



Brüssel, 4. detsember 2025  
(OR. en)

16464/25

EMPL 544  
SOC 830  
SAN 812  
ANTIDISCRIM 126  
GENDER 211  
TELECOM 460  
CYBER 369  
DIGIT 264  
EDUC 490  
MI 1019  
COMPET 1307

#### SAATEMÄRKUSED

---

Saatja:	Euroopa Komisjoni peasekretär, allkirjastanud Martine DEPREZ, direktor
Kättesaamise kuupäev:	4. detsember 2025
Saaja:	Thérèse BLANCHET, Euroopa Liidu Nõukogu peasekretär
Komisjoni dok nr:	COM(2025) 944 final
Teema:	KOMISJONI TEATIS EUROOPA PARLAMENDILE, NÕUKOGULE, EUROOPA MAJANDUS- JA SOTSIAALKOMITEELE NING REGIOONIDE KOMITEELE Kvaliteetsete töökohtade tegevuskava

---

Käesolevaga edastatakse delegatsioonidele dokument COM(2025) 944 final.

---

Lisatud: COM(2025) 944 final



Brüssel, 4.12.2025  
COM(2025) 944 final

**KOMISJONI TEATIS EUROOPA PARLAMENDILE, NÕUKOGULE, EUROOPA  
MAJANDUS- JA SOTSIAALKOMITEELE NING REGIOONIDE KOMITEELE**

**Kvaliteetsete töökohtade tegevuskava**

## 1. EUROOPA KONKURENTSIVÕIME SUURENDAMINE KVALITEETSETE TÖÖKOHTADE ABIL

Praegused geopoliitilised ja -majanduslikud pöörded, ülemaailmne konkurents, kaubandussõltuvus ning Euroopa tööstusbaasi ümberkujundamine pärsivad majanduskasvu ja stabiilsust. Ettevõtetal on keeruline konkurentsivõimet säilitada ning töötajad tunnevad ülemaailmsete kriiside, ühe kõrgema elukalliduse ning nende elu ja karjääri mõjutavate kiirete muutuste mõju.

Ärivoimaluste ja töötajate kaitse valdkonnas on ELi ainulaadne sotsiaalne turumajandus andnud aastakümneid häid tulemusi. See on pidanud vastu suurtele šokkidele, eelkõige COVID-19 pandeemia, energiakriisile, inflatsioonile ja elukalliduse tõusule ning kaitsnud miljoneid ettevõtteid, inimesi ja töökohti. Praegu on tööhõive määr rekordiliselt kõrge. EL peab tegema kõik võimaliku, et olla edaspidigi parim koht elamiseks, töötamiseks, investeerimiseks ja ettevõtlusega tegelemiseks.

Struktuurimuudatustega peavad kaasnema struktuursed lahendused, mis tooksid meile konkurentsivõimelise ja õiglase majanduskasvu. Üks keskne element selle saavutamiseks on kvaliteetsed töökohad. Nii nagu on rõhutatud Draghi aruandes ELi konkurentsivõime kohta, <sup>(1)</sup> käib suurem tootlikkus käsikäes töökohtade parema kvaliteedi ja töötajate suurema tööturul osalemisega. Kui on võimaldatud juurdepääs kvaliteetsetele töökohtadele, tugevneb ka territoriaalne, majanduslik ja sotsiaalne ühtekuuluvus ning inimesed saavad kasutada oma õigust riigis viibida ja tuua kasu kohalikele kogukondadele, ühtlasi toetab see pikaajalist majandustegevuses osalemist kõigis piirkondades.

**Kvaliteetsete töökohtade tegevuskavas** (edaspidi „tegevuskava“) on esitatud uuendatud kohustus edendada kvaliteetseid töökohti konkurentsivõimelises majanduses. Selles kirjeldatakse algatusi, mille eesmärk on viia tööhõivepoliitika kooskõlla kiiresti areneva majanduse vajadustega, tuginedes samal ajal Euroopa sotsiaalse turumajanduse, sotsiaalse progressi ja täieliku tööhõive põhimõtetele. Ametiühingutel ja tööandjate organisatsioonidel on selles kohustusel keskne roll. Nagu veelkord kinnitati 5. märtsil 2025 allkirjastatud Euroopa sotsiaaldialogi paktis, <sup>(2)</sup> on komisjon jätkuvalt pühendunud sotsiaaldialogi tugevdamisele kõigil tasanditel.

### **Euroopa sotsiaalpartnerite kaasamine kvaliteetsete töökohtade tegevuskava ettevalmistamisse**

*2025. aasta aprillist juunini osales komisjon enneolematu konsultatsiooniprotsessis sotsiaalpartneritega nii Euroopa kui ka riikide tasandil. Kokku kaasati konsultatsiooni ligikaudu 200 organisatsiooni üle ELi, saadi üle 100 kirjaliku panuse ja ühtekokku toimus kogu Euroopas rohkem kui 50 arutelu <sup>(3)</sup>.*

<sup>(1)</sup> Draghi, M., [The future of European competitiveness](#) (Euroopa konkurentsivõime tulevik), september 2024.

<sup>(2)</sup> Euroopa Komisjon ja Euroopa sektoriteülesed sotsiaalpartnerid, [Pact for European Social Dialogue](#) (Euroopa sotsiaaldialogi pakt), 5. märts 2025.

<sup>(3)</sup> [EMPL – andmekogu](#), kuhu on kogutud saadud tagasiside.

*ELi tasandil konsulteeriti sihtotstarbeliste koosolekute, sektoriteülese sotsiaaldialoogi komitee ja 44 ELi sektoripõhise sotsiaaldialoogi komitee kaudu kõigi 88 tunnustatud Euroopa sotsiaalpartneriga, mille tulemusena saadi 11 ühist ja 32 ühepoolset panust.*

*Riiklikul tasandil korraldati sihtkonsultatsioone 27 liikmesriigis.*

**Töökohtade kvaliteedi puhul ei ole olemas kõigile sobivat ühtset lähenemisviisi.** Probleemi keerukust on kajastatud tööhõivekomitee 2025. aasta juuni arvamuses, <sup>(4)</sup> mis hõlmab töökohtade kvaliteedi mitut mõõdet, sealhulgas töötasu, töötingimusi, kollektiivläbirääkimistega hõlmatust ning täiend- ja ümberõpet.

Käesolevas tegevuskavas keskendutakse valdkondadele, kus ELi meetmeid kõige rohkem vaja läheb. Need valdkonnad on kvaliteetsete töökohtade loomine ja säilitamine ELis, ajakohastamine ja õiglus töömaailmas. Tegevuskava eesmärk on aidata suurendada kerkset tootlikkust, edendades kvaliteetseid töökohti, mis tõmbavad ligi ja hoiavad alal kõigi põlvkondade talente, eelkõige kliima-, tehnoloogilise ja demograafilise ülemineku kontekstis. Kuna sellel tegevuskaval on oluline mõõde kvaliteetsete töökohtade edendamisel, töötajate toetamisel üleminekuprotsessis ja Euroopa kerkse tootlikkuse kaitsmisel, toetatakse sellega konkurentsivõime kompassi, mis toimib Euroopa konkurentsivõime võimaldina.

Tegevuskavas rõhutatakse ka selliseid olulisi soodustavaid tegureid ettevõtjasõbralikus keskkonnas nagu olemasolevate sotsiaalsete õiguste tagamine, kvaliteetsed teenused kõigis piirkondades, piisav rahastamine ning tugevdatud sotsiaaldialoog ja kollektiivläbirääkimised.

## **2. KVALITEETSETE TÖÖKOHTADE LOOMINE JA SÄILITAMINE ELIS**

Paljudes tööstusharudes seisavad ettevõtted silmitsi kiiresti aset leidvate põhjalike muutustega, mida süvendavad ülemaailmne killustatus ja ettearvamatu kaubanduspoliitika, mis mõlemad ohustavad väärtusahelaid. Tugev ja innovaatiline tööstusbaas, mida toetab kvalifitseeritud ja kohanemisvõimeline tööjõud ning soov osta Euroopa tooteid, on ülemaailmse konkurentsivõime ja suveräänsuse säilitamise võti.

