



Briuselis, 2025 m. gruodžio 4 d.
(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

PRIDEDAMAS PRANEŠIMAS

nuo:	Europos Komisijos generalinės sekretorės, kurios vardu pasirašo direktorė Martine DEPREZ
gavimo data:	2025 m. gruodžio 4 d.
kam:	Europos Sąjungos Tarybos generalinei sekretorei Thérèse BLANCHET
Komisijos dok. Nr.:	COM(2025) 944 final
Dalykas:	KOMISIJOS KOMUNIKATAS EUROPOS PARLAMENTUI, TARYBAI, EUROPOS EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI IR REGIONŲ KOMITETUI Kokybiškų darbo vietų kūrimo gairės

Delegacijoms pridedamas dokumentas COM(2025) 944 final.

Pridedama: COM(2025) 944 final



Briuselis, 2025 12 04
COM(2025) 944 final

**KOMISIJOS KOMUNIKATAS EUROPOS PARLAMENTUI, TARYBAI, EUROPOS
EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI IR REGIONŲ
KOMITETUI**

Kokybiškų darbo vietų kūrimo gairės

1. EUROPOS KONKURENCINGUMO STIPRINIMAS KURIANT KOKYBIŠKAS DARBO VIETAS

Dėl šių laikų geopolitinių ir geoekonominių sukrėtimų, pasaulinės konkurencijos, priklausomybės prekybos srityje ir Europos pramoninės bazės transformacijos kyla neigiamas poveikis augimui ir stabilumui. Kadangi įmonėms nelengva išlikti konkurencingoms, darbuotojai junta pasaulinių krizių, pragyvenimo išlaidų augimo ir sparčių pokyčių, kurie daro poveikį jų gyvenimui ir darbui, poveikį.

Išskirtinė ES socialinė rinkos ekonomika ne vieną dešimtmetį suteikiamos puikios galimybės įmonėms ir tinkamai užtikrinama darbuotojų apsauga. Ji išliko atspari per didelius sukrėtimus, visų pirma, susijusius su COVID-19 pandemija, energetikos krize, labai išaugusia infliacija ir pragyvenimo išlaidomis, apsaugojo milijonus įmonių, žmonių ir darbo vietų, o užimtumo lygis šiandien kaip niekad aukštas. Būtina imtis visų įmanomų priemonių, kad ES ir toliau būtų geriausia vieta gyventi, dirbti, investuoti ir užsiimti verslu.

Igyvendinant struktūrinius pokyčius reikia imtis struktūrinių sprendimų, kurie leistų užtikrinti, kad ekonomikos augimas būtų konkurencingas ir teisingas. Siekiant šio tikslo labai svarbios kokybiškos darbo vietos. Kaip pabrėžiama Draghi pranešime dėl Europos konkurencingumo ateities ⁽¹⁾, didesnis našumas neatsiejamas nuo geresnės darbo vietų kokybės ir aktyvesnio dalyvavimo darbo rinkoje. Didinant prieigą prie kokybiškų darbo vietų, kartu stiprėja teritorinė, ekonominė ir socialinė sanglauda, todėl asmenys gali pasinaudoti teise likti šalyje ir sėkmingai gyventi savo vietos bendruomenėse, be to, tai skirtinguose regionuose padeda užtikrinti ilgalaikį ekonominį dalyvavimą.

Kokybiškų darbo vietų kūrimo veiksmų gairės (toliau – „Veiksmų gairės“) – tai atnaujintas įsipareigojimas skatinti kurti kokybiškas darbo vietas konkurencingoje ekonomikoje. Jose pateikiamos iniciatyvos, kuriomis siekiama užimtumo politiką suderinti su sparčiai besikeičiančios ekonomikos pokyčiais, kartu toliau tvirtai laikantis Europos socialinės rinkos ekonomikos, socialinės pažangos ir visiško užimtumo principų. Siekiant šio tikslo labai svarbų vaidmenį atlieka profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos. Kaip patvirtinta 2025 m. kovo 5 d. pasirašytame Europos socialinio dialogo pakte ⁽²⁾, Komisija ir toliau yra įsipareigojusi socialinį dialogą stiprinti visais lygmenimis.

Europos socialinių partnerių dalyvavimas rengiant Kokybiškų darbo vietų kūrimo veiksmų gaires

2025 m. balandžio–birželio mėn. Komisija įgyvendino beprecedentį konsultacijų su socialiniais partneriais procesą, kuris vyko tiek Europos, tiek nacionaliniu lygmenimis. Per šias konsultacijas buvo sutelkta maždaug 200 visoje ES veiklą vykdančių organizacijų, gauta virš 100 atsiliepimų raštu, visoje Europoje surengta daugiau nei 50 diskusijų ⁽³⁾.

ES lygmeniu buvo vykdomos konsultacijos su visais 88 pripažintais Europos socialiniais partneriais; per šiuo tikslu surengtus tikslinius susitikimus, įvairių pramonės šakų socialinio

⁽¹⁾ Draghi, M., *The future of European competitiveness*, 2024 m rugšėjo mėn.

⁽²⁾ Europos Komisija ir įvairūs Europos pramonės šakų socialiniai partneriai, [Europos socialinio dialogo paktas](#), 2025 m. kovo 5 d.

⁽³⁾ Atsiliepimus galima rasti [EMPL bibliotekoje](#).

dialogo komiteto ir 44-ųjų ES sektorinio socialinio dialogo komitetų posėdžius buvo priimta 11 bendrų ir 32 vienašaliai dokumentai.

Nacionaliniu lygmeniu tikslinės konsultacijos buvo surengtos visose 27-iose valstybėse narėse.

Darbo vietų kokybei netaikytinas universalus sprendimo principas. Šios problemos sudėtingumas atskleidžiamas 2025 m. birželio mėn. paskelbtoje Užimtumo komiteto (EMCO) nuomonėje ⁽⁴⁾, kurioje aptariami įvairūs darbo vietų kokybės aspektai, įskaitant darbo užmokestį, darbo sąlygas, kolektyvinių sutarčių aprėptį, kvalifikacijos kėlimą ir perkvalifikavimą.

Veiksmų gairėse daugiausia dėmesio skiriama sritims, kuriose ES veiksmai reikalingiausi: kokybiškų darbo vietų ES kūrimo ir išsaugojimo, modernizacijos ir teisingumo darbo pasaulyje. Jomis siekiama remti atsparų našumo didinimą skatinant kurti kokybiškas darbo vietas, kurios pritrauktų visų kartų specialistų ir padėtų juos išlaikyti, visų pirma atsižvelgiant į klimato kaitos, technologinės pertvarkos ir demografinio perėjimo aplinkybes. Atsižvelgiant į tai, kad veiksmų gairės prisideda prie kokybiškų darbo vietų kūrimo, darbuotojų rėmimo per pertvarkų procesą ir atsparaus Europos našumo apsaugos, jos padės įgyvendinti komunikato „ES konkurencingumo kelrodis“, kuris yra vienas iš Europos konkurencingumą užtikrinančių veiksnių, tikslus.

Be to, Veiksmų gairėse pabrėžiami svarbiausi verslui palankios aplinkos kūrimo veiksniai, pavyzdžiui, esamų socialinių teisių užtikrinimas, kokybiškos paslaugos visuose regionuose, pakankamas finansavimas, tvirtesnis socialinis dialogas ir kolektyvinės derybos.

2. KOKYBIŠKŲ DARBO VIETŲ ES KŪRIMAS IR IŠLAIKYMAS

Įvairių pramonės sektorių įmonės susiduria su spartėjančia pertvarka, o dėl susiskaidymo pasaulinėje aplinkoje ir grėsmę vertės grandinėms keliančios nenuspėjamos prekybos politikos ši problema tampa dar opesnė. Tvirta ir novatoriška pramoninė bazė, kurioje dirba kvalifikuoti bei prie pokyčių gebantys prisitaikyti darbuotojai, taip pat išipareigojimas pirkti Europoje sukurtas prekes ir paslaugas – svarbiausi veiksniai, padedantys užtikrinti, kad pasaulyje Europa toliau būtų konkurencinga ir nepriklausoma.

