

Sabiedriskā apspriešana par iespējamo ES rīcību, lai Eiropas sociālo tiesību pīlāra ietvaros risinātu ar piekļuvi sociālajai aizsardzībai saistītās problēmas cilvēkiem visos nodarbinātības veidos

Veidlapas augša

Informatīvais dokuments

Sabiedriskās apspriešanas mērķis

Sabiedriskajā apspriešanā par Eiropas sociālo tiesību pīlāru (ESTP)¹ daudzas ieinteresētās personas ir izteikušas bažas par šķēršļiem, ar kuriem saskaras cilvēki nestandarta nodarbinātībā un pašnodarbinātie attiecībā uz piekļuvi sociālajai aizsardzībai (piemēram, bezdarbnieka pabalstiem, slimības pabalstiem, invaliditātes pabalstiem, pensijām) un nodarbinātības dienestu pakalpojumiem (piemēram, apmācībai, profesionālajai orientācijai).

Reaģējot uz šīm bažām, Komisijas darba programmā 2017. gadam ir iekļauta iniciatīva „Piekļuve sociālajai aizsardzībai”². Šīs apspriešanas mērķis ir uzzināt ieinteresēto personu viedokli par problēmām, alternatīvām, ietekmi un virkni tādu iespējamo instrumentu izstrādi un īstenošanu ES līmenī, ko varētu izmantot šādas iniciatīvas izstrādē.

Saskaņā ar Līguma noteikumiem Komisija ir sākusi apspriešanos ar Eiropas sociālajiem partneriem³, lai uzzinātu viņu viedokli par iespējamo Eiropas Savienības rīcības ievirzi. Apspriešana noslēdzās 2017. gada 23. jūnijā. Sociālie partneri nav piekrituši sākt tiešas sarunas par nevienu no apspriešanas laikā skartajiem jautājumiem.

Šī sabiedriskā apspriešana ir pieejama visām ieinteresētajām personām. Taču īpaši apsveicama ir tādu organizāciju līdzdalība, kam ir interese par sociālās aizsardzības jautājumiem (piemēram, valdības, publiskās iestādes, uzņēmumi).

Pirms anketas aizpildīšanas ieteicams iepazīties ar kontekstu un glosāriju.

Konteksts

Pienācīga piekļuve sociālajai aizsardzībai un nodarbinātības dienestu pakalpojumiem ir nozīmīga ne tikai darbaspēka ekonomiskajai un sociālajai drošībai, bet arī tādu darba tirgu un noturīgu ekonomiku sekmīgai darbībai, kuras rada kvalitatīvas darbvietas un ilgtspējīgu izaugsmi. Taču daudzās dalībvalstīs pastāv, jo īpaši jaunajā nestandarta nodarbinātībā un pašnodarbinātībā, nodarbinātu cilvēku grupas, kuras palikušas bez pienācīgas, efektīvas piekļuves sociālās aizsardzības pabalstiem un nodarbinātības

¹ SWD(2017) 206, pieejams tiešsaistē.

² Skatīt arī sākotnējo ietekmes novērtējumu, http://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2017-2067870_en.

³ Apspriešanās dokuments C(2017) 2610 *final*.

dienestu pakalpojumiem vai pat tikušas izstumtas. Pēc aplēsēm teju puse no pašnodarbinātajiem un nestandarta nodarbinātības veidos strādājošajiem palikuši bez pienācīgas piekļuves sociālās aizsardzības pabalstiem un pakalpojumiem⁴.

Saikne starp tiesībām saņemt sociālo aizsardzību pienākumu un nodarbinātības veidu vai pašnodarbinātību kļūst arvien sarežģītāka. Vēsturiski sociālā aizsardzība galvenokārt tika izstrādāta darba ņēmējiem standarta nodarbinātībā (t.i., pilna laika pastāvīgā darbā). Segums attiecībā uz citām nodarbināto grupām, piemēram, pašnodarbinātajiem un cilvēkiem nestandarta nodarbinātībā, bijis nepilnīgs.

Laikā, kad digitalizācija paver jaunas darbvieta un inovācijas iespējas, esošās digitālās pārmaiņas ļauj veidot jaunus, elastīgus darba režīmus, jo šīs pārmaiņas nojauc daudzas robežas darbā telpas, laika un organizatoriskajā ziņā un paver jaunas iespējas attiecībā uz to, kur un kad strādāt. Strauji parādās dažādi attiecību modeļi starp darba devēju, darba ņēmēju un klientu, izpludinot līdz šim zināmās nodarbinātības un pašnodarbinātības robežas. Dažkārt tur, kur faktiski pastāv pakārtotās nodarbinātības darba attiecības, tiek izmantots pašnodarbinātības statuss. Gadījumos, kad pašnodarbinātības statuss būtiski maina tiesības saņemt sociālo aizsardzību un pienākumu veikt sociālās apdrošināšanas iemaksas, cilvēki var būt spiesti oficiāli kļūt par pašnodarbinātajiem, lai samazinātu ar algu nesaistītās darbaspēka izmaksas.