**Kvaliteetsete töökohtade loomiseks on vaja keskkonda, kus ettevõtjad, sealhulgas füüsilisest isikust ettevõtjad, idufirmad ja väikeettevõtjad, saavad olla uuenduslikud, kasvada ning meelitada ligi investeeringuid ja talente.** Selleks et säilitada konkurentsivõimet ja järgida samal ajal kõrgeid tööstandardeid, vajavad ettevõtjad selget, proportsionaalset ja innovatsioonisõbralikku õigusraamistikku. See peaks sisaldama halduskoormuse vähendamist, teabele ja toetusvahenditele juurdepääsu parandamist ning tagama samal ajal kõrged sotsiaalsed ja tööhõivestandardid. Ka sotsiaalpartneritel on oluline roll selliste praktiliste lahenduste leidmisel, mis vastavad ettevõtete vajadustele kogu Euroopas.

---

<sup>(4)</sup> Euroopa Liidu Nõukogu tööhõivekomitee märkus: [tööhõivekomitee arvamus töökohtade kvaliteediga seotud mõõtmete kohta](#).

Seda silmas pidades on komisjon teinud ettepaneku lihtsustada ELi eeskirju ja vähendada halduskoormust, ühtlasi uurib ta, kuidas mikroettevõtjaid ELi õigusnormide täitmisel paremini toetada. Komisjon teeb ka ettepaneku võtta meetmeid, et aidata idu- ja kasvufirmadel pääseda ligi talentidele ja luua kvaliteetseid töökohti <sup>(5)</sup>.

#### *Tulevikutööstus*

**Puhta tööstuse kokkuleppe eesmärk on muuta süsinikuheite vähendamine ja ringluspõhisus Euroopa tööstuse, sealhulgas VKEde kasvumootoriks.** Sellega seoses on ELi strateegilised dialoogid terase-, metalli-, keemia- ja autotööstusega andnud olulise panuse, kuna nende käigus on tehtud kindlaks struktuursed probleemid, sealhulgas ülemaailmne liigne tootmisvõimsus, ebaausad kaubandustavad ja suured energiakulud.

**EL töötab ka meetmete kallal, mille abil tugevdada ELi strateegilist suutlikkust,** muu hulgas kuuluvad siia alla akude tootmise edendamise pakett, tööstuse kiirendamise õigusakt, mis sisaldab esimest „Valmistatud Euroopas“ (Made in Europe) riigihankekriteeriumi, ja võrgupakett. Lisaks püütakse algatusega „Vali Euroopa“ meelitada ELi tulema tippteadlasi ja novaatoreid.

#### *Kvalifitseeritud töötajad peaksid edendama liikumist ühelt töökohalt teisele*

**Oskused ja kvaliteetsed töökohad on ELi majanduskasvu olulised tõesõbrad.** Osana Euroopa poolaasta sügispaketist hiljuti vastu võetud ettepanekus inimkapitali käsitleva nõukogu soovitusel kohta <sup>(6)</sup> rõhutatakse sõnaselgelt inimkapitali ning tulevikku suunatud hariduse ja oskuste olulist rolli liidu konkurentsivõime ja strateegilise autonoomia suurendamisel, valmisoleku tugevdamisel ja kestliku heaolu toetamisel. Selles kutsutakse liikmesriike üles 1) pöörama ümber põhioskuste negatiivsed suundumused, 2) seadma kõigil haridustasanditel esikohale loodusteadused, tehnoloogia ja matemaatika ning 3) investeerima andmetesse, et koguda paremat teavet tööturu vajaduste kohta. Siinkohal on oluline kasutada ära nende enam kui 50 miljoni ELi inimese potentsiaali, kes jäävad tööjõu hulgast välja ja kellest enamik on naised. Kui see talendipagas täielikult ära kasutada, aitaks see ELil oma konkurentsivõimet säilitada. Algatuses „Oskuste liit“ pannakse suurt rõhku soolisele võrdõiguslikkusele, eelkõige loodusteaduste, tehnoloogia, inseneriteaduste ja matemaatika (MATI) valdkonnas, ning selle eesmärk on tuua 2030. aastaks MATI-programmidesse miljon naisüliõpilast. Kui aidata vanemaealistel nende oskusi ajakohastada, tööturul püsida või kogemusi edasi anda, võib see muuta demograafilised muutused sotsiaalse ühtekuuluvuse ja ühise heaolu allikaks.

Algatus „Oskuste garantii“ raames aidatakse restruktureerimist läbivate või riskisektorite töötajatel säilitada tööhõive, toetades nende liikumist strateegilistesse kasvuvaldkondadesse. See algatus hakkab saama toetust Euroopa Konkurentsivõime Fondist (ECF) ning seda katsetatakse Euroopa Sotsiaalfondi (ESF+) tööhõive ja sotsiaalse innovatsiooni haru raames.

---

<sup>(5)</sup> Euroopa Komisjon, [EU Startup and Scaleup Strategy](#) (ELi idu- ja kasvufirmade strateegia), 28. oktoober 2025.

<sup>(6)</sup> Euroopa Komisjon, [Council Recommendation on Human Capital in the EU](#) (Nõukogu soovitus inimkapitali kohta ELis), 25. november 2025.

Tulevikus kasvab vajadus kvalifitseeritud tööjõu järele majandustegevuses, mis on seotud kestliku tootedisaini ning materjalide korduskasutamise, taastamise ja ringlussevõetuga, samuti puhta tehnoloogia ja biomajanduse valdkonnas. Tänu uuele Euroopa Bauhausi akadeemiale kiireneb täiend- ja ümberõpe kogu ehitusalases ökosüsteemis, sest sellega antakse spetsialistidele oskused, mida on vaja CO<sub>2</sub>-neutraalse, ringluspõhise ja kauni tehiskeskkonna jaoks.

**Väga oluline on ühtlasi muuta tööturg paindlikumaks ja oskuste piiriülene tunnustamine lihtsamaks.** Komisjon pakub välja oskuste ülekantavuse algatuse, et lihtsustada ja hõlbustada oskuste ja kvalifikatsioonide tunnustamist, sealhulgas suurema digitaliseerimise kaudu ja kolmandate riikide kodanike puhul. EL loob talendireservi ja tõhustab talendipartnerlusi, et meelitada tööjõupuudusega kutsealadele kvalifitseeritud kodanikke kolmandatest riikidest. Tulevane ELi viisapoliitika strateegia sisaldab meetmeid tippüliõpilaste, teadlaste ja oskustöölise saabumise hõlbustamiseks. Digioskused, sealhulgas kõrgema taseme digioskused, on Euroopa konkurentsivõime ja kvaliteetsete töökohtade loomise jaoks väga olulised. ELis on endiselt suur puudus IKT-spetsialistidest, millele lisandub valdkonnas esinev püsiv sooline ebavõrdsus. Probleemi lahendamiseks on komisjon programmi „Digitaalne Euroopa“ kaudu investeerinud 400 miljonit eurot, et laiendada spetsiaalseid kõrgharidusprogramme, lühiajalisi koolitusi ja digioskuste akadeemiaid. Lisaks toetatakse aastatel 2021–2027 digioskusi programmist „Erasmus+“ koguinvesteeringutega, mis võivad ületada 6 miljardit eurot, ning ESF+ raames antav toetus on 1,2 miljardit eurot. Taasterahastust „NextGenerationEU“ toetatakse digioskusi hinnanguliselt 28 miljardi euroga.

*Restruktureerimise raamistik ning kollektiivne osalus usalduse ja võimaluste nimel*

**Õigeaegsed restruktureerimisotsused koos prognoosimis- ja leevendusmeetmetega** võimaldavad ettevõtetel jääda arenevatel turgudel elujõuliseks.