Siekiant kurti kokybiškas darbo vietas, būtina aplinka, kurioje verslas, įskaitant savarankiškai dirbančius asmenis, startuolius ir mažąsias įmones, galėtų diegti inovacijas, augti, pritraukti investicijų ir specialistų. Kad įmonės galėtų išlikti konkurencingos ir toliau laikytis aukštų darbo standartų, reikia sukurti aiškią, proporcingą ir inovacijoms palankią reglamentavimo aplinką. Siekiant šio tikslo, be kita ko, reikia mažinti administracinę našta, sukurti geresnę prieigą prie informacijos ir paramos priemonių, kartu užtikrinant aukštus socialinius ir užimtumo standartus. Socialiniai partneriai taip pat atlieka labai svarbų vaidmenį nustatant praktinius sprendimus, kuriais reaguojama į visos Europos įmonių poreikius.

⁽⁴⁾ Europos Sąjungos Taryba, Užimtumo komiteto pranešimas „[Užimtumo komiteto nuomonė dėl darbo vietų kokybės aspektų](#)“.

Šiomis aplinkybėmis Komisija pasiūlė supaprastinti ES taisykles ir sumažinti administracinę naštą, be to, ji ieško būdų geriau padėti labai mažoms įmonėms įgyvendinti ES teisės aktus. Ji taip pat siūlo imtis veiksmų, kuriuos įgyvendinant startuoliams ir veiklą plečiančioms įmonėms būtų padedama pritraukti specialistų ir kurti kokybiškas darbo vietas ⁽⁵⁾.

Ateities pramonė

Švarios pramonės kursu siekiama priklausomybės nuo iškastinio kuro mažinimą ir žiediskumą paversti Europos pramonės, įskaitant MVI, augimo varomąją jėgą. Šiomis aplinkybėmis vykdant ES strateginį dialogą su plieno, metalo, chemijos ir automobilių pramonės atstovais gauta labai svarbios informacijos, nes buvo nustatyta struktūrinių problemų, įskaitant pasaulinius perteklinius pajėgumus, nesąžiningą prekybos praktiką ir dideles energijos kainas.

ES taip pat rengia priemones, kuriomis siekiama didinti ES strateginius pajėgumus, įskaitant priemonių rinkinį „Battery Booster“, spartesnio pramonės priklausomybės nuo iškastinio kuro mažinimo aktą, kuriame pirmą kartą nustatomi viešųjų pirkimų kriterijai, susiję su ženklu „Pagaminta Europoje“, taip pat elektros tinklų dokumentų rinkinį. Be to, įgyvendinant iniciatyvą „Rinkis Europą“ siekiama į ES pritraukti geriausių mokslininkų ir novatorių.

Kvalifikuoti darbuotojai – darbo vietų pertvarkos varomoji jėga

Įgūdžiai ir kokybiškos darbo vietos yra pagrindinė ES ekonomikos augimo varomoji jėga. Neseniai priimtame pasiūlyme dėl Tarybos rekomendacijos dėl žmogiškojo kapitalo ⁽⁶⁾, kuri yra Europos semestro rudens dokumentų rinkinio dalis, pabrėžiama, kokį svarbų vaidmenį žmogiškasis kapitalas, į ateitį orientuotas švietimas ir įgūdžiai atlieka didinant Sąjungos konkurencingumą ir strateginį savarankiškumą, užtikrinant geresnę parengtį ir prisidedant prie tvaraus klestėjimo. Rekomendacijoje valstybės narės raginamos imtis šių veiksmų: 1) pakeisti pagrindinių įgūdžių srityje fiksuojamas neigiamas tendencijas; 2) visais švietimo lygmenimis teikti pirmenybę gamtos mokslams, technologijoms, inžinerijai ir matematikai; 3) investuoti į duomenis siekiant gauti išsamesnės informacijos apie darbo rinkos poreikius. Šiomis aplinkybėmis būtina išnaudoti daugiau nei 50 mln. ES darbo rinkoje nedalyvaujančių asmenų, kurių dauguma yra moterys, potencialą. Jei bus visapusiškai išnaudojamos šio specialistų rezervo teikiamos galimybės, ES bus lengviau išsaugoti savo konkurencingumą. Komunikate „Įgūdžių sąjunga“ akcentuojama lyčių lygybė, visų pirma STEM (gamtos mokslų, technologijų, inžinerijos ir matematikos) srityse, be to, jame keliamas tikslas iki 2030 m. į STEM programas pritraukti milijoną studentų. Teikiant paramą vyresnio amžiaus asmenims, kad jie galėtų atnaujinti savo įgūdžius, toliau dalyvauti darbo rinkoje ar perduoti

⁽⁵⁾ Europos Komisija, [„ES startuolių ir veiklą plečiančių įmonių strategija“](#), 2025 m. spalio 28 d.

⁽⁶⁾ Europos Komisija, [Tarybos rekomendacija dėl žmogiškojo kapitalo Europos Sąjungoje](#), 2025 m. lapkričio 25 d.

praktines žinias, galima užtikrinti, kad demografiniai pokyčiai taptų socialinę sanglaudą ir bendrą gerovę kuriančiu veiksmu.

Įgyvendinant Įgūdžių garantijos iniciatyvą sektorių, kuriuose vykdomas restruktūrizavimas arba kyla rizika, darbuotojams bus padedama likti darbo rinkoje, šiuo tikslu jiems padedant pereiti į strategiškai svarbias ekonomikos augimo sritis. Šiai iniciatyvai gali būti skiriama parama Europos konkurencijos fondo lėšomis, o jos bandomasis etapas gali būti įgyvendinamas pagal „Europos socialinio fondo +“ (ESF+) užimtumo ir socialinių inovacijų kryptį (EaSI kryptį).

Vykdamas su tvariu produktų kūrimu, pakartotiniu naudojimu, perdarymu ir medžiagų perdirbimu susijusią ekonominę veiklą, taip pat švarių technologijų ir bioekonomikos srityse vis labiau didės kvalifikuotų darbuotojų poreikis. Įgyvendinant naujojo europinio bauhauzo akademijos iniciatyvą visoje statybos ekosistemoje bus sparčiau vykdomas kvalifikacijos kėlimas ir perkvalifikavimas, specialistai įgis įgūdžių, reikalingų žiedinei ir estetiškai neutralaus anglies dioksido poveikio aplinkai kurti.

Be to, labai svarbu užtikrinti didesnę lankstumą darbo rinkoje, tuo tikslu siekiant, kad įgūdžiai tarpvalstybinio lygmeniu būtų pripažinti paprasčiau. Komisija pasiūlys įgūdžių perkeliavimo iniciatyvą, kuria bus siekiama sudaryti sąlygas paprasčiau ir lengviau pripažinti įgūdžius ir kvalifikaciją, įskaitant trečiųjų šalių piliečių įgūdžius ir kvalifikaciją, šiuo tikslu, be kita ko, stiprinant skaitmenizaciją. ES sustiprins Specialistų rezervo iniciatyvą ir išplės specialistų pritraukimo partnerystes, siekdama pritraukti trečiųjų šalių piliečių į sritis, kuriose trūksta darbuotojų. Į būsimą ES vizų politikos strategiją bus įtrauktos priemonės, kurios padės palengvinti geriausių studentų, tyrėjų ir kvalifikuotų darbuotojų atvykimą. Skaitmeniniai įgūdžiai, įskaitant aukšto lygio skaitmeninius įgūdžius, yra labai svarbūs Europos konkurencingumui ir kokybiškų darbo vietų kūrimui. ES vis dar labai trūksta informacinių ir ryšio technologijų specialistų, be to, šioje srityje nuolat egzistuoja atotrūkis tarp lyčių. Siekdama spręsti šią problemą, Komisija per Skaitmeninės Europos programą jau investavo per 400 mln. EUR, kad būtų plačiau taikomos specializuotos aukštojo mokslo programos, trumpalaikiai mokymai ir skaitmeninių įgūdžių akademijos. Be to, 2021–2027 m. laikotarpiu skaitmeniniai įgūdžiai remiami programos „Erasmus +“ lėšomis (bendra investicijų suma galėtų viršyti 6 mlrd. EUR) ir ESF+ lėšomis (1,2 mlrd. EUR). Įgyvendinant priemonę „NextGenerationEU“ pagrindinių įgūdžių srityje skiriama parama, kurios dydis siekia apie 28 mlrd. EUR.

Restruktūrizavimo sistema ir bendri veiksmai siekiant kurti pasitikėjimą ir galimybes

Laiku priimdamos sprendimus dėl restruktūrizavimo ir juos įgyvendindamos drauge su numatymo ir švelninimo priemonėmis, įmonės gali išlikti gyvybingos besikeičiančiose rinkose.