Tā kā šie nodarbinātības veidi aizņem arvien augošu darba iespēju daļu, jo īpaši jauniešiem, arvien lielāka strādājošās sabiedrības daļa riskē palikt bez pienācīga atbalsta sociālās aizsardzības pabalstu un nodarbinātības dienestu pakalpojumu ziņā, kas nepieciešams karjeras un dzīves pārvaldīšanai strauji mainīgos darba tirgus apstākļos, pieaugot pāreju biežumam starp nodarbinātības veidiem un statusiem. Šādu tiesību atšķirību kumulatīvā ietekme var starp paaudzēm un paaudzes ietvaros izraisīt jaunu nevienlīdzību starp tiem, kuriem ir izdevies vai izdodas iegūt darbu, balstoties uz standarta darba līgumu ar visām sociālajām tiesībām, un tiem, kuriem tas nav izdevies.

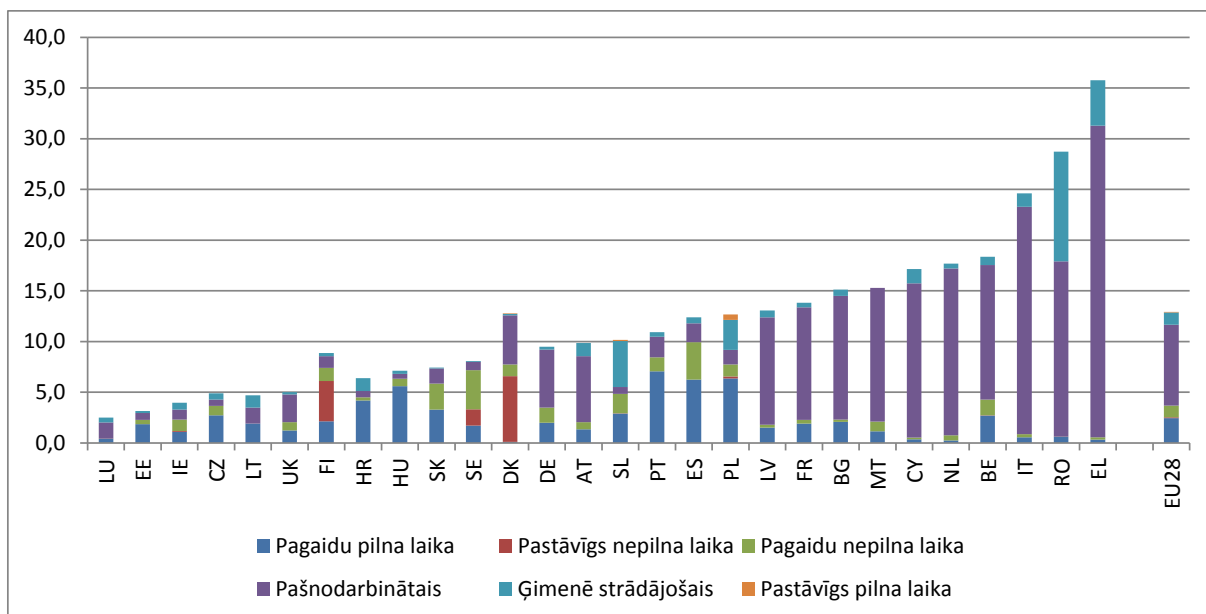
Kopumā pašnodarbinātība un nestandarta nodarbinātības veidi veido ievērojamu daļu no darba tirgus. 2015. gadā 15 % no kopējā 221 miljona nodarbināto Eiropas Savienībā bija pašnodarbināti, 12 % bija pagaidu darba ņēmēji, 14 % bija nepilna darba laika darba ņēmēji un 58 % bija pilna laika darba ņēmēji ar pastāvīgu līgumu. Kopumā šī iniciatīva varētu skart 41 % strādājošo.

Dažādās dalībvalstīs situācija atšķiras. Dažas dalībvalstis šādai notikumu attīstībai ir sākušas pielāgot savas darba tirgus iestādes un sociālās aizsardzības sistēmas. Dažas reformas jau ir ieviestas, lai nestandarta nodarbinātības veidos strādājošajiem nodrošinātu piekļuvi sociālajai aizsardzībai un pavisam nesen – lai regulētu jaunus pašnodarbinātības veidus. Tomēr vairums dalībvalstu joprojām cenšas rast pienācīgu risinājumu “darba mainībai”. Piemēram, desmit dalībvalstīs pašnodarbinātajiem nav pieejama bezdarba apdrošināšana. Teju trešdaļa cilvēku, kas strādā ar pilna laika pagaidu darba līgumiem ES, nekvalificējas bezdarbnieka pabalstu saņemšanai. Dažādās dalībvalstīs šis skaits svārstās no 3 % līdz 70 %⁵.

Procentuālā daļa cilvēku, kuri riskē negūt tiesības saņemt bezdarbnieka pabalstu (vecums: 15–64, 2014. gada rādītāji).

