

Viešos konsultacijos dėl galimų ES veiksmų sprendžiant uždavinius, susijusius su visų žmonių galimybe, nepriklausomai nuo jų užimtumo formos, naudotis socialine apsauga pagal Europos socialinių teisių ramsčių

Formos viršus

Aiškinamasis dokumentas

Šių viešų konsultacijų tikslas

Per viešas konsultacijas dėl Europos socialinių teisių ramsčio (ESTR)¹ daug suinteresuotųjų subjektų išreiškė susirūpinimą dėl kliūčių, su kuriomis nestandartinį darbą ir savarankiškai dirbantys asmenys susiduria norėdami naudotis socialine apsauga (pvz., gauti bedarbio pašalpas, ligos arba invalidumo išmokas, pensijas ir kt.) bei užimtumo (pvz., mokymo, profesinio orientavimo) paslaugomis.

Reaguojant į šį išreikštą susirūpinimą, į Komisijos 2017 m. darbo programą įtraukta iniciatyva „Galimybės naudotis socialine apsauga“². Šių konsultacijų tikslas – išsiaiškinti suinteresuotųjų subjektų nuomonę apie įvairių ES lygmeniu prieinamų priemonių, kuriomis būtų galima naudotis kuriant tokią iniciatyvą, sunkumus, galimybes ir poveikį, taip pat apie jų plėtojimą ir įgyvendinimą.

Vadovaudamasi Sutarties nuostatomis, Komisija pradėjo konsultacijas su Europos socialiniais partneriais³, kad išsiaiškintų jų nuomonę apie galimą Europos Sąjungos veiksmų kryptį. Šios konsultacijos baigtos 2017 m. birželio 23 d. Socialiniai partneriai nesutiko pradėti tiesioginių derybų jokiais per šias konsultacijas iškeltais klausimais.

Viešose konsultacijose gali dalyvauti visi suinteresuotieji subjektai. Vis dėlto itin kviečiamos dalyvauti organizacijos, suinteresuotos spręsti socialinės apsaugos klausimus (pvz., vyriausybės, valdžios institucijos, įmonės ir kt.).

Prieš pildant klausimyną, siūloma perskaityti informaciją apie aplinkybes ir susipažinti su žodynu.

Aplinkybės

Tinkamos galimybės naudotis socialinės apsaugos ir užimtumo paslaugomis yra labai svarbios ne tik ekonominiam ir socialiniam darbo jėgos saugumui, bet ir tam, kad darbo rinkos veiktų tinkamai ir ekonomika būtų atspari, nes tai padeda kurti kokybiškas darbo vietas ir užtikrinti tvarų augimą. Vis dėlto daugelyje valstybių narių yra tam tikrų dirbančių asmenų grupių, visų pirma naujų rūšių

¹ SWD(2017) 206; šį dokumentą galima rasti internete.

² Taip pat žr. įžanginį poveikio vertinimą, http://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2017-2067870_lt.

³ Konsultacijų dokumentas C(2017) 2610 *final*.

nestandartinį ir savarankišką darbą dirbančių asmenų, kuriems arba nesuteikiama pakankamai galimybių veiksmingai gauti socialines išmokas ir naudotis užimtumo paslaugomis, arba jie visai neturi teisės jas gauti. Apskaičiuota, kad beveik pusė savarankiškai ir nestandartinį darbą dirbančių asmenų neturi pakankamai galimybių gauti socialines išmokas ir paslaugas⁴.

Teisės naudotis socialine apsauga ir su ja susijusių prievolių bei samdomo arba savarankiško darbo formos tarpusavio ryšys tampa vis sudėtingesnis. Istoriškai socialinė apsauga pirmiausia buvo sukurta standartinį darbą (t. y. nuolatinį darbą visą darbo laiką) dirbantiems darbuotojams. Kitos dirbančiųjų grupės, pavyzdžiui, savarankiškai ir nestandartinį darbą dirbantys asmenys, į šią sistemą įtrauktos mažesniu mastu.

Nors skaitmeninimas suteikia naujų galimybių kurti darbo vietas ir diegti inovacijas, vykstantys skaitmeniniai pokyčiai taip pat suteikia galimybę nustatyti naujas lanksčias darbo sąlygas, nes panaikinama daugybė darbo erdvės, laiko ir organizacinių apribojimų ir suteikiama daugiau galimybių pasirinkti, kur ir kada dirbti. Sparčiai plėtojami įvairūs darbdavių, darbuotojų ir klientų tarpusavio santykiai, dėl kurių nyksta šiuo metu žinomų samdomo ir savarankiško darbo formų ribos. Kai kuriais atvejais savarankiško darbo statusu naudojamosi tuomet, kai *de facto* palaikomi priklausomo darbo santykiai. Tais atvejais, kai dirbant savarankiškai iš esmės pasikeičia teisė būti apdraustam ir prievolė mokėti socialinio draudimo įmokas, asmenys gali būti verčiami oficialiai tapti savarankiškai dirbančiais asmenimis, taip siekiant sumažinti su darbo užmokesčiu nesusijusias darbo sąnaudas.