Reikia geriau taikyti pokyčiams ir restruktūrizavimui numatyti skirtą ES kokybės sistemą. Komunikate „Švarios pramonės kursas“ Komisija įsipareigojo su socialiniais partneriais aptarti teisingos pertvarkos, pokyčių numatymo ir greitesnės intervencijos sistemą, taip pat informavimo ir konsultavimo sistemos įgyvendinimą.

Komisija atliks įmonių restruktūrizavimo praktikos tyrimą, siekdama įvertinti ar (ir jei taip, kokių mastu) taikomomis taisyklėmis startuoliams, veiklą plečiančioms įmonėms ir novatoriškoms įmonėms sudaromos sąlygos prisitaikyti ir kurti inovacijas.

Aktyvus darbuotojų įsitraukimas įmonės lygmeniu yra išskirtinis Europos demokratijos darbo srityje bruožas. Tai labai svarbus veiksnys, padedantis užtikrinti teisingą pokyčių valdymą ir numatyti pokyčius. Būtina užtikrinti, kad visose valstybėse narėse būtų veiksmingai įgyvendinama ES teisinė sistema ⁽⁷⁾. Komisija renka faktus apie tai, kaip įgyvendinamos direktyvos, kuriomis reglamentuojama informacija ir konsultacijos, kolektyvinis atleidimas iš darbo ir įmonių perdavimas, siekdama įvertinti, kiek veiksmingai jos padeda remti darbuotojus ir įmones pertvarkos metu.

Be to, Taryba patvirtino pagrindines gaires dėl 2022 m. Tarybos rekomendacijos dėl sąžiningo perėjimo prie neutralaus poveikio klimatui ekonomikos užtikrinimo įgyvendinimo ⁽⁸⁾. Naujasis Europos teisingos pertvarkos stebėjimo centras, kurio veikla bus pradėta vykdyti 2026 m. pradžioje, sustiprins faktinės duomenų bazę ir užtikrins, kad su svarbiausiais suinteresuotaisiais subjektais vyktų aktyvus dialogas teisingos pertvarkos klausimais.

Reformos ir investicijos, padedančios kurti kokybiškas darbo vietas

ES ir valstybės narės turi dėti bendras pastangas, kad būtų galima įgyvendinti reformas, kuriomis siekiama skatinti kokybišką užimtumą. Remdamasi 2025 m. birželio mėn. paskelbta EMCO nuomone dėl darbo vietų kokybės aspektų, Komisija bendradarbiavo su Užimtumo, socialinės politikos, sveikatos ir vartotojų reikalų tarybos (EPSCO tarybos) patariamaisiais komitetais atnaujintos stebėsenos sistemos klausimais, be kita ko, aptarė kiekvieno darbo vietos kokybės aspekto, įgyvendinto dabartiniu 2025–2026 m. semestro ciklu, rodiklius. Įgyvendinant šią stebėsenos sistemą būtų galima lengviau nustatyti pagrindinį tikslą sekti pažangą, padarytą visoje ES gerinant darbo sąlygas.

Kadangi valdžios institucijų išlaidos sudaro apie 15 proc. ES BVP, viešieji pirkimai gali būti labai veiksminga priemonė, padedanti remti kokybiškų darbo vietų kūrimą ir skatinti tvarų ekonomikos augimą, kartu siekiant strateginių ES politikos tikslų. Į 2014 m. paskelbtas viešųjų pirkimų direktyvas įtraukta bendra nuostata dėl pareigos užtikrinti, kad vykdant viešąsias sutartis būtų laikomasi socialinės, darbo ir aplinkos teisės reikalavimų. Perkančiosios organizacijos gali neleisti veiklos vykdytojui dalyvauti viešųjų pirkimų procedūroje tais atvejais, kai perkančioji organizacija gali įrodyti, kad ekonominės veiklos vykdytojas pažeidė jam taikomas aplinkos apsaugos, socialinės ar darbo srities pareigas.

(7) 2002 m. kovo 11 d. [Direktyva 2002/14/EB](#) dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje; 1998 m. liepos 20 d. [Direktyva 98/59/EB](#) dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo; 2001 m. kovo 12 d. [Direktyva 2001/23/EB](#) dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo; Direktyva 2009/38/EB dėl Europos darbo tarybos steigimo, pakeista Direktyva 2025/[dar nepaskelbta].

(8) 2022 m. birželio 16 d. [Tarybos rekomendacija 2022/C 243/04](#) dėl sąžiningo perėjimo prie neutralaus poveikio klimatui ekonomikos užtikrinimo.

Be to, šiose direktyvose pateikiamos neįpareigojančios priemonės, kurios gali padėti vykdyti socialiai atsakingus viešuosius pirkimus, tokios kaip rezervuotos sutartys (pavyzdžiui, pasirašomos su integracijos į darbo rinką socialinėms įmonėms) arba taškų skyrimas už atitiktą socialiniams kriterijams vertinant geriausią kainos ir kokybės santykį.

Vis dėlto Europos Sąjungoje skiriant sutartis ir toliau neretai vadovaujamosi tik kainos kriterijumi. Vykdydama 2026 m. numatytą ES viešųjų pirkimų direktyvų peržiūrą, Komisija išnagrinės galimybes geriau skatinti socialiai atsakingus viešuosius pirkimus, be kita ko, plačiau taikant geriausio kainos ir kokybės santykio kriterijų ir platesniu mastu vykdant kolektyvines derybas.

Valstybės pagalbos taisyklėmis pramonei galima suteikti geresnių paskatų kurti ilgalaikes bei kokybiškas darbo vietas ir investuoti į įgūdžius. Vykdydama Bendrosios išimties reglamento peržiūrą Komisija įvertins, ar ir kaip jį reikėtų atnaujinti, visų pirma dėl aspektų, susijusių su pagalbos socialinėms įmonėms, mokymui ir užimtumui, taip pat nepalankias sąlygas darbo rinkoje turinčių asmenų įdarbinimui taisyklėmis. Komisija parengs specialias gaires, kad padėtų valstybėms narėms rengti socialinei paramai ir socialinėms investicijoms skirtas valstybės pagalbos priemones, be to, ji siekia gerokai sumažinti įmonėms ir valstybėms narėms tenkančią administracinę naštą.

Įmonėms (visų pirma – MVI, startuoliams ir veiklą plečiančioms įmonėms) reikalinga inovacijoms palanki aplinka, kurioje jos galėtų augti ir pritraukti investicijų. Siekiant dar labiau sumažinti administracinę naštą, nauja MVI ir konkurencingumo patikra tapo priemone, leidžiančia geriau atrinkti naujas Komisijos iniciatyvas. Vykdam šią patikrą, be kita ko, vertinamas tikėtinas poveikis išlaidų skirtumui, palyginti su tarptautiniais konkurentais.

Mokesčių ir pensijų reformos gali padėti toliau svariai didinti dalyvavimo darbo rinkoje apimtis ir stiprinti socialinę apsaugą. Pavyzdžiui, papildomos pensijos gali padėti padidinti darbuotojų (ypač – mobiliųjų darbuotojų ir nestandartinių užimtumo formų darbą dirbančių darbuotojų) sutaupytais lėšas pensijai. Įgyvendinant ES startuolių ir veiklą plečiančių įmonių strategiją siekiama pagerinti darbuotojų akcijų pasirinkimo sandorių tvarką, taip padedant startuoliams pritraukti geriausių specialistų ir juos išlaikyti, taip pat skatinant kurti labai kokybiškas darbo vietas. Be to, siekiant skatinti startuolių ir veiklą plečiančių įmonių augimą, svarbu pašalinti su mokesčiais susijusias kliūtis tarpvalstybiniais darbuotojams; šiuo tikslu rengiama rekomendacija.

Palankesnių sąlygų vykdyti pertvarką sudarymas besikeičiančios pasaulinės ekonomikos sąlygomis

Susidarius specifinėms COVID-19 pandemijos aplinkybėms, pagal Europos laikinos paramos priemonę nedarbo rizikai dėl ekstremaliosios situacijos mažinti (SURE) buvo sutelkta daug finansinių išteklių darbo vietoms ir įmonėms apsaugoti. Taikant sutrumpinto darbo laiko tvarką ir panašias priemones, 2020 m. pirmiau minėtos priemonės lėšomis, buvo suteikta parama apie 32 mln. asmenų ir daugiau kaip 2,5 mln. įmonių, visų pirma labiausiai nukentėjusių sektorių MVI. Be to, ja naudodamasi valstybės narės galėjo

reaguoti į staigų su užimtumu susijusių išlaidų, skirtų darbo vietoms išsaugoti, padidėjimą ir sutaupyti apie 9 mlrd. EUR palūkanų.