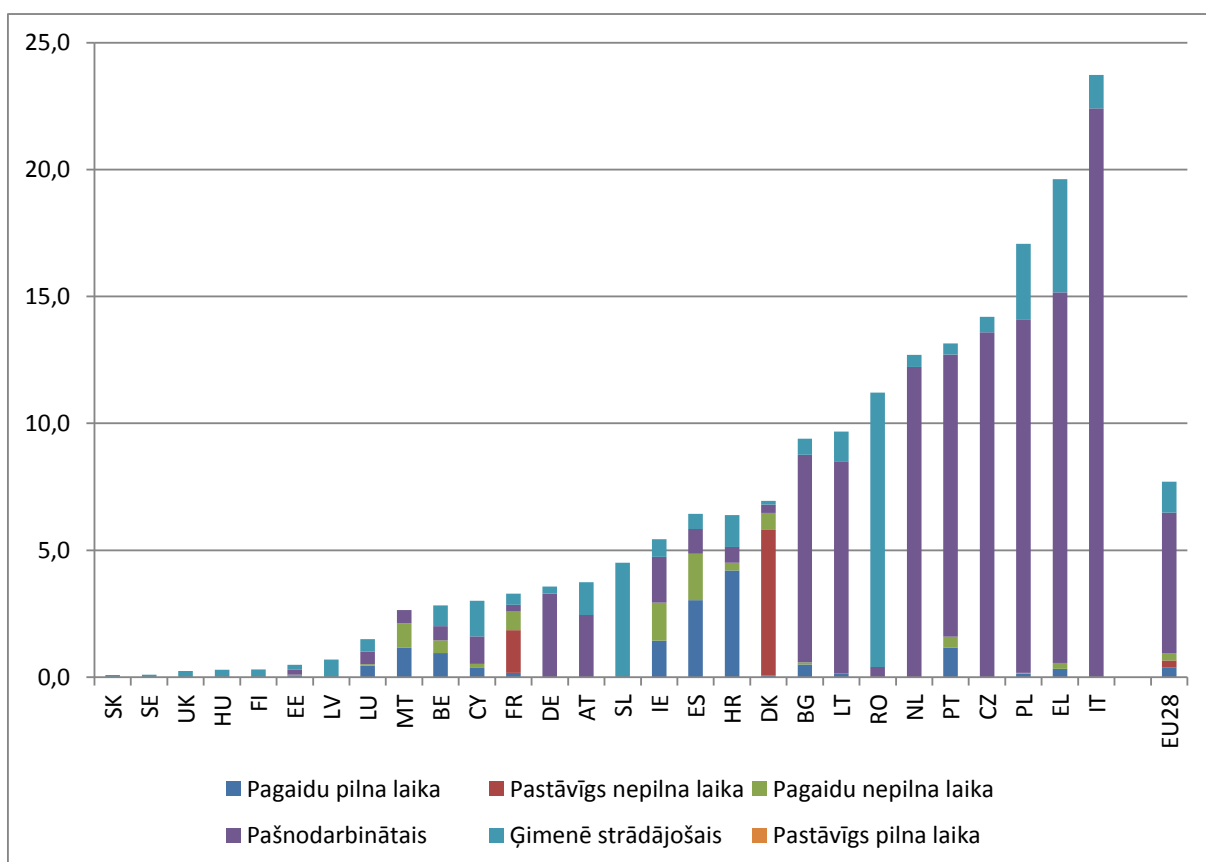
⁴ Matsanganis et al. (2016): *Non-standard employment and access to social security benefits*.

⁵ Matsanganis et al. (2016): *Non-standard employment and access to social security benefits*.



Aptuveni 40 % pašnodarbināto nekvalificējas slimības pabalstu saņemšanai, savukārt šādā situācijā atrodas tikai 10 % darbinieku ar darba līgumu uz noteiktu laiku⁶.

Procentuālā daļa nodarbināto cilvēku, kuri riskē negūt tiesības saņemt slimības pabalstu (vecums: 15–64, 2014. gada rādītāji).



⁶ Idem.

Nelielā skaitā dalībvalstu pašnodarbinātajiem nav pieejami tādi nodarbinātības dienestu pakalpojumi kā mācības, mentorēšana un konsultācijas.

2015. gadā ES 28 dalībvalstīs pašnodarbinātajiem bija trīsreiz lielāks relatīvais nabadzības risks nekā darba ņēmējiem. Līdzīgi 2015. gadā darbiniekiem nestandarta nodarbinātībā bija ievērojami lielāks nabadzības risks nekā darbiniekiem, kas strādāja pastāvīgu un pilna laika darbu. Turklāt vidēji Eiropā (28 ES valstīs) apmēram 15 % pagaidu un nepilna laika darba ņēmējiem ir trūcīgi ienākumi⁷.