Kadangi tokių formų darbo galimybių darbo rinkoje vis daugėja (toks darbas visų pirma siūlomas jaunimui), vis daugiau dirbančių asmenų kyla pavojus likti be atitinkamos socialinės apsaugos ir negalėti pasinaudoti užimtumo paslaugomis, kurių jiems reikia norint vis greičiau besikeičiančiose darbo rinkose suvaldyti savo karjerą ir gyvenimą, kai vis dažniau keičiamos užimtumo formos ir užimtumo statusas. Dėl bendro tokių teisių į išmokas skirtumų poveikio tarp asmenų, turinčių standartinį darbą arba galinčių įsidarbinti pagal standartines darbo sutartis ir naudotis visomis socialinėmis teisėmis, ir asmenų, kurie tokio darbo neturi arba negali rasti, gali atsirasti nauja nelygybė ir tarp skirtingų kartų, ir tarp tos pačios kartos asmenų.

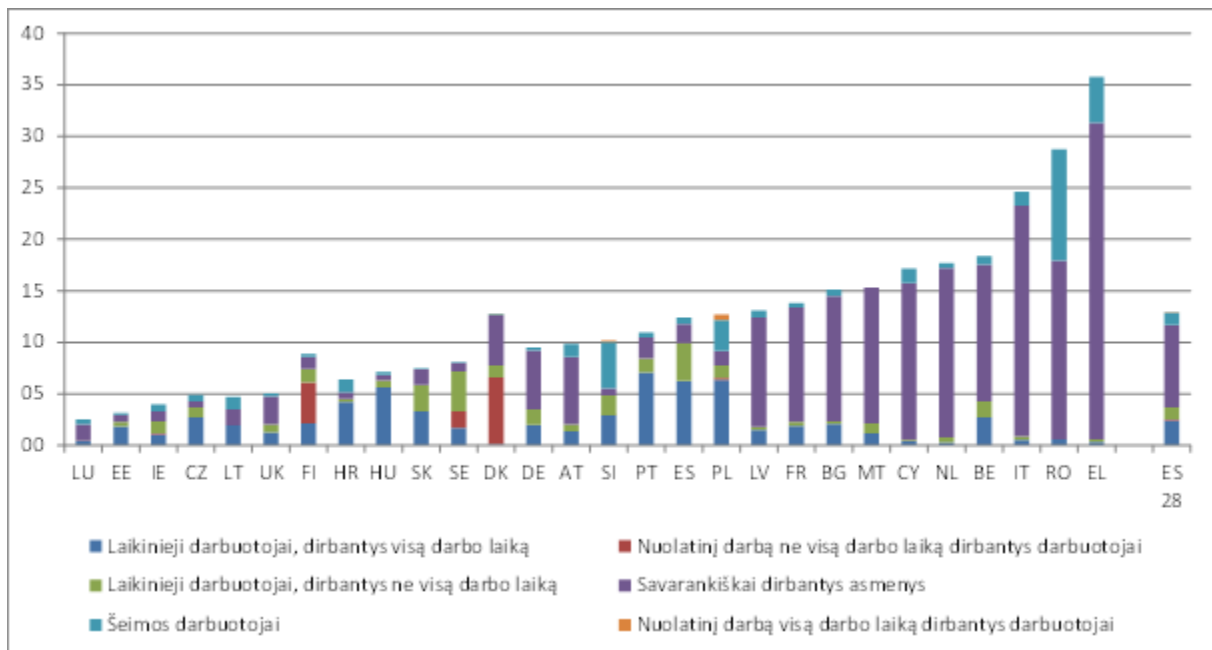
Savarankiškas darbas ir nestandartinės darbo formos sudaro didelę darbo rinkos dalį. 2015 m. iš visų ES dirbančių 221 mln. asmenų 15 proc. dirbo savarankiškai, 12 proc. dirbo pagal laikinąsias sutartis, 14 proc. dirbo ne visą darbo dieną, o 58 proc. turėjo nuolatinės darbo visą darbo laiką sutartis. Tad ši iniciatyva gali turėti poveikį 41 proc. dirbančių žmonių.

Įvairių valstybių narių padėtis skiriasi. Kai kurios valstybės narės ėmėsi veiksmų, kad savo darbo rinkos institucijas ir socialinės apsaugos sistemas pritaikytų prie šių naujų pokyčių. Kai kurių reformų imtasi tam, kad nestandartinį darbą dirbantiems asmenis būtų užtikrinta galimybė naudotis socialine apsauga; pastaruoju metu taip pat pradėtos reformos naujų rūšių savarankiškam darbui reguliuoti. Tačiau daugumai valstybių narių vis dar nelengva rasti tinkamą atsaką į besikeičiantį darbo pobūdį. Pavyzdžiui, dešimtyje valstybių narių savarankiškai dirbantys asmenys neturi galimybės draustis nedarbo draudimu. Beveik trečdalis pagal laikinąsias darbo visą darbo laiką sutartis dirbančių asmenų ES neturi teisės gauti bedarbio pašalpų (valstybių narių rodikliai svyruoja nuo 3 iki 70 proc.)⁵.

Dirbančių asmenų (15–64 metų), kurie gali neturėti teisės gauti bedarbio pašalpų, dalis procentais (2014 m. duomenys)

⁴ Matsanganis M. ir kt. „Nestandartinis darbas ir galimybės gauti socialines išmokas“, 2016 m.