Muutusteks ja restruktureerimiseks valmisolekut käsitlevat ELi kvaliteediraamistiku on vaja paremini kohaldada. Puhta tööstuse kokkuleppega on komisjon võtnud kohustuse arutada sotsiaalpartneritega õiglase ülemineku raamistikku, et ennetada muutusi, sekkuda kiiremini ning rakendada teavitamis- ja konsultatsiooniraamistikku.

Komisjon korraldab uuringu ettevõtete restruktureerimise tavade kohta, et hinnata, kas ja mil määral saavad idu- ja kasvufirmad ning uuenduslikud ettevõtted kohaldatavate eeskirjade alusel kohaneda ja uuendusi teha.

**Euroopa demokraatia kaubamärk töömaailmas on töötajate jõuline kaasamine ettevõtte tasandil.** See on esmatähtis, et õiglaselt muutusi juhtida ja pronoosida. ELi õigusraamistikku <sup>(7)</sup> on vaja tõhusalt rakendada kõigis liikmesriikides. Selleks et hinnata

---

<sup>(7)</sup> [Direktiiv 2002/14/EÜ](#), millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses, 11. märts 2002. [Nõukogu direktiiv 98/59/EÜ](#), kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta, 20. juuli 1998. [Direktiiv 2001/23/EÜ](#) ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta, 12. märts 2001. [Direktiiv 2009/38/EÜ](#), mida on muudetud direktiiviga 2025/[avaldamise ootel] Euroopa tööõukogu kohta.

liikmesriikide tõhusust töötajate ja ettevõtete toetamisel üleminekutes, kogub komisjon tõendeid teavitamist ja konsulteerimist, kollektiivseid koondamisi ja ettevõtete üleminekut käsitlevate direktiivide rakendamise kohta.

Lisaks kiitis nõukogu heaks põhisõnumid nõukogu 2022. aasta soovitus (õiglase kliimaneutraalsusele ülemineku tagamise kohta) rakendamise kohta <sup>(8)</sup>. Uus Euroopa õiglase ülemineku vaatluskeskus, mis alustab tegevust 2026. aasta alguses, tugevdab tõendusbaasi ja tagab aktiivse dialoogi peamiste sidusrühmadega õiglase ülemineku aspektide üle.

#### *Kvaliteetseid töökohti soodustavad reformid ja investeeringud*

Kvaliteetset tööhõivet edendavate reformide ja investeeringute jaoks on vaja ELi ja liikmesriikide ühiseid jõupingutusi. Tuginedes tööhõivekomitee 2025. aasta juuni arvamusele töökohtade kvaliteedi mõõtmete kohta, tegi komisjon koostööd tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimuste nõukogu (EPSCO) nõuandekomiteedega ajakohastatud seireraamistiku teemal, mis sisaldab nüüd näitajaid töökohtade kvaliteedi iga mõõtme kohta, mida on rakendatud alates käimasolevast 2025.–2026. aasta poolaasta tsüklist. See järelevalveraamistik võiks toetada peamise eesmärgi väljatöötamist töötingimuste parandamisel tehtud edusammude jälgimiseks kogu ELis.

**Kuna avaliku sektori asutuste kulutused moodustavad ligikaudu 15 % ELi SKPst, võivad riigihanked olla võimas vahend, millega kvaliteetseid töökohti toetada ja kestliku majanduskasvu edendada**, liikudes samal ajal edasi ka ELi strateegiliste poliitikaeesmärkidega. 2014. aasta riigihankedirektiivid sisaldavad üldklausli kaudu kohustust tagada riigihankelepingute täitmisel sotsiaal-, töö- ja keskkonnaõiguse järgimine. Avaliku sektori hankija võib jätta ettevõtja riigihankemenetluses osalemisest kõrvale, kui hankija suudab tõendada, et ettevõtja on rikkunud kohaldatavaid keskkonna-, sotsiaalseid või tööalaseid kohustusi.

Lisaks on direktiividega ette nähtud mittesiduvad vahendid sotsiaalselt vastutustundlike riigihangete toetamiseks, näiteks reserveeritud hankelepingud (nt tööleldõimimisega tegelevate sotsiaalsete ettevõtete jaoks) või punktide andmine, mis on sotsiaalsete kriteeriumide täitmisel osa parimast hinnast ja kvaliteedi suhtest.

Paraku on ainult hinnapõhine kriteerium lepingu sõlmimiseks ELis endiselt laialt levinud. 2026. aastaks välja kuulutatud ELi riigihankedirektiivide läbivaatamise raames uurib komisjon, kuidas paremini edendada sotsiaalselt vastutustundlikke riigihankeid, sealhulgas parima hinna ja kvaliteedi suhte ning kollektiivläbirääkimiste laiemat kasutamist.

**Riigiabi eeskirjadega saab pakkuda tööstusele paremaid stiimuleid püsivate ja kvaliteetsete töökohtade loomiseks ning oskustesse investeerimiseks.** Üldise grupierandi määruse käimasoleva läbivaatamise raames hindab komisjon, kas ja kuidas tuleks määrust ajakohastada, eelkõige seoses eeskirjadega, milles käsitletakse abi sotsiaalsetele ettevõtetele, koolitust ning ebasoodsas olukorras olevate töötajate tööhõivet

---

<sup>(8)</sup> [Nõukogu soovitus 2022/C 243/04](#) õiglase kliimaneutraalsusele ülemineku tagamise kohta, 16. juuni 2022.

ja töölevõtmist. Komisjon töötab välja erisuunised, et aidata liikmesriikidel kavandada riigiabi meetmeid sotsiaalse toetuse ja sotsiaalsete investeeringute jaoks, ning püüab märkimisväärselt vähendada nii ettevõtjate kui ka liikmesriikide halduskoormust.

**Ettevõtjad, eelkõige VKEd ning idu- ja kasvufirmad, vajavad innovatsioonisõbralikku keskkonda, mis võimaldaks neil investeeringuid kasvatada ja ligi meelitada.** Et halduskoormust veelgi vähendada, on uuest VKEde ja konkurentsivõime kontrollist saanud tugevam filter komisjoni uute algatuste jaoks. Kontrolli käigus hinnatakse, milline on eeldatav mõju kulude erinevusele võrreldes rahvusvaheliste konkurentidega.

**Maksu- ja pensionireformid võivad töötajate tööturul osalemise edasisele suurendamisele ja sotsiaalkaitse tugevdamisele oluliselt kaasa aidata.** Näiteks võivad täiendavad pensionid suurendada töötajate, eelkõige liikuvate ja ebatüüpilises töösuhtes olevate töötajate pensionisääste. ELi idu- ja kasvufirmade strateegiaga soovitakse tõhustada töötajate aktsiaoptsoonide käsitlemist, aidates idufirmadel meelitada ligi ja hoida enda juures tipptalente ning edendada kvaliteetseid töökohti. Samal ajal on selleks, et edendada idu- ja kasvufirmade kasvu, oluline kõrvaldada maksutõkked piiriüleste kaugtöötajate jaoks, ning töö selleletemalise soovituse kallal jätkub.

*Üleminekute lihtsustamine muutavas maailmamajanduses*

**Eriolukorras töötuseriski leevendamiseks pakutava ajutise toetuse Euroopa rahastu (TERA) raames võeti kasutusele märkimisväärsed rahalised vahendid, et kaitsta töökohti ja ettevõtteid COVID-19 pandeemia eritingimustes.** 2020. aastal anti sellest rahastust toetust lühendatud tööaja kavade ja sarnaste meetmete kaudu ligikaudu 32 miljonile inimesele ja rohkem kui 2,5 miljonile ettevõttele, eelkõige just kõige enam mõjutatud sektorites tegutsevatele VKEdele. Nii said liikmesriigid tulla toime ka tööhõive säilitamiseks tehtavate tööhõivekulutuste järsu suurenemisega ja nende hinnanguline intressisääst oli üheksa miljardit eurot.