Daudzējādā ziņā šo problēmu pamatā ir trūkumi tiesiskajā regulējumā, kas reglamentē piekļuvi sociālās aizsardzības un nodarbinātības dienestu pakalpojumiem, to pārnesamību un pārredzamību, kuros netiek (pienācīgi) ņemta vērā jaunā situācija darba tirgū. Jo īpaši jāmin šādas problēmas.

- **Formālā seguma nepilnības**

Formālā seguma nepilnības attiecas uz valstu tiesību aktos esošajiem juridiskajiem šķēršļiem, kas neļauj nestandarta nodarbinātības veidos strādājošajiem vai pašnodarbinātajiem saņemt efektīvu piekļuvi sociālajai aizsardzībai un nodarbinātības dienestu pakalpojumiem.

Lai gan nestandarta nodarbinātības veidos strādājošajiem lielākoties ir formālas tiesības uz sociālās aizsardzības segumu, dažas nestandarta nodarbinātības kategorijas tiek apietas (piemēram, gadījuma darba un sezonālā darba veicēji Bulgārijā, Ungārijā un Rumānijā; pagaidu darba aģentūru darba ņēmēji Nīderlandē un Apvienotajā Karalistē; dežūras darba veicēji un nulles stundu līgumu darbinieki Nīderlandē) vai tām ir tikai daļējs formāls segums (piemēram, minidarba veicēji Vācijā).

Pašnodarbināto formālais sociālās piekļuves segums dažādās Eiropas valstīs ir dažāds – atšķirības vērojamas ne tikai shēmās, bet arī attiecībā uz pašnodarbināto personu kategorijām vienas valsts ietvaros. Parasti pašnodarbinātajiem ir formāls segums uz apdrošināšanas ieguldījumu nebalstītu shēmu gadījumā, t.i., universālas shēmas (piemēram, ģimenes pabalsti, konkrēti veselības aprūpes un maternitātes pabalsti) un konkrētas no materiālā stāvokļa atkarīgas shēmas (piemēram, sociālā palīdzība, daži ilgtermiņa aprūpes pakalpojumi, pamata vecuma pensijas). Tiem ir arī segums, izmantojot atsevišķus uz apdrošināšanas ieguldījumu balstītus pabalstus. Parasti tiem ir formāls segums attiecībā uz veselības aprūpi, maternitātes/ paternitātes pabalstiem, pensijām, ilgtermiņa aprūpi un invaliditātes pensiju shēmām. Tomēr ir būtiski, ka uz viņiem var neattiecināt dažas vērienīgas uz apdrošināšanas ieguldījumu balstītas shēmas, piemēram slimības, bezdarba un/vai darba traumas pabalsti.

Nestandarta nodarbinātību un pašnodarbinātību var ietekmēt arī neadekvāta piekļuve mācībām un karjeras attīstībai. Kamēr nestandarta nodarbinātībā strādājošie darbinieki bieži vien var piekļūt publiskajiem nodarbinātības dienestu pakalpojumiem vienā līmenī ar standarta nodarbinātībā strādājošajiem, viņiem ir daudz ierobežotāka piekļuve apmācībai darba vietā. Lielākajā daļā dalībvalstu pašnodarbinātajiem ir niecīga piekļuve vai pat nav piekļuves ievirzei, apmācībai un mūžīgīlītībai vai mentorēšanai. Lai gan aptuveni trešdaļā dalībvalstu jaunuzņēmumu stimulēšanai var izmantot apmācību, informatīvos un konsultāciju pakalpojumus, tomēr reti kad kaut kas tiek piedāvāts pēc jaunuzņēmuma posma beigām.

- **Efektīva seguma nepilnības**

⁷ Eurostat dati.

Pat, ja nestandarta nodarbinātības veidos strādājošajiem vai pašnodarbinātajiem ir formāls sociālās aizsardzības shēmu segums un tādējādi ir formāla piekļuve saistītajiem pabalstiem, minētā piekļuve ne vienmēr ir darbojas praksē, jo atbilstības kritēriji var būt noteikti tā, ka šiem darba ņēmējiem ir ārkārtīgi grūti tos izpildīt.

Nestandarta nodarbinātības veidos strādājošajiem vai pašnodarbinātajiem bieži vien ir grūti izpildīt kvalificēšanās nosacījumus (piemēram, iemaksu periodu ilgums) no iemaksām atkarīgo pabalstu saņemšanai. Iekļaušanas gadījumā viņu sociālās apdrošināšanas iemaksas bieži vien ir brīvprātīgas, vienotas likmes vai arī ienākumi, balstoties uz kuriem tās aprēķinātas, ir pašnoteikti (ņemot vērā minimumu). Turklāt zemu ienākumu gadījumā ar ieņēmumiem saistīto iemaksu līmenis var neļaut saņemt pabalstus pienācīgā līmenī. Pietiekamas sociālās aizsardzības nodrošināšanā darba mūža gaitā nozīme var būt arī indivīda netālredzībai. Iemaksu samazinājumu visbiežāk var piedzīvot cilvēki ar zemiem vai neregulāriem ienākumiem, jo īpaši pašnodarbinātie bez darba ņēmējiem un cilvēki, kas strādā, balstoties uz īstermiņa, nestandarta darba līgumiem. Tas bieži noved pie nepietiekamas apdrošināšanas pret sociālajiem un veselības riskiem, kā rezultātā rodas tendence paļauties uz galējo līdzekļu drošības tīkliem.