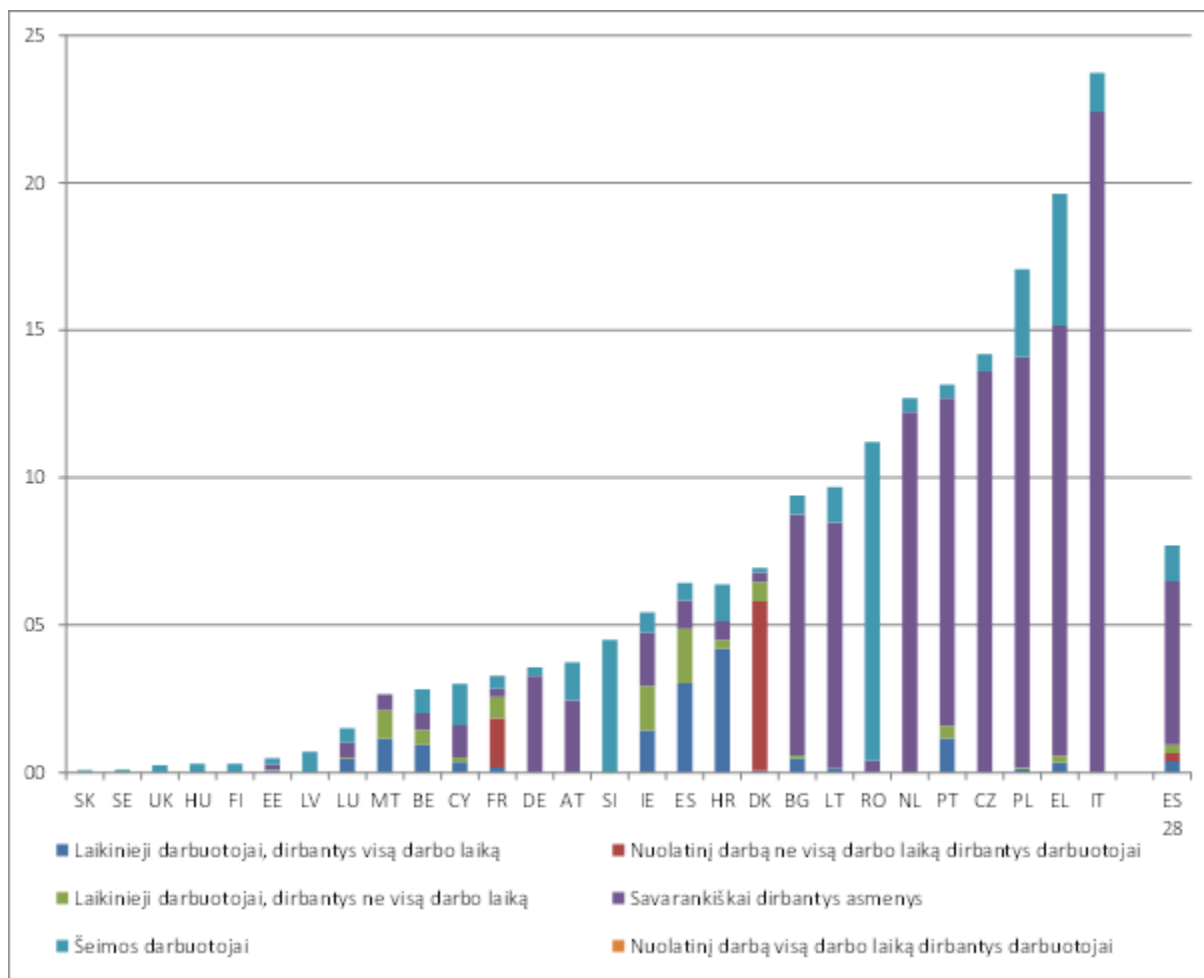
⁵ Matsanganis M. ir kt. „Nestandartinis darbas ir galimybės gauti socialines išmokas“, 2016 m.



Kalbant apie ligos išmokas, teisės gauti tokias išmokas neturi maždaug 40 proc. savarankiškai dirbančių ir apie 10 proc. pagal terminuotąsias darbo sutartis dirbančių asmenų⁶.

Dirbančių asmenų (15–64 metų), kurie gali neturėti teisės gauti ligos išmokų, dalis procentais (2014 m. duomenys)

⁶ Ten pat.



Tik keliose valstybėse narėse savarankiškai dirbantys asmenys gali gauti su užimtumu susijusias paslaugas, pavyzdžiui, mokymo, mentorystės ir konsultavimo paslaugas.

2015 m. 28 ES valstybėse narėse savarankiškai dirbantiems asmenims, palyginti su samdomais darbuotojais, grėšė tris kartus didesnė susijusi skurdo rizika. Panašiai 2015 m. nestandartiniams darbuotojams grėšė gerokai didesnė skurdo rizika nei darbuotojams, dirbantiems nuolatinį darbą ir darbą visą darbo laiką. Be to, vidutiniškai Europoje (28-iose ES valstybėse narėse) apie 15 proc. laikinųjų ir darbą ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų gauna mažas pajamas⁷.

Tokias problemas daugiausia lemia socialinės apsaugos ir užimtumo paslaugų prieinamumo, perkeliamumo ir skaidrumo reglamentavimo sistemos trūkumai, nes teikiant tokias paslaugas (pakankamai) neatsižvelgiama į šiuos naujus darbo rinkos pokyčius. Visų pirma galima nustatyti toliau išvardytas **problemas**.