Komisija pasiūlė kitoje 2028–2034 m. daugiamečioje finansinėje programoje nustatyti naują **laikiną nepaprastąjį mechanizmą**, skirtą reaguoti į didelių krizių, sunkumų ar dėl jų kylančių rimtų grėsmių, darančių poveikį Sąjungai ar jos valstybėms narėms, sukeltus padarinius. Sprendimą taikyti šį mechanizmą priims ES Taryba, gavusi Europos Parlamento pritarimą. Jei mechanizmas bus pradėtas taikyti, jį įgyvendinant bus teikiamos ES skolintomis lėšomis finansuojamos ir metine ES biudžeto garantija, siekiančia iki 0,25 proc. ES BNP, užtikrinamos paskolos.

Siekiant įgyvendinti tvaraus augimo strategiją, viešasis ir privatusis kapitalas turėtų būti telkiamas veiksmingoms investicijoms, kurios teiktų naudos piliečiams, įmonėms ir atspariai ekonomikai. Pavyzdžiui, šiuo tikslu reikia siekti didinti papildomų pensijų kaupimo apimtį, kad į pensiją išėję asmenys gautų deramas pajamas. Taip sutelkiant ilgalaikį kapitalą ir tikslingai jį nukreipiant į ekonomiką galima prisidėti prie ES ekonomikos augimo ir konkurencingumo.

3. MODERNIZACIJA. SKATINIMAS KURTI KOKYBIŠKAS DARBO VIETAS, KARTU SKATINANT SKAITMENINES INOVACIJAS

Skaitmenizacija yra būtinas veiksnys siekiant kurti inovacijas ir užtikrinti ES konkurencingumą. Ji gali padėti didinti darbo našumą, gerinti darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygas, taip pat lengviau spręsti darbo jėgos trūkumo problemą. Daugelis europiečių palankiai vertina skaitmenines technologijas, įskaitant DI, dėl jų poveikio jų darbui ir gyvenimo kokybei, be kita ko, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai. Kaip nurodoma DI taikymo strategijoje ⁽⁹⁾, dauguma (67 proc.) Europos darbuotojų mano, kad dirbtinis intelektas jiems padeda greičiau atlikti užduotis. Vis dėlto 84 proc. darbuotojų ragina valdant DI užtikrinti atsargumą, kad būtų apsaugotas privatumas ir užtikrintas skaidrumas, o 77 proc. darbuotojų pabrėžia, kad darbuotojai ir jų atstovai turi dalyvauti kuriant ir naudojant darbo vietų technologijas ⁽¹⁰⁾.

Atsakingas algoritminio valdymo naudojimas

Algoritminis valdymas paprastai apibrėžiamas kaip automatizuotų stebėsenos sistemų ir automatizuotų sprendimų priėmimo sistemų naudojimas, grindžiamas algoritmais, kurie vis dažniau pakeičia funkcijas, kurias įprastai atlieka vadovai, pavyzdžiui, paskirsto užduotis, apskaičiuoja atskirų užduočių kainą, nustato darbo tvarkaraščius, duoda nurodymus, vertina atliktą darbą, teikia paskatas ar taiko priešišką požiūrį.

DI ir algoritminis valdymas gali padėti padidinti veiksmingumą ir kurti kokybiškesnes darbo vietas, nes darbuotojai gali sutelkti dėmesį į didesnę vertę kuriančias užduotis, taip pat dėl šių technologijų gali padidėti darbo sauga. Be to, veiksminga apsauga nuo

⁽⁹⁾ 2025 m. spalio 8 d. [Komisijos komunikatas Europos Parlamentui ir Tarybai „DI taikymo strategija“](#), COM(2025) 723 final.

⁽¹⁰⁾ Europos Komisija, [Specialioji „Eurobarometro“ apklausa Nr. SP554: Artificial Intelligence and the future of work](#).

diskriminacijos, duomenų saugumo pažeidimų ar perteklinės stebėsenos ir psichosocialinės rizikos yra labai svarbūs veiksniai, padedantys užtikrinti, kad darbo pasaulyje DI būtų pradėtas taikyti patikimai ir plačiai.

DI aktu ⁽¹¹⁾ ir Bendruoju duomenų saugos reglamentu (BDAR) ⁽¹²⁾ nustatyta išsami darbo vietoje naudojamų skaitmeninių technologijų reglamentavimo sistema. Nors ne visos algoritminio valdymo sistemos yra pagrįstos DI, Dirbtinio intelekto sistemos, naudojamos asmenų įdarbinimo ir atrankos sąlygomis, įskaitant DI sistemas, kurios priima sprendimus, darančius poveikį sutartinių darbo santykių sąlygoms, skiria užduotis, taip pat stebi ir vertina rezultatus, DI akte priskiriamos didelės rizikos kategorijai.

Direktyva dėl darbo platformoje padeda užtikrinti skaidrumą, sąžiningumą, žmogaus vykdomą priežiūrą, saugą, informavimą ir konsultavimą atliekant darbą platformoje; be to, ja užtikrinamas teisinis aiškumas skaitmeninėms darbo platformoms, kuriose organizuojamas darbas visoje ES.

ES darbuotojų informavimo ir konsultavimo taisyklėse ⁽¹³⁾ nustatytas reikalavimas, kad priimant sprendimus, kurie gali daryti esminį poveikį darbo organizavimui, įskaitant sprendimus dėl algoritminio valdymo sistemų diegimo, turi dalyvauti darbuotojų atstovai.

Tolesnius veiksmus reikia grįsti dviem vienas kitą papildančiais tikslais: remti DI priemonių diegimą darbe ir sudaryti tam sąlygas, taip pat apsaugoti darbuotojus nuo rizikos, kurią gali kelti algoritminis valdymas. DI aktu ir BDAR sukurtos pagrindinės ir aktualios horizontaliosios sistemos, kurias reikia įgyvendinti ir užtikrinti jų vykdymą. Šiais dviem teisės aktais neapribojama valstybių narių arba Sąjungos teisė toliau taikyti ar nustatyti palankesnes ar konkretesnes tokių sistemų naudojimo taisykles, kuriomis būtų siekiama darbuotojus apsaugoti geriau. Ne vienoje valstybėje narėje ir sektoriuje socialiniai partneriai konkrečias taisykles priėmė ir pritaikė kolektyvinėse sutartyse.

Imantis bet kokių ES veiksmų daugiausia dėmesio būtų skiriama veiksmingam šiuo metu taikomų ES darbuotojų apsaugos priemonių įgyvendinimui ir vykdymo užtikrinimui visose valstybėse narėse, siekiui suteikti daugiau aiškumo dėl tų apsaugos priemonių, o prireikus būtų galima apsvarstyti tikslines papildomas priemones, kurioms netaikomos dabartinės taisyklės. Šiuo tikslu reikėtų užtikrinti aiškią pridėtinę vertę, suderinamumą su teisine sistema, vengti dubliavimosi ir skatinti vienodas sąlygas visoje ES. Kitas aspektas, į kurį reikėtų atsižvelgti, – supaprastinimas darbuotojų ir įmonių patiriamos administracinės naštos srityje.

Darbo metodų pritaikymas prie skaitmeninės tikrovės sąlygų. Teisė atsijungti ir nuotolinis darbas

⁽¹¹⁾ 2024 m. birželio 13 d. Europos Parlamento ir Tarybos [reglamentas \(ES\) 2024/1689](#), kuriuo nustatomos suderintos dirbtinio intelekto taisyklės.

⁽¹²⁾ 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos [reglamentas \(ES\) 2016/679](#) dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas).

⁽¹³⁾ 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos [direktyva 2002/14/EB](#) dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje.

Nors **darbe naudojamos skaitmeninės priemonės teikia lankstumo ir padeda jausti didesnę pasitenkinimą darbu, jos** taip pat skatina nuolatinio darbuotojų pasiekiamumo kultūrą, kurioje darbuotojai skatinami arba patiria spaudimą būti nuolat pasiekiami bet kuriuo metu. Apskritai intensyvėjantis darbas ir su darbu susijusi įtampa gali daryti poveikį darbuotojų gerovei, o todėl galiausiai sumažėja našumas ir išauga viešosios išlaidos ⁽¹⁴⁾.