Pašnodarbinātie var saskarties ar tādām pašām problēmām kā darbinieki nestandarta nodarbinātībā. Viņiem efektīvs segums vai efektīvs tiesību uzkrājums ir atkarīgs no atbilstības nosacījumiem un jo īpaši no ienākumu novērtējuma bāzes, kas ņemta vērā pabalstu aprēķināšanā. Kopumā *pašnodarbinātie* saņem mazākus pabalstus un īsāku laiku nekā algoti darbinieki. Tas bieži attiecas uz bezdarbnieka pabalstiem (piemēram, Dānijā, Igaunijā, Grieķijā, Somijā), slimības pabalstiem (piemēram, Beļģijā, Bulgārijā, Čehijā, Somijā) un maternitātes pabalstiem (piemēram, Horvātijā, Polijā).

Grūtībām iegūt tiesības un pabalstu neadekvātumam ir divi galvenie iemesli:

a) grūti izpildāmi atbilstības nosacījumi, kas bieži vien pielāgoti algotai nodarbinātībai (piemēram, iemaksu periodi, darbības izbeigšanas prasības u. c.). Nepilna laika un pagaidu darba darbiniekiem pabalstu izmantošanu bieži traucē augstie stundu un iemaksu periodu sliekšņi; un

b) iemaksu likmes/ vienreizēji maksājumi un jo īpaši ienākumu novērtējuma bāze, kas var būt saistīti ar vairākiem aspektiem: iemaksas, kas veiktas par gariem iepriekšējiem ienākumu periodiem, avansa maksājumi (sociālās nodrošinājuma avansa maksājumi), kavēto maksājumu nomaksa, ienākumu plūsmas nepilnīga ziņošana vai neziņošana par to u.c.

- **Nepietiekama tiesību pārnēsamība**

Periodisks darbs ar vairākiem noteikta termiņa līgumiem, pašnodarbinātības periodiem vai ar citu nestandarta darba līgumu var būt veids, kā pielāgoties mainīgajām prasībām darba tirgū, ņemot vērā personas prasmes, vēlmes un izvēli, kas saistīta ar darba un personīgās dzīves līdzsvaru. Bet, ja Eiropas darba ņēmējiem jāpielāgojas aizvien biežākām pārejām karjerā un tehnoloģijas un globalizācijas ietekmē strauji mainīgiem nodarbinātības veidiem un moduļiem, viņu uzkrātās tiesības uz sociālo aizsardzību un saistītos nodarbinātības dienestu pakalpojumus vajadzētu saglabāt, un tām vajadzētu būt pārnēsamām. *Tiesību pārnēsamība starp dažādām shēmām un darba statusiem, tostarp problēmas saistībā ar to saglabāšanu un pārvedamību, rada šķēršļus nestandarta darba veicējiem un pašnodarbinātajiem.*

Parasti pašnodarbinātais, kas iepriekš strādājis algotu darbu un kas izbeidz savu pašnodarbinātību, nevar piekļūt bezdarbnieka pabalstiem, balstoties uz savu iepriekšējo statusu. Vairākās dalībvalstīs (piemēram, Vācijā, Dānijā un Nīderlandē) profesionālo tiesību pārnesamība ir arī īpaši problemātisks jautājums.

Tikai dažas valstis īstenojušas mehānismus, kas ļauj personas bezdarbnieka pabalstu aprēķinā iekļaut iemaksu periodus no iepriekšējās nodarbinātības (piemēram, Beļģija, Francija, Horvātija, Luksemburga, Zviedrija). Tikai atsevišķas valstis virzās uz dažādu tiesību integrēšanu vienā unikālā kontā (piemēram, Latvija, Francija). Individuāli sociālā nodrošinājuma konti, piemēram, var būt nozīmīgs instruments tiesību saglabāšanā un pārvedamībā, kā arī individuāli informēšanā.

- **Nepietiekama tiesību pārredzamība un regulējuma sarežģītība**

Daudzās dalībvalstīs pašreizējā regulējuma sarežģītība un pārredzamības trūkums bieži traucē cilvēkiem apzināties savas tiesības un pienākumus, kā arī apgrūtina viņu iespējas šīs tiesības izmantot un pienākumus pildīt. Tas ir īpaši svarīgi biežu pāreju kontekstā starp dažādām darba vietām un nodarbinātības statusiem.

Dažās dalībvalstīs cilvēki nesaņem regulāru atjaunotu informāciju par savām tiesībām un neuzzina arī pienācīgu skaidru šādas informācijas iegūšanas kanālu. Daudzās dalībvalstīs regulējuma sarežģītības dēļ ir grūti piekļūt un kombinēt informāciju par pabalstiem un pakalpojumiem, uz ko indivīds savas karjeras laikā dažādu shēmu un darba statusu ietvaros var būt uzkrājis tiesības pieprasīt.