- **Nepakankamos galimybės oficialiai naudotis socialine apsauga**

Nepakankamos galimybės oficialiai naudotis socialine apsauga susijusios su įstatymų nustatytomis ir nacionalinės teisės aktuose įtvirtintomis kliūtimis, trukdančiomis nestandartinį darbą arba savarankiškai dirbantiems asmenims naudotis socialinės apsaugos ir užimtumo paslaugomis.

Nors dirbantieji *nestandartinį darbą* dažniausiai oficialiai turi teisę naudotis socialine apsauga, tam tikrų kategorijų nestandartinį darbą dirbantiems asmenims tokia teisė

⁷ Eurostato duomenys.

nesuteikiama (pvz., atsitiktiniams ir sezoniniams darbuotojams Bulgarijoje, Vengrijoje ir Rumunijoje, laikiniams darbuotojams Nyderlanduose ir JK, pasyvaus budėjimo režimu ir pagal nenustatytos apimties darbo sutartis dirbantiems asmenims Nyderlanduose) arba oficialiai jie gali naudotis socialine apsauga tik iš dalies (pvz., smulkius atsitiktinius darbus dirbantys asmenys Vokietijoje).

Savarankiškai dirbančių asmenų galimybė oficialiai naudotis socialine apsauga Europos šalyse labai skiriasi. Skirtumų esama ne tik sistemų, bet ir tos pačios šalies savarankiškai dirbančių asmenų kategorijų lygmeniu. Savarankiškai dirbantys asmenys paprastai oficialiai gali naudotis nedraudinėmis, t. y. visuotinėmis, sistemomis (pvz., gauti išmokas šeimai ir tam tikras sveikatos priežiūros bei motinystės išmokas), taip pat tam tikromis materialine padėtimi grindžiamų išmokų sistemomis (pvz., gauti socialinę paramą, tam tikras ilgalaikės priežiūros paslaugas, bazinę senatvės pensiją. Tokie asmenys taip pat gali gauti kelių rūšių socialinio draudimo išmokas. Paprastai jie gali oficialiai gauti sveikatos priežiūros, motinystės ir (arba) tėvystės išmokas ir dalyvauti senatvės, ilgalaikės priežiūros ir invalidumo pensijų sistemose. Tačiau svarbiausia yra tai, kad tokie asmenys gali būti neįtraukiami į kai kurias svarbiausias socialinio draudimo sistemas, pavyzdžiui, jie gali negauti ligos išmokų, bedarbio pašalpų ir (arba) profesinių traumų išmokų.

Nestandartinį darbą ir savarankiškai dirbantiems asmenims taip pat gali trūkti galimybių mokytis ir plėtoti karjerą. Nors nestandartinį darbą dirbantys asmenys neretai gali naudotis viešosiomis užimtumo srities paslaugomis tokiomis pat sąlygomis kaip ir standartinį darbą dirbantys asmenys, jie turi gerokai mažiau galimybių mokytis darbo vietoje. Savarankiškai dirbantys asmenys daugumoje valstybių narių neturi daug galimybių gauti profesinio orientavimo paslaugų, mokytis, dalyvauti mokymosi visą gyvenimą programose ar gauti mentorystės paslaugų. Vis dėlto maždaug trečdalyje valstybių narių skatinant pradėti savo verslą gali būti teikiamos ir mokymo, informavimo bei konsultavimo paslaugos, tačiau retai kada kokių nors paslaugų siūloma pasibaigus veiklos pradžios etapui.

- **Nepakankamos galimybės veiksmingai naudotis socialine apsauga**

Net jeigu nestandartiniai darbuotojai arba savarankiškai dirbantys asmenys oficialiai turi teises naudotis socialinės apsaugos sistema, taigi ir oficialiai gauti atitinkamas išmokas, jie iš tikrųjų gali neturėti galimybių gauti tokių išmokų, nes tinkamumo kriterijai gali būti nustatyti taip, kad tokiems asmenims labai sudėtinga juos atitikti.

Nestandartinį darbą arba savarankiškai dirbantiems asmenims dažnai sudėtinga atitikti įmokinėms išmokoms keliamas sąlygas (pvz., susijusias su įmokų mokėjimo laikotarpiais). Kai tokie asmenys yra įtraukti į socialinio draudimo sistemą, jų socialinio draudimo įmokos dažnai mokamos savanoriškai, yra fiksuoto dydžio arba pajamas, kuriomis remiantis jos apskaičiuojamos, tokie asmenys deklaruoja patys (pajamų pagrindui taikomi minimalūs reikalavimai). Be to, jei asmuo gauna nedideles pajamas, dėl nustatyto su pajamomis susieto įmokų lygio asmuo gali negauti tinkamo lygio išmokų. Nesugebėjimas prognozuoti ateities pavieniais atvejais taip pat gali atlikti svarbų vaidmenį asmeniui profesinio gyvenimo metu užsitikrinant pakankamą socialinę apsaugą. Mažas ir (arba) nenuolatines pajamas gaunantys asmenys, visų pirma darbuotojų nesamdantys savarankiškai dirbantys asmenys ir pagal trumpalaikes nestandartines darbo sutartis dirbantys asmenys, dažniau linkę atsisakyti mokėti arba mažinti mokamas įmokas. Dėl to dažnai nepakankamai apsidraudžiama nuo

socialinio pobūdžio pavojų ir pavojaus sveikatai ir atsiranda tendencija tenkintis kraštutiniais atvejais taikomomis apsaugos priemonėmis.

