanā vairākos veidos, tostarp ar ieguldījumiem prasmēs un pieeju kvalificētam darbaspēkam, kā arī labāku regulējumu un vienkāršošanu.

Dānijas prezidentūra aicina apmainīties ar viedokļiem, balstoties uz šādiem jautājumiem:

1. Kā ES Nodarbinātības, sociālās politikas, veselības un patērētāju lietu ministru padome var atbalstīt stiprākas un noturīgākas Eiropas ekonomikas veicināšanu ar kvalificētu darbaspēku, augstas kvalitātes darbavietām un konkurētspējīgiem uzņēmumiem?
2. Kādā veidā ES nodarbinātības un sociālās politikas ministri var nodrošināt, ka esošais un turpmākais ES regulējums nodarbinātības jomā palīdz sasniegt kopējo mērķi par 25% samazināt administratīvo slogu, nemazinot darbinieku tiesības?

**Latvijas nostāja**

Par brīvu un taisnīgu darbaspēka mobilitāti:

Latvija pateicas Dānijas prezidentūrai par darbaspēka mobilitātes tematam veltītas diskusijas rīkošanu neformālajā sanāksmē, kas sniegs ieguldījumu Eiropas Komisijas plānotās Taisnīgas mobilitātes pakotnes sagatavošanā.

Nosūtīto darbinieku temats vienmēr ir bijis aktuāls – gan kā iespēja uzņēmumiem gūt ieguvumu no pakalpojumu sniegšanas brīvības ES Vienotajā tirgū, gan arī dažādu darba tirgus risku novēršanas kontekstā. Laika gaitā ir nākuši klāt arī jauni izaicinājumi, tāpēc būtiska nozīme ir kopīgas ES līmeņa izpratnes veidošanai un risinājuma meklēšanai, ņemot vērā jautājuma pārnacionālo raksturu.

Pozitīvi, ka darbinieku nosūtīšanas jautājumu izpētei un kopīgai identificēto problēmjautājumu risināšanai ES līmenī uzmanību velta Eiropas Darba iestāde, kuras nesenajā novērtējuma ziņojumā ir ietverti ieteikumi par darbības paplašināšanu attiecībā uz trešo valstu pilsoņu nosūtīšanas jautājumiem.

Lai nodrošinātu brīvu un taisnīgu mobilitāti, būtiska nozīme ir efektīvu uzraudzības un kontroles mehānismu esamībai, t.sk. arī aktīvai sadarbībai starp dalībvalstu iestādēm, jo īpaši augsta riska nozarēs, kā arī saistībā ar trešo valstu darbinieku nosūtīšanu. Drošu un cienīgu darba nosacījumu veicināšanas pamatā ir darba apstākļu uzraudzība. Lai uzraudzība būtu efektīva, svarīga loma ir atbilstošam finansējumam valstu darba inspekcijām. Papildus darba tiesību kontroles procesā būtiska ir arī dažādu tiesībaizsardzības iestāžu (policijas, nodokļu, sociālās aizsardzības iestāžu) sadarbība. Arī jaunu metožu un rīcību, t.sk. dažādu digitālu rīku izmantošana, var dot lielu ieguldījumu, lai veicinātu pārredzamību, mazinātu krāpniecības riskus, nodrošinātu taisnīgus un drošus nodarbinātības noteikumus un darba apstākļus.

Par Eiropas konkurētspējas uzlabošanu nodarbinātības politikas jomā:

Eiropas konkurētspējas uzlabošanai būtisks ir dažādu politikas jomu, tostarp ekonomikas, nodarbinātības, sociālās drošības un izglītības politikas jomu ieguldījums un to mijiedarbība.

Ieguldījumi darbaspēka prasmēs, kā arī darba vietu kvalitātē ir nozīmīgi, lai veicinātu stiprāku un noturīgāku Eiropas ekonomiku, ņemot vērā arī automatizācijas, digitalizācijas un demogrāfisko izmaiņu ietekmi.

Administratīvā sloga mazināšana ir aktuāla ne tikai ES mērogā, bet arī nacionālā līmenī. Tomēr vienlaikus ir jāsaglabā ne tikai pienācīgs darbinieku aizsardzības līmenis, bet arī jāņem vērā dalībvalstu iestāžu spēja nodrošināt ES līmeņa normatīvo aktu atbilstošu piemērošanu un efektīvas uzraudzības un kontroles pasākumu īstenošanu. Tādējādi, paredzot jaunu tiesisko regulējumu, šiem aspektiem noteikti ir jāvērš īpaša uzmanība.

Svarīgi ir arī veikt kvalitatīvus ietekmes novērtējumus, lai nodrošinātu līdzsvaru starp efektivitāti un aizsardzību, kā arī lai samērotu valstu, darba devēju un darbinieku intereses. Vienlaikus sociālo partneru iesaiste jau agrīnā posmā var palīdzēt identificēt būtiskākos problēmjautājumus un rast atbilstošākos praktiskos risinājumus.

*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, un Ārlietu ministrijas sagatavoto pozīciju Nr.1 par Mario Dragi ziņojumu “Eiropas konkurētspējas nākotne”, kas apstiprināta Ministru kabineta 2024. gada 29. oktobra sēdē un Saeimas Eiropas lietu komisijas 2024. gada 1. novembra sēdē.*