Tikai ļoti ierobežots skaits dalībvalstu piedāvā piekļuvi informācijai par nodarbinātības dienestu pakalpojumiem, kas cilvēkiem pieejami bezdarba, darba maiņas gadījumā vai ja notiek pāreja starp atkarīgu nodarbinātību un pašnodarbinātību, vai abu minēto kombinēšana.

Kopumā pašreizējā situācijā jāveic nopietns vienkāršošanas darbs, lai katrs indivīds varētu vieglāk uzkrāt, saglabāt, pārnest un pat konvertēt savas tiesības un saņemt skaidru un pieejamu informāciju par tām. Problēmas sociālās aizsardzības pieejamībā ir saistītas ar formālas piekļuves trūkumu vai ierobežotu faktisko piekļuvi konkrētiem nodarbinātības un pašnodarbinātības veidiem saistībā ar brīvprātīgām, noteiktas likmes vai pašnoteiktām iemaksām un nepietiekamiem kvalificēšanās periodiem. Turklāt tas, ka sociālās aizsardzības tiesības nevar pārnest no viena nodarbinātības veida uz citu un ir nepārredzamas, liek rīkoties nekavējoties.

Pašreizējie ES tiesību akti un instrumenti

ES tiesību aktus attiecībā uz tiesībām un pienākumiem sociālās aizsardzības un nodarbinātības dienestu pakalpojumu jomā īsteno, izmantojot virkni leģislatīvu un neleģislatīvu normu. Tomēr neviena no tām pilnībā nerisina nestandarta nodarbinātībā un dažādos pašnodarbinātības veidos strādājošo tiesības un pienākumus.

Sociālās aizsardzības jomā ar divu XX. gs. deviņdesmitajos gados⁸ pieņemtu Padomes ieteikumu palīdzību ir iedibināta saskaņota sociālās aizsardzības stratēģija – sociālā atvērtā koordinācijas metode, izveidota Sociālās aizsardzības komiteja (SPC) un sākts izmantot pamatnostādnes un

⁸ Council Recommendation on the convergence of social protection objectives and policies (92/442/EEK), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992H0442&from=EN>.

rādītājus, salīdzinošu vērtēšanu un labās prakses apmaiņu. Pēdējās divās desmitgadēs šie instrumenti dalībvalstīs bijuši būtiski līdzekļi vissamīlzušāko sociālās iekļautības un sociālās aizsardzības problēmu koordinētā risināšanā.

Tomēr gadu gaitā pašnodarbināto un nestandarta nodarbinātībā strādājošo problēmas sociālās aizsardzības jomā nav izpelnījušās nopietnu uzmanību minētās stratēģijas ietvaros. Ņemot vērā sociālās tendences un pārmaiņas darba pasaulē, kā arī augošo skaitu cilvēku, kurus apdraud fakts, ka viņi varētu palikt bez piekļuves sociālajai aizsardzībai, minētais ieteikuma koordinācijas mehānisms aizvien ir būtisks aspekts dalībvalstu saskaņota problēmas risinājuma sekmēšanā, taču ar to var nebūt gana.

Pēdējās desmitgadēs ir izveidots arī ES tiesiskais satvars darba tiesību aizsardzības jomā. Attiecībā uz nestandarta nodarbinātību ir īstenota Pagaidu darba aģentūru direktīva un ar Nepilna darba laika direktīvas un Noteikta laika darba direktīvas palīdzību izstrādāti un īstenoti vairāki saskaņoti nolīgumi starp sociālajiem partneriem un nodrošināta dažu tiesību aizsardzība⁹. Bet tā kā minētās direktīvas attiecas uz darba nosacījumiem, tām ir diezgan ierobežota ietekme uz sociālo aizsardzību. Attiecībā uz pašnodarbinātību Direktīva 2010/41/ES par to, kā piemērot vienlīdzīgas attieksmes principu vīriešiem un sievietēm, kas darbojas pašnodarbinātas personas statusā, ir solis virzībā uz tādu indivīdu aizsardzību, kas strādā kā pašnodarbināta persona, un piekļuves uzlabošanu attiecībā uz sociālo aizsardzību pašnodarbināto personu dzīvesbiedriem.

Visbeidzot dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādņēs, kas veido informatīvo bāzi Eiropas Nodarbinātības stratēģijai un Eiropas pusgamam, ir panākta vienošanās par piekļuvi mācībām un nodarbinātības dienestu pakalpojumiem. Eiropas fondi, jo īpaši Eiropas sociālais fonds (ESF), sniedz finanšu atbalstu mācību un aktivizācijas pasākumiem.