Järgmise mitmeaastase finantsraamistiku 2028–2034 raames tegi komisjon ettepaneku võtta kasutusele uus **erakorraline ja ajutine mehhanism**, et reageerida liitu või selle liikmesriike mõjutavatele ränkadele kriisidele, kitsikustele või nende suurele ohule Otsuse selle mehhanismi käikulaskmise kohta teeb ELi nõukogu pärast Euroopa Parlamendilt nõusoleku saamist. Kui mehhanism toimima hakkab, antakse sellest laene, mida rahastatakse ELi laenudest ja mis on tagatud iga-aastase tagatisega ELi eelarvest suuruses kuni 0,25 % ELi kogurahvatulust.

Et tuua kasu kodanikele, ettevõtetele ja kerkse majanduse arengule, tuleb kestliku majanduskasvu strateegia rakendamisel kaasata avaliku ja erasektori kapitali tootlikesse investeeringutesse. Näiteks selleks, et tagada piisav sissetulek pärast pensionile jäämist, on vaja suurendada täiendavate pensionide kasutuselevõttu. See võib toetada ELi majanduskasvu ja konkurentsivõimet tänu pikaajalise kapitali mobiliseerimisele ja suunamisele majandusse.

### 3. AJAKOHASTAMINE: KVALITEETSETE TÖÖKOHTADE JA DIGITAALSE INNOVATSIOONI SAMAAEGNE EDENDAMINE

Digiüleminek on innovatsiooni ja ELi konkurentsivõime jaoks väga oluline. See võib aidata suurendada tööviljakust, parandada töotervishoidu ja tööohutust ning vähendada tööjõupuudust. Enamik eurooplasi arvab, et digitehnoloogia, sealhulgas tehisintellekt, mõjutab positiivselt nende tööd ja elukvaliteeti, sealhulgas töö- ja eraelu tasakaalu. Nagu on märgitud tehisintellekti kasutamise strateegias, <sup>(9)</sup> arvab enamik Euroopa töötajaid (67 %), et tehisintellekt aitab neil kiiremini oma ülesandeid täita. Kuid 84 % leiab siiski, et tehisintellekti on vaja hoolikalt juhtida, et kaitsta eraelu puutumatust ja tagada läbipaistvus, ning 77 % rõhutab, et töökohal kasutatava tehnoloogia kavandamisse ja kasutamisse on vaja kaasata töötajad ja nende esindajad <sup>(10)</sup>.

#### *Algoritmilise juhtimise vastutustundlik kasutamine*

**Algoritmilise juhtimise** all mõistetakse üldiselt algoritmidel põhinevate automaatsete seire- ja otsustussüsteemide kasutamist, et asendada tavaliselt juhtide täidetavaid funktsioone, näiteks ülesannete määramine, üksikute tööülesannete hinnastamine, töögraafikute kindlaksmääramine, juhiste andmine, tehtud töö hindamine, stiimulite pakkumine või ebasoodne kohtlemine.

Tehisintellekt ja algoritmiline juhtimine võivad parandada tõhusust ja töökohtade kvaliteeti, võimaldades töötajatel keskenduda suurema väärtusega ülesannetele, samuti suurendada tööohutust. Tehisintellekti usaldusväärse ja laialdase kasutuselevõtu eest töömaailmas räägib aga see, et nii tagatakse tõhus kaitse diskrimineerimise, andmetega seotud rikkumiste või ülemäärase järelevalve ja psühhosotsiaalsete riskide eest.

Tehisintellektimäärus<sup>(11)</sup> ja isikuandmete kaitse üldmäärus<sup>(12)</sup> moodustavad tervikliku raamistiku, mille alusel digitehnoloogiat töökohal reguleerida. Kuigi kõik algoritmilise juhtimise süsteemid ei põhine tehisintellektil, on tehisintellektimääruses liigitatud suure riskiga tehisintellektisüsteemideks füüsiliste isikute värbamisel või valimisel kasutatavad tehisintellektisüsteemid, sealhulgas süsteemid, mis teevad otsuseid, mis mõjutavad tööga seotud suhete tingimusi, jagavad ülesandeid ning jälgivad ja hindavad tulemuslikkust.

Platvormitöö direktiiviga on suurendatud platvormitöö valdkonnas läbipaistvust, õiglust, inimjärelevalvet, ohutust ning teavitamist ja konsulteerimist, samuti luuakse sellega kogu ELis tööd korraldavate digitaalsete tööplatvormide jaoks õigusselgus.

Töötajate teavitamist ja nendega konsulteerimist käsitlevate ELi eeskirjade <sup>(13)</sup> kohaselt tuleb töötajate esindajad kaasata selliste otsuste tegemisse, mis võivad tõenäoliselt

---

<sup>(9)</sup> [Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile ja nõukogule COM/2025/723 final](#), Tehisintellekti kasutamise strateegia, 8. oktoober 2025.

<sup>(10)</sup> Euroopa Komisjon, [Eurobaromeetri eriuuring SP554: Artificial Intelligence and the future of work](#) (Tehisintellekt ja töö tulevik).

<sup>(11)</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 13. juuni 2024. aasta [määrus \(EL\) 2024/1689](#), millega nähakse ette tehisintellekti käsitlevad ühtlustatud õigusnormid.

<sup>(12)</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 27. aprilli 2016. aasta [määrus \(EL\) 2016/679](#) füüsiliste isikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise ning direktiivi 95/46/EÜ kehtetuks tunnistamise kohta (isikuandmete kaitse üldmäärus).

<sup>(13)</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. märtsi 2002. aasta [direktiiv 2002/14/EÜ](#), millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses.

põhjustada olulisi muutusi töökorralduses, siia alla kuulub ka algoritmilise juhtimise süsteemide kasutuselevõtmine.

**Edasises tegevuses tuleb juhinduda kahest üksteist tugevdavast eesmärgist:** toetada ja võimaldada tehisintellektil põhinevate vahendite kasutuselevõttu töökohal ning kaitsta töötajaid algoritmilise juhtimise vahendite kasutamisest tuleneda võivate riskide eest. Tehisintellektimääruses ja isikuandmete kaitse üldmääruses on sätestatud olulised ja asjakohased horisontaalsed raamistikud, mida tuleb rakendada ja mille järgimine tagada. Kumbki õigusakt ei takista liikmesriikidel ega liidul säilitada või kehtestada soodsamaid või konkreetsemaid eeskirju selliste süsteemide kasutamise kohta töötajate paremaks kaitsmiseks. Mitmes liikmesriigis ja valdkonnas on sotsiaalpartnerid vastu võtnud kollektiivlepingute erieeskirjad ja kohaldavad neid.

ELi meetmete puhul keskendutaks töötajate kaitset käsitlevate kehtivate ELi meetmete tõhusale rakendamisele ja täitmise tagamisele kõigis liikmesriikides, nendega seotud selguse suurendamisele ning vajaduse korral kaalutaks sihipäraste lisameetmete võtmist, mida kehtivad eeskirjad ei hõlma. Seejuures tuleks tagada selge lisaväärtus ja kooskõla õigusraamistikuga, vältida dubleerimist ja edendada võrdseid tingimusi kogu ELis. Täiendavalt võiks kaaluda töötajate ja ettevõtete halduskoormuse lihtsustamist.

*Töömeetodite kohandamine digitaalse reaalsusega – õigus mitte olla kättesaadav ja kaugtöö*

**Digitaalsed töövahendid muudavad töötamise paindlikuks ja suurendavat tööst saadavat rahulolu**, kuid need võivad juurutada ka tava, et töötaja on alati saadaval, st töötajaid võidakse õhutada või survestada olema igal ajal kättesaadavad. Kokkuvõttes võivad töö intensiivistumine ja tööstress mõjutada töötajate heaolu ning vähendada seetõttu lõpuks tootlikkust ja suurendada avaliku sektori kulutusi <sup>(14)</sup>.

**2024. aastal töötab iga viies eurooplane vähemalt osaliselt kodus.** Kaugtööd on hakatud üha rohkem eelistama. Eurofoundi 2024. aasta uuring näitas, et üle 50 % vastanutest eelistab töötada mitu korda nädalas kodus ja 24 % soovib töötada ainult kodus. Kaugtöötajate jaoks ei ole aga alati selge, millised eeskirjad ja töötingimused nende suhtes kaugtöö ajal kehtivad, sealhulgas piiriülestes olukordades ning seoses sotsiaalkindlustuse ja maksustamisega. Tööandjatel on samuti keeruline hajutatud töötajaskondi hallata.