2024 m. kas penktas europietis bent dalį laiko dirbo iš namų. Be to, nuotoliniam darbui vis dažniau teikiama pirmenybė – 2024 m. EUROFOUND atliktos apklausos rezultatai parodė, kad daugiau nei 50 proc. respondentų labiau nori dirbti iš namų kelis kartus per savaitę, o 24 proc. respondentų nori dirbti tik iš namų. Nepaisant to, nuotoliniams darbuotojams dažnai neišskios su socialine apsauga ir apmokestinimu susijusios nuotolinio darbo taisyklės ir darbo sąlygos, įskaitant atvejus, kai dirbama iš kitos šalies. Be to, darbdaviams sunku vadovauti skirtingose vietose esančių darbuotojų darbui.

2021 m. sausio mėn. Europos Parlamentas pagal SESV 225 straipsnį priėmė rezoliuciją dėl teisės atsijungti ir nuotolinio darbo, kurioje prašoma imtis ES teisėkūros veiksmų. Po 2022–2023 m. surengtų nerezultatyvių Europos socialinių partnerių iš įvairių sektorių derybų dėl peržiūrėto susitarimo šiose srityse Komisija 2024–2025 m. su socialiniais partneriais surengė oficialias dviejų etapų konsultacijas.

Socialiniai partneriai. organizacijos „UNI Europa“ parengtame teisės atsijungti vadove pateikiami geriausios praktikos taikymo pavyzdžiai, pagrįsti nacionalinėmis atsijungimo taisyklėmis.

2022 m. centrinės valdžios administracijų socialinių partnerių pasiūlytu skaitmenizacijos susitarimu siekiama užtikrinti, kad skaitmeninė transformacija viešajame sektoriuje būtų įtrauki, orientuota į žmogų ir nepažeistų darbuotojų teisių.

Valstybėms narėms visapusiškai įgyvendinus Profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros direktyvą bus užtikrintos tokios darbo sąlygos, kad tėvams ir prižiūrintiesiems asmenims būtų paprasčiau derinti privatų, šeimos ir profesinį gyvenimą.

4. TEISINGUMAS, SAUGUMAS IR LYGYBĖ. ATSPARIŲ DARBO VIETŲ EUROPOJE PAGRINDAS

ES taikomais tvirtais darbo ir darbuotojų saugos ir sveikatos standartais apsaugomi darbuotojai ir organizuotas darbo jėgos judumas, taip siekiant kurti pasitikėjimą, sutelkti specialistus, skatinti lygybę, užkirsti kelią diskriminacijai ir piktnaudžiavimui. Bet darbo pasaulyje vyksta pokyčiai, o dėl jų mūsų sistemos patiria spaudimą.

Fizinei ir psichikos sveikatai palankios aplinkos kūrimas darbe

Darbuotojų apsauga nuo traumų, ligų ir mirties yra esminis darbo vietų kokybės aspektas. Nepaisant to, kad padaryta pažanga, kasmet daugiau nei 170 000 žmonių ES miršta nuo su darbu susijusių ligų, apie 3 300 žmonių patiria mirtinų traumų, o daugiau nei

⁽¹⁴⁾ Fernandez Macias, E., Gonzalez Vazquez, I., Torrejon Perez, S. and Nurski, L., *Work in the Digital Era: How Technology is Transforming Work and Occupation*, Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas, 2025 m.

220 000 žmonių – nemirtinų nelaimingų atsitikimų, dėl kurių jie negali dirbti ilgiau nei tris mėnesius arba tampa nedarbingi visam laikui ⁽¹⁵⁾. Geros sveikatos apsauga apima tiek fizinės, tiek psichikos sveikatos aspektus, o ją užtikrinant reikia laikytis lyčiai atžvalgaus požiūrio.

Tvirtos darbuotojų saugos ir sveikatos (DSS) politikos priemonės – tai aspektas, kurį būtina užtikrinti ekonomikos ir socialiniu požiūriu. Dėl jų sumažėja pravaikštininkavimas, ilgėja profesinio gyvenimo trukmė ir pasiekiamas didesnis našumas ⁽¹⁶⁾. Dėl su darbu susijusių traumų ir ligų visuomenė patiria išlaidų, kurios siekia maždaug 3,3 proc. ES BVP, o kiekvienas į jų prevenciją investuotas euras duoda daugiau nei dviejų eurų grąžą ⁽¹⁷⁾.

Svarbu, kad ES DSS teisės aktai ir toliau atitiktų naujas realijas. Iki 2026 m. vidurio Komisija paskelbs ataskaitą dėl DSS pagrindų direktyvos ir susijusių direktyvų įgyvendinimo. Kancerogenų, mutagenų ir reprodukcijai toksiškų medžiagų direktyva peržiūrima šeštą kartą. Konsultuodamasi su socialiniais partneriais Komisija taip pat peržiūrės Darbo vietų ir Displėjaus ekrano įrenginių direktyvas ⁽¹⁸⁾, siekdama atnaujinti DSS apsaugos priemones šiuolaikinėse darbo vietose (įskaitant nuotolinį darbą) ir skaitmenines priemones, be to, užtikrinti, kad būtų geriau sprendžiamos psichosocialinės ir ergonominės rizikos problemos ir atsižvelgiama į darbuotojų su negalia patiriamą riziką.

Viena iš trijų moterų ES yra patyrusi seksualinį priekabiavimą darbe, o 18–29 m. amžiaus moterų grupėje šis skaičius siekia net 41,6 proc. Šiuo metu įgyvendinamos tokios iniciatyvos kaip EU-OSHA internetinio interaktyvaus rizikos vertinimo priemonė seksualinio priekabiavimo ir trečiųjų šalių smurto klausimais. Socialiniai partneriai taip pat imasi svarbių veiksmų – be kita ko, 2025 m. atnaujintos tarpsektorinės gairės šioje srityje.

Didesnis informuotumas apie su darbu susijusią riziką ir moksliniai tyrimai šia tema leidžia priimti geriau pagrįstas politikos priemones, dėl kurių gerėja darbo vietų kokybė. 2023 m. Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA) paskelbė gaires „Karštis darbe. Darbo vietų gairės“ (angl. *Heat at Work – Guidance for Workplaces*) ⁽¹⁹⁾. 2026–2028 m. ji įgyvendins kampaniją „Healthy Workplace“, kuri bus skirta psichikos sveikatos ir psichosocialinės rizikos darbe klausimams.

Deramas darbo užmokestis siekiant apsaugoti darbuotojus, kurti žmogiškąjį kapitalą ir mažinti darbuotojų trūkumą

⁽¹⁵⁾ EU-OSHA (2023 m.), *Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023*, [Eurostato duomenys](#) ir [Eurostato duomenys](#).

⁽¹⁶⁾ EU-OSHA, [Good OSH is good for business](#).

⁽¹⁷⁾ Tarptautinė socialinės apsaugos asociacija (ISSA), *Calculating the international return on prevention for companies: Costs and benefits of investments in occupational safety and health, 2013 m. galutinė ataskaita*.

⁽¹⁸⁾ 1989 m. lapkričio 30 d. [Direktyva 89/654/EEB](#) dėl būtiniausių darbovietei taikomų saugos ir sveikatos reikalavimų. 1990 m. gegužės 29 d. [Direktyva 90/270/EEB](#) dėl saugos ir sveikatos apsaugos būtiniausių reikalavimų dirbant su displėjaus ekrano įrenginiais.

⁽¹⁹⁾ *OSH-Wiki*, [Heat at work – guidance for workplaces](#), 2023 m. birželio 1 d.

Deramas darbo užmokestis naudingas tiek darbuotojams, tiek įmonėms. Jis padeda siekti socialinio sąžiningumo ir kurti našią bei įtraukią ekonomiką. Deramas darbo užmokestis padeda apsaugoti darbuotojų perkamąją galią, mažinti darbo užmokesčio skirtumus ir dirbančiųjų skurdą, prisideda prie vidaus paklausos ir stiprina paskatas dirbti. Direktyva dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio ES skatinama darbo užmokestį nustatyti teisingiau. Priėmus šią direktyvą valstybėse narėse sumažėjo minimaliojo ir vidutinio darbo užmokesčio skirtumas. Svarbu tai, kad šia direktyva taip pat padedama mažinti didžiausio ir mažiausio minimaliojo darbo užmokesčio skirtumus tarp valstybių narių ir taip prisidedama prie didesnės darbo užmokesčio konvergencijos visoje Europoje.

Reikia gerinti jaunimo padėtį darbo rinkoje, visų pirma mažų garantijų sutarčių, netipinių formų darbo ir neformalios ekonomikos atžvilgiu. Kokybiškos darbo vietos yra būtinas veiksnys siekiant užtikrinti kartų tarpusavio teisingumą.