Savarankiškai dirbantiems asmenims gali kilti panašių problemų kaip ir nestandartiniams darbuotojams. Tokių asmenų *veiksmingas* socialinis draudimas arba faktiškai sukauptos teisės į išmokas priklauso nuo nustatytų tinkamumo sąlygų, visų pirma nuo pajamų apskaičiavimo bazės, į kurią atsižvelgiama apskaičiuojant išmokas. Apskritai *savarankiškai dirbantys asmenys*, palyginti su samdomais darbuotojais, gauna mažesnes išmokas ir jos mokamos trumpesnį laikotarpį. Paprastai taip būna bedarbio pašalpų (pvz., Danijoje, Estijoje, Graikijoje, Suomijoje), ligos išmokų (pvz., Belgijoje, Bulgarijoje, Čekijoje, Suomijoje) ir motinystės išmokų (pvz., Kroatijoje, Lenkijoje) atvejais.

Sunkumus, susijusius su įgyjamomis teisėmis į išmokas ir nepakankamomis išmokomis, lemia du pagrindiniai veiksniai:

- a) tinkamumo sąlygos, kurias sunku atitikti. Dažnai taip yra todėl, kad šios sąlygos yra pritaikytos samdomam darbui (pvz., įmokų mokėjimo laikotarpiai, reikalavimai nutraukti veiklą ir kt.). Ne visą darbo laiką dirbantys ir laikinieji darbuotojai neretai negali gauti išmokų dėl nustatytų aukštų darbo valandų ir įmokų mokėjimo laikotarpio ribų; ir
- b) įmokų tarifai ir (arba) vienkartinės įmokos, ypač pajamų apskaičiavimo bazė. Tai gali būti siejama su keliais dalykais: pajamomis, gautomis už ilgus ankstesnius įplaukų laikotarpius, išankstiniais mokėjimais (išankstinėmis socialinio draudimo įmokomis), nepriemokų mokėjimais, nepakankamais arba nedeklaruojamais pajamų šrautais ir kt.

- **Nepakankamas teisių perkeliamumas**

Plėtoti karjerą su pertraukomis, kai tam tikrus laikotarpius dirbama pagal kelias terminuotąsias darbo sutartis, savarankiškai arba pagal kitokias nestandartinio darbo sutartis, gali būti vienas iš būdų, kaip suderinti kintančius darbo rinkų reikalavimus ir asmens įgūdžius, siekius ir poreikius, susijusius su profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra. Tačiau jei Europos darbuotojai turi prisitaikyti prie vis dažnesnio profesinės veiklos keitimo ir sparčiai kintančių užimtumo rūšių ir modelių, turi būti išsaugomos ir perkeltos jų sukauptos teisės į socialinę apsaugą ir susijusias užimtumo paslaugas. *Nepakankamos galimybės perkelti teises, įskaitant teises į išmokas, tarp įvairių sistemų ir darbo rūšių, įskaitant su jų išsaugojimu ir perkeliamumu susijusias problemas, yra vienos iš nestandartiniams darbuotojams ir savarankiškai dirbantiems asmenims kylančių kliūčių.*

Paprastai savarankiškai dirbantis asmuo, kuris, anksčiau dirbęs samdomą darbą, nutraukia savarankišką veiklą, remdamasis savo ankstesniu statusu negali gauti bedarbio pašalpos. Kai kuriose šalyse (pvz., Vokietijoje, Danijoje, Nyderlanduose) taip pat itin daug problemų kyla norint perkelti su darbu susijusias teises į išmokas.

Tik kelios šalys (pvz., Belgija, Prancūzija, Kroatija, Liuksemburgas, Švedija) yra įdiegusios mechanizmus, suteikiančius galimybę asmeniui, apskaičiuojant bedarbio pašalpas, įtraukti ankstesnių darbo santykių metu sukauptus įmokų mokėjimo laikotarpius. Tik keletas šalių (pvz., Latvija, Prancūzija) siekia į vieną specialią sąskaitą įtraukti įvairių rūšių teises į išmokas. Pavyzdžiui, asmeninės socialinės apsaugos sąskaitos gali būti svarbi teisių, įskaitant teises į išmokas, išsaugojimo ir perkeliamumo bei asmenų informavimo priemonė.

- **Nepakankamas teisių skaidrumas ir sudėtingas reglamentavimas**

Dabartinis sudėtingas reglamentavimas ir skaidrumo trūkumas daugelyje valstybių narių dažnai trukdo žmonėms suvokti savo teises ir prievolės, taip pat galimybes tomis teisėmis naudotis. Tai itin aktualu dažnai keičiant įvairias darbo vietas ir užimtumo statusą.