2021. aasta jaanuaris võttis Euroopa Parlament ELi toimimise lepingu artikli 225 alusel vastu resolutsiooni õiguse kohta mitte olla kättesaadav ja kaugtöö kohta, ning selles kutsuti üles võtma ELi seadusandlikke meetmeid. Pärast Euroopa sektoriteüleste sotsiaalpartnerite 2022.–2023. aasta ebaõnnestunud

**Sotsiaalpartnerid:** UNI Europa välja töötatud juhendis „Õigus mitte olla kättesaadav“ on määratud kindlaks parimad tavad, mis põhinevad siseriiklikel eeskirjadel õiguse kohta mitte olla kättesaadav.

Keskvalitsuse haldusastutuste sotsiaalpartnerite vahel 2022. aastal saavutatud digikokkuleppe eesmärk on tagada, et digiüleminek avalikus sektoris oleks kaasav,

<sup>(14)</sup> Fernandez Macias, E., Gonzalez Vazquez, I., Torrejon Perez, S. ja Nurski, L., [Work in the Digital Era: How Technology is Transforming Work and Occupations](#) (Töö digivaldkonnas. Kuidas tehnoloogia muudab tööd ja ameteid), Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg, 2025.

läbirääkimisi läbivaadatud kokkuleppe üle nendes valdkondades, korraldas komisjon 2024.–2025. aastal sotsiaalpartneritega ametliku kaheetapilise konsultatsiooni.

Töö- ja eraelu tasakaalustamise direktiivi täielik rakendamine liikmesriikides tagab töötingimused, mis hõlbustavad lapsevanemate ning hooldajate era-, pere- ja tööelu ühitamist.

#### 4. ÕIGLANE, TURVALINE JA VÕRDNE: KERKSETE TÖÖKOHTADE ALUS EUROOPAS

Selleks et suurendada usaldust, mobiliseerida talente, edendada võrdõiguslikkust ning vältida diskrimineerimist ja kuritarvitamist, on töötajad ja tööjõu organiseeritud liikuvus ELi kaitstud rangete tööstandardite ning tööohutuse ja tervishoiu standarditega. Kuid kõik tööga seonduv on muutumas ja see toob kaasa surve meie süsteemidele.

*Füüsilise ja vaimse tervise edendamine töökohal*

**Töötajate kaitsmine vigastuste, haiguste ja surma eest on töökohade kvaliteedi seisukohast keskse tähtsusega.** Edusammudest hoolimata sureb ELis igal aastal üle 170 000 inimese tööga seotud haigustesse, ligikaudu 3 300 inimest saab surmaga lõppevaid vigastusi ja üle 220 000 satub raskesse surmaga mitte lõppevasse õnnetusse, mille tagajärjeks on rohkem kui kolme kuu pikkune töölt puudumine või püsiv töövõimetus<sup>(15)</sup>. Hea tervisliku seisundi hoidmine hõlmab nii füüsilisi kui ka vaimseid aspekte ning sootundlikku lähenemisviisi.

**Tõhusad tööohutuse ja tervishoiu poliitikastrateegiad on sotsiaalsest ja majanduslikust seisukohast vältimatud.** Need vähendavad töölt puudumist, võimaldavad pikemat karjääri ja suurendavad tootlikkust<sup>(16)</sup>. Tööga seotud vigastuste ja haiguste ühiskondlik kulu moodustab ligikaudu 3,3 % ELi SKPst, samas kui iga ennetusse investeeritud euro annab rohkem kui kaks eurot tagasi<sup>(17)</sup>.

**On tähtis, et öotervishoidu ja tööohutust käsitlevad ELi õigusaktid oleksid kooskõlas uute oludega.** 2026. aasta keskpaigaks esitab komisjon aruande tervishoiu ja tööohutuse raamdirektiivi ja sellega seotud direktiivide rakendamise kohta. Kantserogeensete, mutageensete või reproduktiivtoksiliste ainete direktiivi kuues läbivaatamine on pooleli. Sotsiaalpartneritega konsulteerides vaatab komisjon läbi ka töökoha direktiivi ja kuvariseadmete direktiivi,<sup>(18)</sup> et ajakohastada tervishoidu ja tööohutust tänapäevastel töökohadel – sealhulgas kaugtööl – ja digivahendite puhul, ning

---

<sup>(15)</sup> EU-OSHA (2023), Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023 (Tööohutus ja tervishoid Euroopas: 2023. aasta olukord ja suundumused) [Eurostati andmed](#) ja [Eurostati andmed](#).

<sup>(16)</sup> EU-OSHA, [Good OSH is good for business](#) (Hea tervishoid ja tööohutus tuleb ettevõtjatele kasuks).

<sup>(17)</sup> Aruanne „Calculating the international return on prevention for companies: „The costs and benefits of investment in occupational safety and health“ (Tööohutusse ja tervishoidu tehtud investeeringute kulud ja tulud), [lõpparuanne 2013](#).

<sup>(18)</sup> [Direktiiv 89/654/EMÜ](#) töökohale esitatavate ohutuse ja tervishoiu miinimumnõuete kohta, 30. november 1989. [Direktiiv 90/270/EMÜ](#) kuvariga töötamise tervishoiu ja ohutuse miinimumnõuete kohta, 29. Mai 1990.

eelkõige käsitleda paremini psühhosotsiaalseid ja ergonoomilisi riske ning võtta arvesse puuetega töötajaid mõjutavaid riske.

Iga kolmas naine ELis on kogenud töökohal seksuaalset ahistamist ning 18–29aastaste naiste seas on see näitaja 41,6 %. Käimas on sellega seotud algatused, nagu EU-OSHA veebipõhine interaktiivne riskihindamisvahend seksuaalse ahistamise ja kolmandate isikute poolse vägivalla kohta. Ka sotsiaalpartnerid võtavad olulisi meetmeid, sealhulgas ajakohastavad 2025. aastal sellekohaseid mitut valdkonda hõlmavaid suuniseid.

**Teadlikkuse suurendamine ja tööga seotud riskide uurimine toob kaasa teadlikuma poliitika, mis aitab töökohtade kvaliteeti parandada.** Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet (EU-OSHA) avaldas 2023. aastal juhendi „Heat at Work – Guidance for Workplaces“ (Kuumus tööl – juhend töökohtadele) <sup>(19)</sup>. Aastatel 2026–2028 korraldab komisjon kampaania „Tervislik töökoht“, milles käsitletakse vaimset tervist ja psühhosotsiaalseid riske töökohal.

*Piisav palk töötajate kaitsmiseks, inimkapitali arendamiseks ja tööjõupuuduse vähendamiseks*

**Piisav palk on hea nii töötajatele kui ka ettevõtjatele.** See toetab sotsiaalset õiglust ning tootlikku ja kaasavat majandust. See aitab kaitsta töötajate ostujõudu, vähendada töötasude ebavõrdsust ja palgavaesust, toetada sisenõudlust ja tugevdada stiimuleid teha tööd. Direktiiv piisava miinimumpalga kohta ELis on soodustanud õiglasemat palgakujundust. Alates selle vastuvõtmisest on miinimumpalga ja keskmise palga vahe liikmesriikides vähenenud. Oluline on see, et direktiiv on aidanud vähendada ka liikmesriikide vahel lõhet kõrgeima ja madalaima miinimumpalga vahel ning aidanud seega kaasa palgade suuremale lähenemisele kogu Euroopas.

Vaja oleks **parandada noorte olukorda** tööturul, eelkõige selles osas, mis puudutab ebakindlaid lepinguid, ebatüüpilisi töövorme ja mitteametlikku majandust. Kvaliteetsed töökohad on olulised põlvkondadevahelise õigluse seisukohalt.