Nepaisant to, 2024 m. beveik kas dvyliktas darbuotojas vis dar patiria dirbančiųjų skurdą; ši problema neproporcingai dažnai paveikia žemos kvalifikacijos, ne visą darbo laiką dirbančius ir laikinuosius darbuotojus, taip pat vienišus tėvus. Be to, vis dar labai svarbu kovoti su darbo vietų, kurias dažniausiai užima moterys, nuvertinimo problema ir didinti darbo užmokesčio skaidrumą, siekiant sumažinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą, šiuo tikslu laiku įgyvendinant Darbo užmokesčio skaidrumo direktyvą.

Siekiant, kad pažanga užtikrinant deramą darbo užmokestį derėtų su konkurencingumu, būtina didinti našumą. Vis dėlto pastarąjį dešimtmetį daugelyje ES valstybių narių nuolat fiksuojamas labai vangus našumo didėjimas, todėl mažėja galimybių didinti darbo užmokestį, o vidutinis realusis darbuotojų darbo užmokestis per metus padidėja maždaug vos 0,5 proc. Žvelgiant į ateitį, ekonominė transformacija (o ypač – skaitmeninė pertvarka) suteikia galimybę kurti daugiau inovacijų ir didinti našumą, dėl to atsirastų daugiau galimybių didinti darbo užmokestį ir užtikrinti deramą skirtingų kartų atstovų gyvenimo lygį.

Sklandžios kolektyvinės derybos padeda užtikrinti, kad visi darbuotojai gautų deramą darbo užmokestį, ir gali paskatinti naudotis papildomų pensijų sistemomis. Komisija toliau remis pastangas užtikrinti tinkamą darbo užmokestį ir socialinį dialogą visoje ES. Šiuo tikslu, be kita ko, bus stebima, ar Direktyva tinkamai perkeliama į nacionalinę teisę, įskaitant joje nustatytus reikalavimus, pagal kuriuos valstybės narės, kuriose kolektyvinių derybų aprėpties lygis yra mažesnis nei 80 proc., turi nustatyti sistemą, kuri sudarytų sąlygas kolektyvinėms deryboms, ir parengti jų stiprinimo veiksmų planą.

Kova su išnaudojimu darbe

Kaip pabrėžiama Lettos pranešime, ES turėtų kovoti su **subrangos** ar tarpininkavimo darbo srityje taikoma praktika, **dėl kurios gali būti išnaudojami darbuotojai ar piktnaudžiaujama jų pažeidžiamumu** ⁽²⁰⁾. Subranga yra teisėtas verslo modelis. Naudodamosi subrangos paslaugomis įmonės gali gauti prieigą prie konkrečios srities

⁽²⁰⁾ Letta, E., *Much more than a market*, 2024.

praktinių žinių, greitai prisitaikyti prie besikeičiančių verslo poreikių ir išlikti konkurencingos. Tačiau, nepaisant to, kad ES apsaugos sistema yra tvirta, toliau piktnaudžiaujama kai kurių darbuotojų pažeidžiamumu. Daugiausia tokio

Socialiniai partneriai. ES socialinių partnerių statybos srityje bendrai įgyvendinamu projektu „SIDE-CIC“ skatinama naudoti socialines asmens tapatybės korteles siekiant didinti skaidrumą, stebėti darbuotojų teises bei kvalifikaciją ir išnagrinėti, kaip šias priemones geriau susieti skirtingose įmonėse ir šalyse.

darbuotojų pažeidžiamumu. Daugiausia tokio piktnaudžiavimo atvejų pasitaiko statybos, transporto, žemės ūkio ir buitinių paslaugų sektoriuose.

Toliau labai svarbu dėti daugiau ir labiau suderintų pastangų. Siekiant veiksmingai kovoti su piktnaudžiavimu, būtina aktyviau siekti užtikrinti atitinkamų teisės aktų vykdymą, didinti nacionalinių sistemų (kvalifikacinės atrankos sistemos, nacionalinių registrų ar sertifikavimo sistemos) skaidrumą nesukuriant nereikalingos papildomos

naštos ir vertinti darbdavių atsakomybės už darbuotojų teisių nesilaikymą sistemas. Be to, Europos darbo institucija (EDI) gali dar labiau remti keitimosi nacionaline praktika, tyrimų ir įgyvendinimo užtikrinimo veiksmus.

Vykdamas viešuosius pirkimus gali būti patikrintas subrangovų patikimumas. 2014 m. Viešųjų pirkimų direktyvose pateiktos nuostatos, kuriomis siekiama sutarties vykdymo laikotarpiu užkirsti kelią neigiamiems socialiniams padariniams arba juos sušvelninti. Komisija paskelbė, kad 2026 m. šios direktyvos bus peržiūrėtos ir, rengdamasi peržiūrai, 2025 m. spalio mėn. pateikė vertinimą. Vykdamas peržiūrą, be kita ko, bus atsižvelgiama į subrangos klausimą, įskaitant rangovų atsakomybę ir kvalifikaciją, taip pat tiekimo grandinių skaidrumą. **Be to, reikia veiksmingiau nustatyti išnaudojimo darbe atvejus ir užkirsti jiems kelią,** ypač kai tai susiję su darbuotojais iš ES nepriklausančių šalių, įskaitant prekybos žmonėmis atvejus. **Direktyvoje dėl sankcijų darbdaviams ir Sezoninių darbuotojų direktyvoje** nustatytos aiškios atsakomybės ir sankcijų taisyklės, įskaitant taisykles, kaip stiprinti vykdymo užtikrinimą ir geriau apsaugoti teises trečiųjų šalių piliečių, kuriems dėl jų neteisėto buvimo šalyje gali kilti ypač didelis pavojus patirti išnaudotojiškas darbo sąlygas, visų pirma tokiuose sektoriuose, kaip statybos, transporto, buitinių paslaugų ir žemės ūkio.

Būsima **EDI įgaliojimų peržiūra** gali būti naudinga siekiant toliau spręsti problemas, susijusias su trečiųjų šalių piliečių darbo sąlygų pažeidimais. EDI ir nacionalinės inspekcijos taip pat galėtų aktyviau kovoti su nedeklaruojamu darbu ir glaudžiau bendradarbiauti su teisės saugos institucijomis.

Sąžiningo darbo jėgos judumo skatinimas

Tam tikruose sektoriuose, kuriems labai būdingas judumas, kyla savitų problemų. Pavyzdžiui, tai pasakytina apie transporto sektoriaus darbuotojus. Įgyvendinant Pirmąjį ES kelių transporto judumo dokumentų rinkinį bus užtikrinama vairuotojų socialinė apsauga ir veiklos vykdytojų laisvė teikti tarpvalstybines transporto paslaugas. Komisijos ataskaitoje dėl vairuotojams tinkamų poilsio patalpų ir saugomų stovėjimo aikštelių nagrinėjama, kaip padidinti jų prieinamumą ⁽²¹⁾. Komisija nagrinėja būdus, kaip atnaujinti

⁽²¹⁾ [EUR-Lex – 52025DC0703 – LT – EUR-Lex.](#)

su autobusų ir sunkvežimių vairuotojų kvalifikacija ir mokymu susijusias taisykles, kad mokymas būtų aktualesnis ir patrauklesnis.

Atliekant Oro paslaugų reglamento peržiūrą daugiausia dėmesio bus skiriama tinkamam aviacijos paslaugų vidaus rinkos veikimui, drauge atsižvelgiant į problemas, su kuriomis susiduriama užtikrinant judžių orlaivių įgulų darbo teisės aktų vykdymą.

Kultūros ir kūrybos sektoriuose menininkai ir kiti labai judūs su šia veikla susiję specialistai dažnai dirba mažų garantijų darbo ir mažų garantijų socialinėmis sąlygomis. Komisija paskelbė Europos kultūros politikos kelrodį ⁽²²⁾, kuriame pranešta apie būsimą ES menininkų chartiją; joje bus išdėstyti sąžiningų darbo sąlygų šiame sektoriuje pagrindiniai principai, gairės ir įsipareigojimai.

Siekdama didinti investicijas į mokslinius tyrimus bei plėtrą ir skatinti žinių bei specialistų judėjimą, Komisija pateiks Europos mokslinių tyrimų erdvės aktą, kuriuo bus siekiama įtvirtinti ES penktąją mokslinių tyrimų ir inovacijų laisvę, gerinti tyrėjų karjeros bei darbo sąlygas ir stiprinti ES, kaip patrauklios aplinkos, reputaciją.