Starptautiskā dimensija

SDO izstrādājusi divdimensionālu pieeju, kuras mērķis ir strauji īstenot valsts sociālās aizsardzības minimumu, kurā ietvertas sociālā nodrošinājuma pamatgarantijas, kas nodrošina vispārēju piekļuvi pamata veselības aprūpei un ienākumu drošību vismaz valsts līmenī noteiktā apjomā (horizontālā dimensija) saskaņā ar 2012. gada Ieteikumu par sociālās aizsardzības minimumu (Nr. 202), un progresīvi sasniegt plašāku aizsardzību (vertikālā dimensija) visaptverošas sociālā nodrošinājuma sistēmas ietvaros saskaņā ar 1952. gada Konvenciju par sociālo nodrošinājumu (minimālas normas) (Nr. 102).

⁹ Noteikta laika darba direktīva 1999/70/EK, pieejama [tiešsaistē](#); Nepilna darba laika direktīva 97/81/EK, pieejama [tiešsaistē](#); Pagaidu darba aģentūru darbs, pieejams [tiešsaistē](#).

Glosārijs

Gadījuma darbs: Eurofound izšķir divu veidu gadījuma darbu.

- *Periodisks darbs:* darba devējs regulāri vai neregulāri lūdz darba ņēmēju veikt konkrētu uzdevumu, kas bieži saistīts ar atsevišķu projektu vai sezonāliem darbiem. Šai nodarbinātībai raksturīgs noteikts laiks, kas vai nu ietver uzdevuma izpildi, vai konkrētu skaitu darba dienu. Šis nodarbinātības veids tika konstatēts Beļģijā, Horvātijā, Francijā, Ungārijā, Itālijā, Rumānijā, Slovākijā un Slovēnijā.

- *Dežūras darbs:* esošas darba attiecības starp darba devēju un darba ņēmēju, bet darba devējs nenodrošina darba ņēmējam pastāvīgu darbu. Darba devējs drīzāk var izsaukt darba ņēmēju pēc vajadzības. Šis nodarbinātības veids ir radies vai pēdējos desmit gados kļuvis aizvien nozīmīgāks Īrijā, Itālijā, Nīderlandē, Zviedrijā un Apvienotajā Karalistē.

Eurofound norāda, ka gadījuma darbs var pārklāties ar citiem jauniem nodarbinātības veidiem, piemēram, uz kuponu sistēmu balstītu darbu.

Atkarīgi pašnodarbinātie: atkarīgā pašnodarbinātībā, piemēram, darba ņēmējs sniedz pakalpojumus uzņēmumam atbilstoši līgumam, kas atšķiras no darba līguma, bet ienākumu ziņā viņš ir atkarīgs no viena klienta vai neliela klientu skaita un var saņemt norādes par to, kā darbs darāms (SDO).

Nodarbinātības pamatnostādnes: Komisijas ierosinātajās un Padomes apstiprinātajās [nodarbinātības pamatnostādnēs](#) izklāstītas valstu nodarbinātības politiku kopējās prioritātes un mērķi. Kopš 2005. gada tās ir integrētas tiesību aktu kopumā ar ekonomikas politikas vispārējām pamatnostādnēm. Komisija 2015. gada martā pieņēma priekšlikumu jaunam tiesību aktu kopumam par integrētajām politikas pamatnostādnēm, lai palīdzētu sasniegt gudru, ilgtspējīgu un integrējošu izaugsmi un [Eiropas ekonomikas politikas koordinēšanas pusgada](#) mērķus.

Eiropas pusgads visā Eiropas Savienībā nodrošina ekonomikas politikas koordinēšanas satvaru. Tas ļauj ES valstīm apspriest savus ekonomikas un budžeta plānus un uzraudzīt progresu konkrētos brīžos gada gaitā.

Uz IKT balstīts mobilais darbs: darba modeļi, ko raksturo darbinieks (darba ņēmējs vai pašnodarbinātais), kas ar tādu moderno tehnoloģiju kā klēpjdatori un planšetdatori atbalstu strādā no dažādām iespējamām atrašanās vietām (piemēram, mājās, klienta telpās vai “ceļā”) ārpus darba devēja telpām. Tas atšķiras no ierastā tāldarba, jo ir vēl mazāk piesaistīts atrašanās vietai.

Individuāli konti: sabiedriskajā apspriešanās par Eiropas sociālo tiesību pīlāru kā piemērs bieži tika minēta tīmeklī bāzētu personiskās darbības kontu sistēma kopā ar nodarbinātību saistītām tiesībām (*compte personnel d'activité, CPA*), kas patlaban tiek ieviesta Francijā. Minētie CPA ļaus cilvēkiem izmantot iepriekšējās darbvietās iegūtos “punktus” mācībām, akadēmiskajam atvaļinājuma, atvaļinājumam ģimenes apstākļu dēļ, algas papildinājumam vai citiem mērķiem.