Ometi oli veel 2024. aastal üks töötaja kaheteistkümnest palgavaesuses, seda eriti madala kvalifikatsiooniga töötajad, osalise tööajaga töötajad, ajutised töötajad ja üksikvanemad. Selleks et kaotada sooline palgalõhe on jätkuvalt oluline võidelda peamiselt naiste tehtavate tööde alahindamise vastu ja edendada läbipaistvat tasustamist, rakendades õigel ajal tasustamise läbipaistvuse direktiivi.

**Et palgade piisavuse probleemi lahendamine käiks käsikäes konkurentsivõimega, on vaja tootlikkust suurendada.** Viimasel kümnendil on aga paljudes ELi riikides tööviljakuse kasv olnud püsivalt aeglane, mis on piiranud palgatõusu võimalusi, kusjuures töötajate keskmine reaalpalk on kasvanud vaid ligikaudu 0,5 % aastas. Tulevikus annab majanduse ümberkujundamine, eelkõige digiüleminek, võimaluse edendada innovatsiooni ja tootlikkust, mis loob ka rohkem võimalusi palgakasvuks ja inimväärse elatustaseme soodustamiseks eri põlvkondade hulgas.

---

<sup>(19)</sup> OSH-Wiki, [Heat at work – guidance for workplaces](#) (Kuumus tööl – juhend töökohtadele), 1. juuni 2023.

**Hästi toimivate kollektiivlääbirääkimistega tagatakse, et kõik töötajad saavad õiglast töötasu,** mis omakorda soodustab täiendavate pensioniskeemide kasutuselevõttu. Komisjon toetab jätkuvalt palkade piisavust ja sotsiaaldialoogi kogu ELis. See hõlmab

**Sotsiaalpartnerid:** projektiga SIDE-CIC, mida ELi ehitusvaldkonna sotsiaalpartnerid ühiselt rakendavad, edendatakse sotsiaalsete isikutunnistuste kasutamist, et parandada läbipaistvust, jälgida töötajate õigusi ja kvalifikatsioone ning uurida võimalusi nende vahendite

kõnealuse direktiivi nõuetekohase ülevõtmise jälgimist, sealhulgas direktiivi nõuet, et liikmesriigid, kelle hõlmatus on alla 80 %, kehtestaksid kollektiivlääbirääkimisi soodustava raamistiku ja tegevuskava selle tugevdamiseks.

#### *Võitlus tööalase ärakasutamise vastu*

Nagu on rõhutatud Letta aruandes, peaks EL võitlema selliste **alltöövõtu**- või töövahendustavade vastu, mis võivad **viia töötajate ärakasutamise ja kuritarvitamiseni** <sup>(20)</sup>. Alltöövõtt on õiguspärane ettevõtlusmudel. Alltöövõtu kaudu on ettevõtetel juurdepääs eripädevustele ning nad saavad kiiresti kohaneda muutuvate ettevõtlusvajadustega ja jääda konkurentsivõimeliseks. Vaatamata ELi tugevale kaitseraamistikule esineb mõnede töötajate puhul siiski endiselt kuritarvitamist. Eriti puudutab see selliseid sektoreid nagu ehitus, transport, põllumajandus ja majapidamisteenused.

**Jätkuvalt on väga oluline teha paremaid ja kooskõlastatuid jõupingutusi.** Kuritarvituste tõhusaks tõkestamiseks on vaja tugevdada asjaomaste õigusaktide täitmise tagamiseks tehtavaid jõupingutusi, suurendada riiklike süsteemide (eelkvalifitseerimissüsteem, riiklikud registrid või sertifitseerimissüsteem) läbipaistvust, tekitamata tarbetut lisakoormust, ning hinnata süsteeme, mis on seotud tööandjate vastutusega töötajate õiguste rikkumise eest. Ka Euroopa Tööjõuamet (ELA) saab täiendavalt toetada riiklike tavade, uuringute ja täitemeetmete vahetamist.

**Alltöövõtjate usaldusväärust saab kontrollida riigihangete kontekstis.** 2014. aasta riigihankedirektiivid sisaldavad sätteid selle kohta, kuidas lepingu täitmise ajal kahjulikku sotsiaalset mõju ennetada või seda leevendada. Komisjon on välja kuulutanud nende direktiivide läbivaatamise 2026. aastal ja avaldas selle ettevalmistamiseks 2025. aasta oktoobris hinnangu. Läbivaatamisel käsitletakse muu hulgas alltöövõtu küsimust, sealhulgas töövõtjate kohustusi ja kvalifikatsioone ning tarneahelate läbipaistvust. **Samuti tuleb tõhustada tööalase ärakasutamise, sealhulgas inimkaubanduse avastamist ja ennetamist, seda eelkõige kolmandatest riikidest pärit töötajate puhul. Tööandjate karistuste direktiiviga ja hooajatöötajate direktiiviga** kehtestati selged eeskirjad vastutuse ja karistuste kohta, sealhulgas selle kohta, kuidas tõhustada täitmise tagamist ja paremini kaitsta õigusi kolmandate riikide kodanike hulgas, kes võivad sageli oma ebaseadusliku staatuse tõttu olla kuritarvituslike töötingimuste eest eriti kaitsetud, eelkõige sellistes sektorites nagu ehitus, transport, majapidamisteenused ja põllumajandus.

Kolmandate riikide kodanike töötingimuste kuritarvitamisega seotud probleemidele peaks aitama leida lahendust **Euroopa Tööjõuameti volituste eelseisev läbivaatamine**. Ühtlasi

<sup>(20)</sup> Letta, E., aruanne „[Much more than a market](#)“ (Palju enam kui turg), 2024.

võivad Euroopa Tööjõuamet ja riiklikud inspeksioonid tugevdada deklareerimata töö vastaseid jõupingutusi, edendades koostööd õiguskaitsesutustega.

### *Tööjõu õiglase liikuvuse edendamine*

**Mitmed eriti suure liikuvusega sektorid seisavad silmitsi eriliste probleemidega.** See käib näiteks transporditöötajate kohta. ELi maanteetranspordi liikuvuse I paketi rakendamisega tagatakse nii sõidukijuhtide sotsiaalkaitse kui ka ettevõtjate vabadus osutada piiriüleseid transporditeenuseid. Komisjoni aruandes sõidukijuhtidele sobivate puhkerajatiste ning ohutute ja turvaliste parkimisalade kohta uuritakse, kuidas muuta need kättesaadavamaks <sup>(21)</sup>. Komisjon otsib võimalusi bussi- ja veoautojuhtide kvalifikatsiooni ja koolitusega seotud eeskirjade ajakohastamiseks, et muuta nende koolitamine asjakohasemaks ja atraktiivsemaks.

Lennuteenuste määruse läbivaatamisel keskendutakse lennuteenuste siseturu heale toimimisele ning käsitletakse probleeme liikuvate õhusõidukite meeskondade tööõiguse täitmise tagamisel.

Kultuuri- ja loomevaldkonnas seisavad kunstnikud ja teised selle valdkonna tegevusega seotud väga liikuvad spetsialistid sageli silmitsi ebakindlate töö- ja sotsiaalsete tingimustega. Komisjon avaldas Euroopa kultuurikompassi, <sup>(22)</sup> milles kuulutati välja tulevane ELi kunstnike harta, milles määratakse kindlaks aluspõhimõtted, suunised ja kohustused õiglase töötingimuste tagamiseks selles sektoris.

Selleks et tugevdada investeringuid teadus- ja arendustegevusse ning edendada teadmiste ja talentide ringlust, esitab komisjon Euroopa teadusruumi käsitleva õigusakti, et tugevdada ELi viiendat, st teadusuuringute ja innovatsiooni vabadust, parandada teadlaste karjääri ja töötingimusi ning edendada ELi kui atraktiivset keskkonda.