Kai kuriose valstybėse narėse žmonėms nesiūloma nei galimybių nuolat atnaujinti žinias apie savo teises į išmokas, nei tinkamų aiškaus informavimo apie šias teises kanalų. Daugelyje valstybių narių dėl sudėtingo reglamentavimo gana sunku gauti ir palyginti informaciją apie išmokas ir paslaugas, į kurias asmuo gali turėti teisę arba kurių gali prašyti, ir į kurias teisė įgyta vykdant profesinę veiklą pagal skirtingus užimtumo modelius ir turint skirtingą užimtumo statusą.

Tik keliose valstybėse narėse galima lengvai gauti informaciją apie užimtumo paslaugas, kuriomis žmonės gali pasinaudoti netekę darbo, taip pat apie darbo keitimą, perėjimą nuo samdomo prie savarankiško darbo ir atvirkščiai arba apie tokių darbo rūšių derinimą.

Apskritai dabartinės padėties sąlygomis reikia dėti daug pastangų supaprastinimo srityje, kad kiekvienas asmuo galėtų lengvai kaupti, išsaugoti, perkelti ir netgi pakeisti savo teises ir turėtų aiškios ir prieinamos informacijos apie šiuos procesus. Problemos, kurių kyla tam tikrų rūšių darbą dirbantiems ar savarankiškai dirbantiems asmenims norint naudotis socialine apsauga, siejamos su oficialių galimybių dirbti tam tikrų rūšių darbą stoka arba ribotomis veiksmingomis galimybėmis, savanoriškai mokamomis, fiksuoto dydžio arba pačių asmenų deklaruojamomis pajamomis grindžiamomis įmokomis ir nepakankamu darbo stažo laikotarpiu. Be to, atsižvelgiant į nepakankamą socialinės apsaugos teisių perkeliamumą pereinant nuo vienos užimtumo formos prie kitos ir tokių teisių skaidrumo trūkumą, reiškia imtis skubių veiksmų.

Dabartinė ES acquis ir priemonės

ES socialinės apsaugos ir užimtumo paslaugų srities teisių ir prievolių *acquis* įgyvendinami taikant įvairias teisėkūros ir ne teisėkūros nuostatas. Vis dėlto nė vienu iš šių nuostatų visapusiškai neregamentuojamos nestandartinį darbą ir įvairių rūšių savarankišką darbą dirbančių asmenų teisės ir prievolės.

Socialinės apsaugos srityje dešimtąjį praėjusio amžiaus dešimtmetį Tarybai priėmus dvi rekomendacijas⁸ suformuota suderinta socialinės apsaugos strategija – atvirasis koordinavimo metodas socialinės apsaugos srityje. Taip pat įsteigtas Socialinės apsaugos komitetas (SAK) ir pradėta naudotis gairėmis bei rodikliais, atlikti lyginamąsias analizes ir dalytis geriausios patirties pavyzdžiais. Šios priemonės pastaruosius du dešimtmečius buvo pagrindiniai būdai koordinuotai spręsti kai kurias iš labiausiai neatidėliotinių valstybių narių socialinės įtraukties ir socialinės apsaugos problemų.

Vis dėlto ilgainiui įgyvendinant tokią strategiją su savarankiškai ir nestandartinį darbą dirbančių asmenų socialine apsauga susijusioms problemoms neskirta daug dėmesio. Atsižvelgiant į socialines tendencijas, darbo pasaulio pokyčius ir didėjantį žmonių, kuriems kyla pavojus ateityje neturėti galimybių naudotis socialine apsauga, skaičių, tokie neprivalomi koordinavimo mechanizmai ir toliau yra labai svarbūs siekiant paskatinti valstybes nares koordinuotai reaguoti į šią problemą, tačiau jų gali nepakakti.

⁸ Tarybos rekomendacija 92/442/EEB dėl socialinės apsaugos tikslų ir politikos suderinimo (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992H0442&from=EN>)

Per pastaruosius dešimtmečius taip pat buvo įdiegta ES darbo teisių apsaugos teisinė sistema. Kalbant apie nestandartinį darbą, įgyvendinama Direktyva dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones, taip pat, remiantis Direktyva dėl darbo ne visą darbo dieną ir Direktyva dėl darbo pagal terminuotas darbo sutartis, parengta ir įgyvendinta keletas per derybas pasiektų socialinių partnerių tarpusavio susitarimų, kuriais užtikrinama tam tikrų teisių apsauga⁹. Vis dėlto, kadangi minėtos direktyvos taikomos įdarbinimo sąlygoms, jų poveikis socialinei apsaugai buvo ir tebėra gana ribotas. Kalbant apie savarankiškai dirbančius asmenis, Direktyva 2010/41/ES dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris yra žingsnis gerinant savarankiškai dirbančių asmenų apsaugą ir suteikiant daugiau galimybių savarankiškai dirbančių asmenų sutuoktiniams naudotis socialine apsauga.

Galiausiai Europos užimtumo strategija ir Europos semestru grindžiamose valstybių narių užimtumo politikos gairėse susitarta dėl rekomendacijų dėl galimybių gauti mokymo ir užimtumo paslaugas. Iš Europos fondų, visų pirma iš Europos socialinio fondo (ESF), teikiama finansinė parama mokymo ir aktyvumo skatinimo priemonėms.