Be to, 2026 m. Komisija paskelbs sąžiningo darbo jėgos judumo dokumentų rinkinį. Pasinaudojant skaitmenizacijos teikiamomis galimybėmis, šiuo dokumentų rinkiniu bus atnaujintos ir supaprastintos ES socialinės apsaugos koordinavimo taisyklės ir procedūros, be kita ko, kad būtų galima lengviau laikinai teikti paslaugas tarpvalstybiniu mastu, kartu apsaugant darbuotojų teises. Jį įgyvendinant bus sustiprinta EDI ir suskaitmenintos socialinės apsaugos derinimo su Europos socialinės apsaugos pasu procedūros. Komisija taip pat išnagrinės būdus, kaip palengvinti ES ir trečiųjų šalių piliečių kvalifikacijų pripažinimą ir jį paspartinti, kad ES taptų patrauklesne vieta specialistams iš viso pasaulio.

Kalbant apie darbo jėgos judumą ES viduje, vykdymo užtikrinimo problemų kyla dėl dažnėjančio trečiųjų šalių piliečių komandiravimo ir dėl tarpvalstybinio laikinojo įdarbinimo agentūrų ir įdarbinimo tarpininkų paslaugų teikimo, be kita ko, ilgose ir sudėtingose subrangos grandinėse. Be to, vykdydamos tolesnę veiklą, susijusią su 2024 m. ataskaita dėl darbuotojų komandiravimo ⁽²³⁾, Komisija ir EDI nagrinėja šiuos iššūkius, siekdamos sustiprinti tarpvalstybinį bendradarbiavimą ir remti nacionalines priemones.

Sąžiningumo ir lankstumo užtikrinimas savarankiškai dirbantiems asmenims

Savarankiškai dirbančių asmenų kokybiškos darbo vietos yra labai svarbus veiksnys siekiant įtraukaus ekonomikos augimo. Savarankiškai dirbantys asmenys ir nestandartinėmis užimtumo sąlygomis dirbantys darbuotojai turėtų turėti teisę į deramas socialines išmokas, informaciją, mokymus ir sveikatos priežiūros paslaugas panašiomis sąlygomis kaip samdomi darbuotojai. Šį tikslą galima pasiekti tinkamai įgyvendinant gaires, pateiktas 2019 ir 2003 m. Tarybos rekomendacijose dėl savarankiškai dirbančių asmenų socialinės apsaugos, sveikatos apsaugos ir darbo saugos valstybėms narėms. Be to, vadovaujantis Komisijos rekomendacija ⁽²⁴⁾, savarankiškai dirbantiems asmenims ir

⁽²²⁾ Europos Komisija, [Europos kultūros politikos kelrodis](#).

⁽²³⁾ 2018 m. birželio 28 d. Europos Parlamento ir Tarybos [direktyva \(ES\) 2018/957](#), kuria iš dalies keičiama Direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo.

⁽²⁴⁾ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=PI_COM:C\(2025\)9300](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=PI_COM:C(2025)9300).

nestandartinėmis užimtumo sąlygomis dirbantiems darbuotojams reikėtų suteikti tokią pat galimybę, kaip ir samdomiems darbuotojams, dalyvauti papildomų pensijų programose automatinio įtraukimo sąlygomis ir gauti lygiavertes išmokas.

Savarankiškai dirbančių asmenų kolektyvinės derybos gali padėti pagerinti jų darbo sąlygas ir ekonominį saugumą. 2022 m. priimtose ES konkurencijos teisės taikymo kolektyvinėms sutartims, susijusioms su individualiai savarankiškai dirbančių asmenų darbo sąlygomis, gairėse patikslinamos sąlygos, pagal kurias šie asmenys gali dalyvauti kolektyvinėse derybose nepažeisdami ES antimonopolinių taisyklių.

5. ĮGALINAMIEJI VEIKSNIAI. KURTI IR PROPAGUOTI KOKYBIŠKAS DARBO VIETAS

Kurdama konkurencingą darbo rinką, kurioje gerbiamos darbuotojų teisės ir skatinamas socialinis dialogas bei kolektyvinės derybos, ES gali pritraukti specialistų ir juos išlaikyti, pasinaudoti naujomis galimybėmis ir darbuotojams bei įmonėms užtikrinti visokeriopą bendrosios rinkos teikiamą naudą. Deramas finansavimas ir kokybiškos viešosios paslaugos taip pat yra labai svarbūs veiksniai siekiant kurti ir išlaikyti kokybiškas darbo vietas.

Veiksmingas ES teisės aktų vykdymo užtikrinimas

Darbuotojų teisių užtikrinimas yra vienas iš pagrindinių teisingų ir konkurencingų darbo rinkų aspektų ir ES *acquis* dalis. Vykdomo užtikrinimas valstybėse narėse tebėra nevienodas. Siekiant geriau užtikrinti darbuotojų teises, reikia stebėti, ar teisės aktai tinkamai perkeliama į nacionalinę teisę, veiksmingai nagrinėti skundus ir palaikyti nuolatinį dialogą su nacionalinėmis valdžios institucijomis bei socialiniais partneriais.

Reikia sukurti iniciatyvų, kurios padėtų ES socialines teises įgyvendinti vietoje. Kuriant priemones ir gaires ES darbuotojų teisių srityje galima geriau užtikrinti vykdymą, didinti informuotumą ir stiprinti administracinius gebėjimus, todėl Komisija glaudžiai bendradarbiaus su ES agentūromis, įskaitant EDI ir EU-OSHA, siekdama tokias gaires parengti, ir šiuo tikslu remsis geraisiais pavyzdžiais, kaip antai EU-OSHA internetinio interaktyvaus rizikos vertinimo priemonėmis. Darbo inspekcijos gali padėti atgrasyti nuo neteisėtos praktikos taikymo, taip pat bus išnagrinėtos galimybės taikyti naujas technologijas, pavyzdžiui, DI, kad inspekcijų veikla būtų tikslingesnė ir veiksmingesnė.

Be to, iš esmės svarbu visoje ES vykdyti darbo vietų kokybės stebėseną. Pažanga stebima bendromis Komisijos, valstybių narių ir ES socialinių partnerių pastangomis. Naudojantis ES agentūrų teikiamomis priemonėmis ir duomenimis galima padaryti vertingų išvalgų. Be to, pasitelkiant EMCO bendrą vertinimo sistemą ir įgyvendinant Europos semestrą, įrodymais grindžiamas politikos formavimas bus vykdomas remiantis tendencijų stebėseną, be kita ko, patikimais demografiniais ir teritoriniais duomenimis.

ES įsipareigojimas vykdyti socialinį dialogą – mūsų kolektyvinė jėga ir konkurencinis pranašumas

Socialinis dialogas, įskaitant kolektyvines derybas – tai labai svarbus veiksnys siekiant kurti kokybiškas darbo vietas Taip užtikrinama, kad darbo vietos politiką būtų

galima pritaikyti prie besikeičiančių ekonominių, technologinių ir socialinių realiųjų, taip pat padedama Europos įmonėms išlikti konkurencingoms.

Ne vienoje valstybėje narėje socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų srityje juntamas spaudimas. 19-oje iš 27-ųjų valstybių narių kolektyvinių sutarčių aprėptis sumažėjo nuo maždaug 77 proc. 2005 m. iki 66 proc. 2024 m. ⁽²⁵⁾ 80 proc. ES darbuotojų gali pareikšti nuomonę, kadangi jiems kaip nors kolektyviai atstovaujama, tačiau nemaža jų dalis neturi pakankamai galimybių pasinaudoti oficialiais dalyvavimo kanalais. Tarp sektorių tebėra didelių skirtumų – nepakankamai atstovaujama 56 proc. žemės ūkio darbuotojų, o viešojo administravimo, švietimo ir finansinių paslaugų sektoriuose tokių darbuotojų dalis sudaro 11 proc. ar mažiau ⁽²⁶⁾. Komisija socialinį dialogą ir kolektyvines derybas toliau remia pasitelkdama ES teisės aktus, politikos priemones, administracines ir finansines priemones. Ji padeda EMCO geriau rinkti duomenis apie socialinį dialogą ir dalytis geriausios praktikos pavyzdžiais, kad būtų skatinamas tarpusavio mokymasis, ir taip padeda įgyvendinti 2023 m. Tarybos rekomendaciją dėl socialinio dialogo stiprinimo Europos Sąjungoje. Kai kolektyvinės derybos skatinamos taikant socialines viešojo finansavimo sąlygas, darbuotojai gali gauti naudos iš pramonei teikiamos paramos.