**Lisaks avaldab komisjon 2026. aastal tööjõu õiglase liikuvuse paketi.** Paketiga ajakohastatakse ja lihtsustatakse sotsiaalkindlustuse koordineerimist käsitlevaid ELi õigusnorme ja menetlusi, kasutades ära digitaliseerimise potentsiaali, muu hulgas selleks, et hõlbustada teenuste ajutist piiriülest osutamist, kaitstes samal ajal töötajate õigusi. Sellega tugevdatakse Euroopa Tööjõuametit ja muudetakse Euroopa sotsiaalkindlustuspassi abil sotsiaalkindlustuse koordineerimise menetlused digitaalseteks. Ühtlasi uurib komisjon võimalusi, kuidas hõlbustada ja kiirendada kvalifikatsioonide tunnustamist ELi ja kolmandate riikide kodanike jaoks, et muuta maailma talentide silmis EL atraktiivsemaks.

ELi-sisese tööjõu liikuvuse kontekstis on täitmise tagamisega seotud probleemide üheks põhjuseks kolmandate riikide kodanike üha suurem lähetamine ning teenuste piiriülene osutamine ajutist tööd vahendavate asutuste ja värbamisvahendajate poolt, sealhulgas pikkades ja keerukates alltöövõtuahelates. Töötajate lähetamist käsitleva 2024. aasta

---

<sup>(21)</sup> [EUR-Lex – 52025DC0703 – ET – EUR-Lex.](#)

<sup>(22)</sup> Euroopa Komisjon, [Euroopa kultuurikompass.](#)

aruande <sup>(23)</sup> järelmeetmena uurivad Euroopa Tööjõuamet ja komisjon neid probleeme, et tõhustada piiriülest koostööd ja toetada riiklikke meetmeid.

*Õigluse ja paindlikkuse tagamine füüsilisest isikust ettevõtjatele*

**Kvaliteetsed töökohad füüsilisest isikust ettevõtjatele on kaasava majanduskasvu jaoks üliolulised.** Füüsilisest isikust ettevõtjatel ja ebatüüpilises töösuhtes olevatel töötajatel peaks olema juurdepääs piisavale sotsiaaltoetusele, teabele, koolitusele ja tervishoiule palgatöötajatega võrreldavatel tingimustel. See on saavutatav, kui rakendada nõuetekohaselt suuniseid, mis on liikmesriikidele esitatud nõukogu 2019. ja 2003. aasta soovitusel sotsiaalkaitse ning füüsilisest isikust ettevõtjate töötervishoiu ja tööhutuse kohta. Peale selle tuleks nii, nagu komisjon on soovitanud,<sup>(24)</sup> tagada füüsilisest isikust ettevõtjatele ja ebatüüpilises töösuhtes olevatele töötajatele palgatöötajatega samaväärsed võimalused ja hüvitised, võimaldades neil täiendavate pensioniskeemidega automaatselt liituda.

**Füüsilisest isikust ettevõtjate kollektiivläbirääkimised võivad aidata parandada nende töötingimusi ja majanduslikku turvalisust.** 2022. aastal vastu võetud suunistes ELi konkurentsioiguse kohaldamise kohta füüsilisest isikust ettevõtjate töötingimusi käsitlevate kollektiivlepingute suhtes selgitatakse tingimusi, mille alusel ettevõtjad võivad pidada kollektiivläbirääkimisi ELi konkurentsieeskirju rikkumata.

## **5. SOODUSTAVAD TEGURID: KVALITEETSETE TÖÖKOHTADE SÄILITAMINE JA EDENDAMINE**

Kui EL soodustab konkurentsivõimelist tööturgu, kus töötajate õigused on kaitstud ning sotsiaaldialoog ja kollektiivläbirääkimised edenevad, õnnestub tal meelitada ligi ja hoida talente, avada uusi võimalusi ning tagada, et töötajad ja ettevõtted saavad ühtsest turust täit kasu. Piisava rahastamise ja kvaliteetsete avalike teenuste tingimustes luuakse ka kvaliteetseid töökohti ja need säilivad.

*Tõhus ELi õigusaktide täitmise tagamine*

**Töötajate õiguste kaitsmine on õiglaste ja konkurentsivõimeliste tööturgude üks keskne element ning osa ELi õigustikust.** Täitmise tagamine on liikmesriigiti endiselt ebaühtlane. Töötajate õiguste tagamise parandamiseks on vaja jälgida nõuetekohast ülevõtmist, käsitleda tõhusalt kaebusi ning pidada pidevat dialoogi riikide ametiasutuste ja sotsiaalpartneritega.

**Vaja on algatusi, et tagada ELi sotsiaalsete õiguste elluviimine kohapeal.** ELi töötajate õigusi käsitlevate vahendite ja suuniste väljatöötamine võib tugevdada täitmise tagamist ning suurendada teadlikkust ja haldussuutlikkust. Seepärast teeb komisjon nende väljatöötamiseks tihedat koostööd ELi ametitega, sealhulgas Euroopa Tööjõuameti ja EU-OSHaga, tuginedes headele näidetele, nagu EU-OSHA veebipõhised interaktiivsed riskihindamisvahendid. Töökeskkonna järelevalve aitab ära hoida ebaseaduslikke tavasid

<sup>(23)</sup> [Direktiiv \(EL\) 2018/957](#), millega muudetakse direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega, 28 juuni 2018.

<sup>(24)</sup> [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=PI\\_COM:C\(2025\)9300](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=PI_COM:C(2025)9300)

ning kavas on uurida uusi tehnoloogialahendusi, nagu tehisintellekti, et muuta see sihipärasemaks ja tõhusamaks.

Väga oluline on ühtlasi jälgida töökohtade kvaliteeti kogu ELis. Edusamme jälgitakse komisjoni, liikmesriikide ja ELi sotsiaalpartnerite ühisel jõupingutusel. ELi asutuste pakutavatest vahenditest ja andmetest saab väärtuslikku teavet. Samal ajal juhendatakse tõenditel põhinevas poliitikakujundamises suundumuste jälgimisest tööhõivekomitee ühise hindamisraamistiku ja Euroopa poolaasta kaudu, sealhulgas usaldusväärsete demograafiliste ja territoriaalsete andmete kaudu.

*Meie kollektiivne tugevus ja konkurentsieelis on ELi keskendumine sotsiaaldialoogile*

**Sotsiaaldialoog, sealhulgas kollektiivläbirääkimised, on töökohtade kvaliteedi jaoks väga olulised.** Nendega tagatakse, et töökohapoliitikat saab kohandada muutuva majandusliku, tehnoloogilise ja sotsiaalse tegelikkusega, ning need aitavad hoida Euroopa ettevõtteid konkurentsivõimelisena.

**Paljudes liikmesriikides on sotsiaaldialoog ja kollektiivläbirääkimised surve all.** Kollektiivläbirääkimistega hõlmatus on vähenenud 19 liikmesriigis 27st ja on langenud ligikaudu 77 %-lt 2005. aastal 66 %-le 2024. aastal<sup>(25)</sup>. Olgugi, et oma seisukohtade väljendamiseks on 80 %-l ELi töötajatest juurdepääs mingis vormis kollektiivsele esindatusele, puuduvad paljudel ametlikud osalemiskanalid. Endiselt püsivad märkimisväärsed valdkondlikud erinevused: 56 % põllumajandustöötajatest ei ole esindatud, samas kui avalikus halduses, hariduses ja finantsteenuste valdkonnas on see näitaja 11 % või väiksem<sup>(26)</sup>. Komisjon jätkab sotsiaaldialoogi ja kollektiivläbirääkimiste toetamist ELi õigusaktide, poliitika ning haldus- ja rahaliste vahendite kaudu. Komisjon toetab tööhõivekomiteed viimase töös, mille eesmärk on parandada andmete kogumist sotsiaaldialoogi kohta ja jagada parimaid tavasid, et soodustada vastastikust õppimist, ning aitab rakendada nõukogu 2023. aasta soovitusel sotsiaaldialoogi tugevdamise kohta Euroopa Liidus. Kui kollektiivläbirääkimisi edendatakse sotsiaalsete tingimuste kasutamise avaliku sektori poolse rahastamisega, võimaldavad need töötajatel saada kasu tööstusele antavast toetusest.