Pāreja uz nestandarta līgumu var nozīmēt šādu punktu turpmāku nesaņemšanu vai to saņemšanu mazākā apjomā, taču iegūtie punkti nezūd; iespēju robežās tos pat varētu izmantot sākumfinansējumam ceļā uz pašnodarbinātību. Šādi personiskās darbības konti nodrošina lielāku tiesību nepārtrauktību dažādos darba veidos un sekmē mobilitāti. Ar to palīdzību tiktu panākta pilnīgāka sociālo tiesību izmantošana, kā arī tādējādi cilvēki varētu izvēlēties savām vajadzībām visatbilstošākās priekšrocības un pakalpojumus. Vairākas dalībvalstis norādījušas, ka apsver līdzīgas personisko kontu sistēmas ieviešanu.

Jauniem nodarbinātības veidiem ir raksturīgi netradicionāli darba modeļi un darba vietas vai arī darba nodrošināšanas neregularitāte. To pamatā var būt nestandarta līgumiskas vienošanās vai pašnodarbinātā statuss. *Eurofound* par jauniem vai kopš 2000. gada arvien nozīmīgākiem nodarbinātības veidiem nosaka: darba ņēmēju dalīšanu, darba dalīšanu, pagaidu vadību, gadījuma darbu, uz IKT balstītu mobilo darbu; uz kuponu sistēmu balstītu darbu; portfoliodarbu; kolektīvo nodarbinātību un sadarbīgo nodarbinātību.

Nestandarta nodarbinātība attiecas uz visiem darba veidiem, izņemot pilna laika, beztermiņa nodarbinātību pakārtotās un divpusējās darba attiecībās.

Portfoliodarbs: pašnodarbināta persona strādā lielam klientu skaitam, katram no tiem veicot nelielus darbus.

Saistītie nodarbinātības dienestu pakalpojumi ietver aktīva darba tirgus politikā iekļautus pabalstus natūrā, piemēram, ievirzi, konsultācijas un darbā iekārtošanu, apmācību un kvalifikācijas celšanu, rehabilitācijas un darbā atgriešanas pasākumus, ko parasti piedāvā valsts nodarbinātības dienesti.

Pašnodarbinātība attiecas uz nodarbinātību, kur persona strādā algotu darbu savā uzdevumā. Tā ietver pašnodarbinātību ar vai bez darba ņēmēja.

Sociālā atvērtā koordinācijas metode: Komisija strādā kopā ar ES valstīm ar Sociālās aizsardzības komitejas starpniecību, izmantojot atvērto koordinācijas metodi sociālās iekļaušanas, veselības aprūpes, ilgtermiņa aprūpes un pensiju jomā (sociālā AKM). Sociālā AKM ir brīvprātīgs politiskās sadarbības process, kas balstās uz vienošanos par kopīgiem mērķiem un progresa mērīšanu ar kopīgiem rādītājiem virzībā uz šo mērķu sasniegšanu. Process paredz arī ciešu sadarbību ar ieinteresētajām personām, tostarp sociālajiem partneriem un pilsonisko sabiedrību.

Sociālā aizsardzība aptver visus sociālos pabalstus naudā un natūrā; biežākie pabalsti attiecas uz: bezdarbu, slimību, nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām, invaliditāti, vecumu, priekšlaicīgu pensionēšanos, nāvi (t. i., apgādnieka zaudējuma pensija un piešķirumi nāves gadījumā), maternitāti, paternitāti, bērnu kopšanu un ģimenes pienākumiem, nepieciešamību pēc veselības aprūpes vai ilgtermiņa aprūpes.

Sociālās aizsardzības pienākumi: obligātās iemaksas sociālās aizsardzības sistēmā un saistītie nodarbinātības dienestu pakalpojumi, kas piešķir tiesības saņemt (iespējamu) turpmāku sociālo pabalstu. Tostarp: bezdarba apdrošināšanas pabalsti vai papildinājumi, nelaimes gadījuma, traumas vai slimības pabalsti, vecuma, invaliditātes un priekšlaicīgas pensionēšanās pensijas, ģimenes pabalsti, medicīnisko un slimnīcas pakalpojumu izmaksu atmaksas vai medicīnisko un slimnīcas pakalpojumu sniegšana. Iemaksas var iekasēt gan no darba ņēmējiem, gan no darba devējiem.

Sociālās aizsardzības tiesības: tiesības piekļūt sociālajai aizsardzībai un saņemt tiesības apmaiņā pret iemaksām.

Ieteikuma tiesības: šo terminu piemēro ES pasākumiem, piemēram, pamatnostādnēm, ieteikumiem, deklarācijām un atzinumiem, kas pretstatā regulām, direktīvām un lēmumiem nav saistošas tiem, kuriem tie adresēti.

Pagaidu darba aģentūru darbs: darbinieks ar darba līgumu vai/un darba attiecībām ar pagaidu darba aģentūru nolūkā tikt nozīmētam pagaidu darbā lietotājuzņēmumā tā uzraudzībā un vadībā.

Uz kuponu sistēmu balstīts darbs: darba attiecības un saistītais atalgojums balstās uz kuponu sistēmu, nevis uz darba līgumu. Lielākoties darbinieku statuss ir kaut kur pa vidu starp darba ņēmējiem un pašnodarbinātajiem.