Tarptautinis aspektas

TDO sukūrė dviejų aspektų metodą, pagal kurį, laikantis 2012 m. rekomendacijos Nr. 202 dėl minimalios socialinės apsaugos, siekiama nacionaliniu lygmeniu greitai užtikrinti minimalią socialinę apsaugą įtraukiant pagrindines socialinės apsaugos garantijas, kuriomis užtikrinamos visuotinės galimybės naudotis pagrindinėmis sveikatos priežiūros paslaugomis ir bent jau nacionaliniu lygmeniu nustatyto minimalaus dydžio pajamos (horizontalusis aspektas), ir pagal 1952 m. Konvenciją Nr. 102 dėl socialinės apsaugos (minimalūs standartai) laipsniškai didinti apsaugą (vertikalusis aspektas) visa apimančiose socialinės apsaugos sistemose.

⁹ Direktyva 1999/70/EB dėl darbo pagal terminuotas darbo sutartis, galima rasti [internetu](#); Direktyva 97/81/EB dėl darbo ne visą darbo dieną, galima rasti [internetu](#); Direktyva dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones, galima rasti [internetu](#).

Žodynas

Atsitiktinis darbas. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas (angl. Eurofound) skiria dviejų rūšių atsitiktinį darbą:

- darbas su pertraukomis. Tokiais atvejais darbdavys nuolat arba nereguliariai prašo darbuotojų atlikti konkrečių užduotį, dažnai susijusių su pavieniu projektu, arba nudirbti sezoninius darbus. Tokiam darbui būdingas nustatytos trukmės darbo laikotarpis, per kurį arba atliekama užduotis, arba nudirbama tam tikra dienos darbo dalis. Šios rūšies darbo praktika taikoma Belgijoje, Kroatijoje, Prancūzijoje, Vengrijoje, Italijoje, Rumunijoje, Slovakijoje ir Slovėnijoje;
- darbas pagal iškvietimą. Ši sąvoka reiškia nuolatinis darbdavio ir darbuotojo darbo santykius, tačiau darbdavys darbuotojui neužtikrina nuolatinio darbo. Priešingai, darbdavys gali kreiptis į darbuotoją tada, kai to reikia. Ši darbo rūšis atsirado arba tapo vis svarbesnė per pastarąjį dešimtmetį Airijoje, Italijoje, Nyderlanduose, Švedijoje ir JK.

Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas pažymi, kad atsitiktinis darbas gali sutapti su kitomis naujomis darbo formomis, pavyzdžiui, su darbu pagal paslaugų kvitus.

Priklausomi savarankiškai dirbantys asmenys. Priklausomi savarankiškai dirbantys asmenys, pavyzdžiui, teikia paslaugas įmonėms pagal sutartį, kuri nėra darbo sutartis. Priklausomų savarankiškai dirbančių asmenų pajamos priklauso nuo vieno ar keleto klientų. Jie gali gauti nurodymus, kaip atlikti atitinkamą darbą (TDO).

Užimtumo gairės. Komisijos pasiūlytose ir Tarybos patvirtintose [užimtumo gairėse](#) pateikiami bendri valstybių narių užimtumo politikos prioritetai ir tikslai. Nuo 2005 m. užimtumo gairės įtrauktos į bendrų ekonominės politikos gairių rinkinį. 2015 m. kovo mėn. Komisija patvirtino pasiūlymą dėl naujo integruotų politikos gairių rinkinio, kuriuo siekiama padėti užtikrinti pažangų, tvarų ir integracinį augimą bei pasiekti [Europos ekonominės politikos koordinavimo semestro](#) tikslus.

Europos semestras. Europos semestras yra visos Europos Sąjungos ekonominės politikos koordinavimo sistema. Jis suteikia galimybę ES valstybėms narėms aptarti savo ekonomikos ir biudžeto planus ir tam tikru metų laiku stebėti daromą pažangą.

IRT grindžiamas mobilusis darbas. Šiam darbo modeliui būdinga tai, kad dirbantis asmuo (samdomas darbuotojas arba savarankiškai dirbantis asmuo) dirba pačiose įvairiausiose vietose už savo darbdavio patalpų ribų (pavyzdžiui, namuose, kliento patalpose, kelyje), naudodamasis šiuolaikinėmis technologijomis, pavyzdžiui, nešiojamaisiais ir planšetiniais kompiuteriais. Šis darbo modelis nuo tradicinio nuotolinio darbo skiriasi tuo, kad jis dar mažiau priklausomas nuo vietos.

Asmeninės sąskaitos. Per konsultacijas dėl Europos socialinių teisių ramsčio kaip pavyzdys ne kartą buvo paminėta šiuo metu Prancūzijoje diegiama asmeninių internetinių su darbu susijusių teisių sąskaitų (pranc. *compte personnel d'activité*, CPA) sistema. Naudodamiesi šiomis

sąskaitomis, žmonės ankstesnio darbo metu sukauptus taškus galės naudoti mokymui, mokslo atostogoms ir (arba) atostogoms dėl šeiminių priežasčių, darbo užmokesčiui papildyti ir pan. Pereinant prie nestandartinio darbo gali būti nustojama kaupti naujus taškus arba įgyjama mažiau taškų, tačiau sukaupti taškai neprarandami; galbūt sukauptais taškais netgi būtų galima naudotis savarankiško darbo pradžiai finansuoti. Tokios asmeninės sąskaitos padeda užtikrinti didesnį teisių perkėlimo tęstinumą keičiant darbo rūšis ir didinti judumą. Jos padėtų visapusiškiau naudotis socialinėmis teisėmis ir suteiktą galimybę žmonėms pasirinkti labiausiai jų poreikius atitinkančias išmokas ir paslaugas. Keletas valstybių narių nurodė svarstančios galimybes įdiegti panašias asmeninių sąskaitų sistemas.