**Oluline on tagada sotsiaalpartnerite autonoomia ja lepinguvabadus.** ELi rahaliste vahenditega tugevdatakse jätkuvalt Euroopa, liikmesriikide ja kandidaatriikide sotsiaalpartnerite suutlikkust sisukaks kaasamiseks ja kokkulepete sõlmimiseks, eelkõige ELi eelarve kaudu.

*Poliitikast tegudesse: ELi vahendid töökohtade kvaliteedi parandamiseks*

**ELi rahastusel on oluline roll, et muuta poliitika käegakatsutavateks tulemusteks.** ESF+, mille eelarve aastateks 2021–2027 on 141,3 miljardit eurot, on ELi peamine rahastamisvahend inimestesse investeerimiseks. Programmi „InvestEU“ sotsiaalvaldkonna investeeringute ja oskuste poliitikaharu toetab eelarvetagatiste kaudu sotsiaalseid investeeringuid, eelkõige mikroettevõtjatesse, haridusse ja sotsiaalsesse

<sup>(25)</sup> OECD/AIAS ICTWSS andmebaas, [Poliitikaülevaade, statistikalisa \(september 2025\)](#).

<sup>(26)</sup> Eurofound, [Self-employment in the EU: Job quality and developments in social protection](#), (Füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemine ELis. Töökohtade kvaliteet ja sotsiaalkaitse areng), 30. jaanuar 2024.

taristusse. Taasterahastust „NextGenerationEU“ toetatakse oskustesse tehtavaid otseinvesteeringuid koos struktuursete tööturureformidega, millega parandatakse juurdepääsu kvaliteetsetele töökohtadele, kusjuures liikmesriigid eraldavad nendeks jõupingutusteks 40,6 miljardit eurot. Euroopa Regionaalarengu Fondist (ERF) ja talendiotsingumehhanismist toetatakse haavatavaid töötajaid ebasoodsas olukorras olevates piirkondades, digiüleminekut ning õiglast üleminekut õiglase ülemineku fondi kaudu.

**Järgmises mitmeaastases finantsraamistikus kavandatud riiklike ja piirkondlike partnerluskavade eesmärk on juhtida märkimisväärseid investeeringuid, mis on mõeldud toetama kvaliteetset tööhõivet**, näiteks oskuste arendamist, tervisekaitset ja digitaalsete võimaldeid. Komisjon teeb ettepaneku, et vähemalt 14 % mis tahes riikliku ja piirkondliku partnerluskava vahenditest (v.a sihtotstarbelised summad põllumajandusele ja kliimameetmete sotsiaalfondile) eraldataks sotsiaalsete eesmärkide tarbeks, et hoida alles ESFi meetmete rahastamine kõrgel tasemel. Lisaks toetab Euroopa Konkurentsivõime Fond investeerimist oskuste arendamisse, eelkõige strateegilistes sektorites.

**Ka sektoripõhised vahendid aitavad luua kvaliteetseid töökohti.** Põllumajanduses ja kalanduses esinevad tööjõuprobleemid, nagu noorte põllumajandustootjate ja kalurite ligimeelitamine, õiglaste töötingimuste tagamine ning soolise ebavõrdsuse vähendamine. Komisjon võttis vastu põllumajanduse ja toidu visiooni ning tegi ettepaneku lihtsama ja sihipärasema 2027. aasta järgse ÜPP kohta koos meetmetega, mis hõlmavad sotsiaalset tingimuslikkust, et toetada häid töötingimusi ja põllumajandusettevõtete asendusteenuseid. Maailmamerepakti visioon 2040. aastaks kalanduse ja vesiviljeluse osas ning sinimajanduse põlvkonnavahtuse strateegia aitavad edendada edukat sinist majandust ja toetavad rannikualadel elavate inimeste heaolu.

*Kvaliteetsed teenused kõigile ja kõigis piirkondades*

**Kvaliteetsed teenused on tööhõive ja tööturustaatus vahelise liikumise üks peamisi võimaldeid.** Kvaliteetsed teenused hõlmavad kättesaadavat alusharidust ja lapsehoitu, pikaajalist hooldust ja tervishoidu ning võimaldavad seega miljonitel töötajatel, eelkõige naistel, teha tasustatud tööd ja edendada karjääri. Tugevatel tervishoiusüsteemidel koos asjakohaste tervishoiupersonaliga on oluline roll kogukondade tervise ja heaolu tagamisel.

Tervishoiu- ja hooldussektor võimaldab miljonitel inimestel, lapsevanematel, hooldajatel ja töötajatel kõigis tööstusharudes täiel määral tööturul osaleda. Komisjon töötab selle nimel, et luua sidusam raamistik, millega leida lahendus pikaajalise hoolduse valdkonna tööjõuprobleemidele, ühtlasi kavatakse ta esitada 2027. aastal Euroopa hoolduskokkuleppe. Lisaks tugevdab EL programmi „EL tervise heaks“ kaudu tervishoiusüsteemi vastupanuvõimet, toetades tööjõu planeerimist, meditsiiniõdede alalhoidmist ja digiüleminekut.

**Piirkonnad ja kohalikud kogukonnad on kvaliteetsete töökohtade jaoks keske tähtsusega.** 26–27 miljonist avalikus sektoris töötavast inimesest töötab ligikaudu 17–19

miljonit kohalikul ja piirkondlikul tasandil<sup>(27)</sup>. Nende ülesanded hõlmavad haldust, haridust ja kutseõpet, avalikke teenuseid, tervishoidu, sotsiaalhoolekannet, transporti ja hädaabiteenuseid. Kvaliteetsete töökohtade edendamine neis valdkondades toetab piirkondade atraktiivsust ja arengut.

## 6. JÄRGMISED SAMMUD

**Kvaliteetsed töökohad põhinevad arvukatel poliitikameetmetel.** Need on Euroopa sotsiaalmudeli ja Euroopa sotsiaalõiguste samba tugev alustala ning võti talentide ligimeelitamiseks ja hoidmiseks Euroopas. Nagu president von der Leyen oma 2025. aasta septembri kõnes olukorrast Euroopa Liidus teatas, teeb **komisjon ettepaneku kvaliteetsete töökohtade õigusakti kohta**, et täiendada tegevuskava meetmeid ja tugevdada nende mõju.

Koosõlas ELi toimimise lepingu artikli 154 lõikega 2 algatab komisjon Euroopa **sotsiaalpartneritega konsulteerimise esimese etapi**, et saada teada nende seisukohad ELi meetmete võimaliku suuna kohta kvaliteetsete töökohtade edasisel parandamisel. See täiendab kaheetapilist konsultatsiooni, mis viidi lõpule 2025. aasta oktoobris ning milles käsitleti õigust mitte olla kättesaadav ja kaugtööd. Kvaliteetsete töökohtade õigusaktiga võivad kaasneda ka muud kui seadusandlikud algatused ja selle puhul võetakse arvesse riiklike süsteemide mitmekesisust. Sellega antakse sotsiaalpartneritele piisavat tegutsemisruumi nende rakendamiseks ning austatakse nende autonoomiat ja lepinguvabadust, minimeerides ettevõtjate halduskoormust konsolideerimise ja lihtsustamise sisseviimisel.

Kvaliteetsete töökohtade õigusakt koos ülejäänud ELi sotsiaalõigustikuga tagab, et töömaailm peab sammu kaasaegse majandusega. ELi majanduskasvuks on vaja nüüdisaegset tööturgu, mis tagab samal ajal talentide olemasolu, liikuvuse, paindlikud, kuid tugevad oskuste põhialused ning usaldusväärse keskkonna, kus töötajad tunnevad end kaitstuna ja saavutavad oma parima võimaliku potentsiaali, mis kõik aitab kaasa ka ELi kerksusele ja konkurentsivõimele.

---

<sup>(27)</sup> OECD, [Subnational Public Employment in OECD and EU Countries](#) (Riigi tasandist madalama tasandi tööhõive OECD ja ELi riikides) (november 2024).