Iš esmės svarbu užtikrinti socialinių partnerių savarankiškumą ir laisvę sudaryti sutartis. Siekdami didinti prasmingo dalyvavimo ir susitarimų pajėgumus, Europos, nacionaliniai ir šalių kandidačių socialiniai partneriai toliau galės naudotis ES finansinėmis priemonėmis, visų pirma, iš ES biudžeto skiriamomis priemonėmis.

Politikos įgyvendinimas praktikoje. ES lėšos darbo vietų kokybei užtikrinti

ES finansavimas yra labai svarbus veiksnys, kad politika duotų apčiuopiamų rezultatų. ESF + yra svarbiausia ES investicijų į žmones finansavimo priemonė, jos biudžetas 2021–2027 m. laikotarpiu sudaro 141,3 mlrd. EUR. Per programos „InvestEU“ socialinių investicijų ir įgūdžių politikos liniją teikiant biudžeto garantijas remiamos socialinės investicijos, visų pirma – labai mažų įmonių, švietimo ir socialinės infrastruktūros srityse. Priemonės „NextGenerationEU“ lėšomis remiamos tiesioginės investicijos į įgūdžius, taip pat į darbo rinkos reformas, kuriomis didinama prieiga prie kokybiškų darbo vietų, o šioms pastangoms įgyvendinti valstybės narės skiria 40,6 mlrd. EUR. Europos regioninės plėtros fondo (ERPF) ir Specialistų gausinimo mechanizmo lėšomis remiami pažeidžiami darbuotojai nepalankioje padėtyje esančiose vietovėse, skaitmenizacija ir teisinga pertvarka įgyvendinant Teisingos pertvarkos fondą.

Nacionalinės ir regioninės partnerystės planais, kuriuos siūloma įgyvendinti kitoje daugiametėje finansinėje programoje, siekiama nukreipti dideles investicijas, kuriomis būtų remiamas kokybiškas užimtumas, pavyzdžiui, įgūdžių ugdymas, sveikatos apsauga ir skaitmeninės įgalinančios priemonės. Komisija siūlo bent 14 proc. bet kurio nacionalinės ir regioninės partnerystės plano lėšų (išskyrus žemės ūkiui ir Socialiniam klimato fondui rezervuotą sumą) skirti socialiniams tikslams, kad būtų išlaikytas didelis užmojis finansuoti ESF tipo veiksmus. Be to, Europos konkurencingumo

⁽²⁵⁾ EBPO/AIAS ICTWSS duomenų bazė, [Policy brief, statistical annex, 2025 m. rugšėjo mėn.](#)

⁽²⁶⁾ EUROFUND, [Self-employment in the EU: Job quality and developments in social protection](#), 2024 m. sausio 30 d.

fondo lėšomis bus remiamos investicijos į įgūdžių ugdymą, visų pirma – strategiškai svarbiuose sektoriuose.

Konkreiems sektoriams skirtos priemonės taip pat sudaro sąlygas kurti kokybiškas darbo vietas. Žemės ūkio ir žuvininkystės sektoriuose susiduriama su tokiais problemomis kaip sunkumai pritraukiant jaunus ūkininkus ir žvejus, užtikrinant tinkamas darbo sąlygas ir mažinant atotrūkį tarp lyčių. Komisija priėmė žemės ūkio ir maisto sektoriaus viziją ir pateikė pasiūlymą dėl paprastesnės, tikslinės BŽŪP po 2027 m., kurioje numatytos priemonės, apimančios socialines sąlygas, kuriomis siekiama remti geras darbo sąlygas, ir paramą ūkininkų pavadavimo paslaugoms. Įgyvendinant Vandenynų pakto 2040 m. žuvininkystės ir akvakultūros sektorių viziją ir Mėlynąją kartų kaitos strategiją, skatinama kurti klestinčią mėlynąją ekonomiką ir remiama pakrančių zonose gyvenančių žmonių gerovė.

Visiems ir visuose sektoriuose užtikrinama galimybė naudotis kokybiškomis paslaugomis

Kokybiškos paslaugos yra vienas iš svarbiausių veiksnių, sudarančių sąlygas vykdyti užimtumo ir darbo rinkos pertvarką. Šiomis paslaugomis, kuriomis užtikrinamas prieinamas ikimokyklinis ugdymas ir priežiūra, ilgalaikė priežiūra ir sveikatos priežiūra, milijonams darbuotojų, ypač moterims, suteikiama galimybė dirbti mokamą darbą ir siekti karjeros. Siekiant užtikrinti bendruomenių sveikatą ir gerovę, labai svarbios patikimos sveikatos sistemos, kuriose dirba pakankamai sveikatos priežiūros darbuotojų.

Sveikatos ir priežiūros sektorius sudaro sąlygas milijonams žmonių, tėvų, globėjų ir visose pramonės šakose dirbančių darbuotojų visapusiškai dalyvauti darbo rinkoje. Komisija imasi veiksmų, kad būtų sukurta nuoseklesnė sistema, skirta ilgalaikės priežiūros darbuotojų problemoms spręsti, ir siekia 2027 m. pristatyti Europos priežiūros susitarimą. Be to, įgyvendindama programą „ES – sveikatos labui“, ES remia darbo jėgos planavimą, slaugytojų išlaikymą ir skaitmeninę pertvarką ir taip didina sveikatos sistemos atsparumą.

Regionai ir vietos bendruomenės atlieka labai svarbų vaidmenį kuriant kokybiškas darbo vietas. Iš 26–27 mln. viešajame sektoriuje dirbančių žmonių apie 17–19 mln. dirba vietos ir regionų lygmeniu⁽²⁷⁾. Jie atlieka įvairias funkcijas – dirba administravimo, švietimo ir profesinio mokymo, viešųjų paslaugų, sveikatos priežiūros, socialinės rūpybos, transporto ir skubios pagalbos paslaugų srityse. Skatinant kokybiškų darbo vietų kūrimą šiose srityse, padedama didinti regionų patrauklumą ir plėtrą.

6. TOLESNI VEIKSMAI

Kokybiškų darbo vietų kūrimas grindžiamas įvairiais politikos veiksmais. Tokios darbo vietos – tvirta Europos socialinio modelio ir Europos socialinių teisių ramsčio sudedamoji dalis ir yra labai svarbios siekiant į Europą pritraukti specialistų ir juos išlaikyti. Kaip Pirmininkė U. von der Leyen paskelbė 2025 m. rugsėjo mėn. pranešime apie Sąjungos padėtį, **Komisija pasiūlys kokybiškų darbo vietų aktą**, kuriuo bus papildyti Veiksmų gairėse numatyti veiksmai ir sustiprintas jų poveikis.

⁽²⁷⁾ EBPO, *Subnational Public Employment in OECD and EU Countries*, 2024 m. lapkričio mėn.

Remdamasi SESV 154 straipsnio 2 dalimi, Komisija pradeda **pirmojo etapo konsultacijas su Europos socialiniais partneriais**, siekdama sužinoti jų nuomonę apie tai, kokių veiksmų galėtų imtis ES, kad būtų gerinamos kokybiškos darbo vietos. Šiomis konsultacijomis bus papildytos 2025 m. spalio mėn. užbaigtos dviejų etapų konsultacijos dėl teisės atsijungti ir nuotolinio darbo. Kokybiškų darbo vietų aktą galima papildyti ne teisėkūros iniciatyvomis, be to, jame bus atsižvelgta į nacionalinių sistemų įvairovę. Taip socialiniams partneriams bus suteikta pakankamai laisvės įgyvendinti to teisės akto nuostatas, bus gerbiamas jų savarankiškumas bei laisvė sudaryti sutartis ir bus mažinama įmonėms tenkanti administracinė našta siekiant konsolidavimo ir supaprastinimo.

Kokybiškų darbo vietų aktu drauge su kitais ES socialinės srities *acquis* teisės aktais bus užtikrinama, kad darbo pasaulis atsižvelgtų į šiuolaikinės ekonomikos poreikius. Kad ES ekonomika galėtų augti, reikia sukurti šiuolaikišką darbo rinką, kurioje būtų užtikrinamas ir pakankamas specialistų skaičius, ir judumas, taip pat lankstūs, bet tvirti įgūdžių pagrindai; be to, reikia suformuoti patikimą aplinką, kurioje darbuotojai jaustųsi apsaugoti ir kuo labiau atskleistų savo potencialą, taip prisidedami prie ES atsparumo ir konkurencingumo.