Naujoms užimtumo (darbo) formoms būdingi netradiciniai darbo modeliai ir darbo vietos arba nenuolatinis užimtumas. Toks darbas gali būti grindžiamas nestandartinėmis sutartinėmis sąlygomis arba savarankiškai dirbančio asmens statusu. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas yra nustatęs devynias užimtumo formas, kurios nuo 2000 m. laikomos naujomis arba vis svarbesnėmis: darbuotojų dalijimasis, darbo dalijimasis, laikinasis vadovavimas (konsultacinė vadyba), atsitiktinis darbas, IRT grindžiamas mobilusis darbas, darbas pagal paslaugų kvitus, kelių rūšių veiklą apimantis laisvai samdomas darbas, visuomenės patalka ir bendradarbiaujamasis darbas.

Nestandartinis darbas – tai bet koks kitas darbas, išskyrus darbą visą darbo laiką pagal neterminuotą darbo sutartį, kuris grindžiamas pavaldumo ir dvišaliais darbo santykiais.

Kelių rūšių veiklą apimantis laisvai samdomas darbas yra darbas, kai savarankiškai dirbantis asmuo dirba daugybei klientų, iš kurių kiekvienam atlieka nedidelės apimties užduotis.

Susijusios užimtumo paslaugos – tai į aktyvią darbo rinkos politiką įtrauktos išmokos natūra, pavyzdžiui, profesinio orientavimo, konsultavimo ir įdarbinimo, mokymo ir žinių atnaujinimo, reabilitacijos ir pakartotinės įtraukties priemonės, kuriomis naudotis paprastai padeda valstybinės užimtumo tarnybos.

Savarankiškas darbas – tai užimtumo forma, kai asmenys patys vykdo pelningą veiklą. Šiai kategorijai priskiriami darbuotojų turintys ir jų neturintys savarankiškai dirbantys asmenys.

Atvirasis koordinavimo metodas socialinės apsaugos srityje. Komisija bendradarbiauja su ES valstybėmis narėmis per Socialinės apsaugos komitetą, naudodamasi atviruoju koordinavimo metodu socialinės įtraukties, sveikatos priežiūros ir ilgalaikės priežiūros bei pensijų srityje (AKM socialinėje srityje). AKM socialinėje srityje yra savanoriškas politinio bendradarbiavimo procesas, grindžiamas sutartais bendrais tikslais ir pažangos, daromos siekiant šių tikslų, vertinimu naudojantis bendrais rodikliais. Šis procesas taip pat apima glaudų bendradarbiavimą su suinteresuotaisiais subjektais, įskaitant socialinius partnerius ir pilietinę visuomenę.

Socialinė apsauga – tai visos socialinės išmokos pinigais ir natūra. Paprastai mokamos bedarbio pašalpos ir ligos, nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų, invalidumo, senatvės, priešpensinės, mirties išmokos (t. y. maitintojo netekimo pensijos ir išmokos mirties atveju), taip pat motinystės ir (arba) tėvystės, vaiko priežiūros išmokos ir išmokos šeimai bei išmokos sveikatos priežiūros arba ilgalaikės priežiūros poreikiams patenkinti.

Socialinės apsaugos prievolės. Privalomi mokėjimai į socialinės apsaugos sistemą ir už susijusias užimtumo paslaugas, suteikiantys teisę ateityje gauti (atitinkamą) socialinę išmoką. Tokios socialinės išmokos – tai nedarbo draudimo išmokos ir priedai, išmokos nelaimingų atsitikimų, sužalojimų ir ligos atvejais, senatvės, invalidumo ir maitintojo netekimo pensijos, išmokos šeimai, medicinos ir ligoninės išlaidų atlyginimas arba ligoninės arba medicinos paslaugų suteikimas. Įmokas gali turėti mokėti tiek darbuotojai, tiek darbdaviai.

Socialinės apsaugos teisės. Tai teisės užsitikrinti socialinę apsaugą ir mainais į įmokas gauti teises į išmokas.

Privalomos teisinės galios neturintys teisės aktai yra ES priemonės, pavyzdžiui, gairės, rekomendacijos, deklaracijos ir nuomonės, kurios, kitaip nei reglamentai, direktyvos ir sprendimai, jų adresatams nėra privalomos.

Darbas per laikinojo įdarbinimo įmones yra darbo rūšis, kai darbuotojas pasirašo darbo sutartį ir (arba) turi darbo santykių su laikinojo įdarbinimo įmone, kad būtų paskirtas laikinai dirbti į įmonę laikinojo darbo naudotoją jai prižiūrint ir vadovaujant.

Darbas pagal paslaugų kvitus yra darbo rūšis, kai darbo santykiai ir su jais susiję mokėjimai grindžiami ne darbo sutartimi, o paslaugų kvitais. Daugeliu atvejų taip dirbančių asmenų statusas svyruoja tarp samdomų darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų statuso.