



Briselē, 2025. gada 4. decembrī
(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

PAVADVĒSTULE

Sūtītājs: Eiropas Komisijas ģenerālsekretāre, parakstījusi direktore *Martine DEPREZ*

Saņemšanas datums: 2025. gada 4. decembris

Saņēmējs: Eiropas Savienības Padomes ģenerālsekretāre *Thérèse BLANCHET*

K-jas dok. Nr.: COM(2025) 944 final

Temats: KOMISIJAS PAZIŅOJUMS EIROPAS PARLAMENTAM, PADOMEI,
EIROPAS EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAI UN
REGIONU KOMITEJAI
Kvalitatīvu darbvietu ceļvedis

Pielikumā ir pievienots dokuments COM(2025) 944 final.

Pielikumā: COM(2025) 944 final



Briselē, 4.12.2025.
COM(2025) 944 final

**KOMISIJAS PAZIŅOJUMS EIROPAS PARLAMENTAM, PADOMEI, EIROPAS
EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAI UN REĢIONU KOMITEJAI**

Kvalitatīvu darbvietu ceļvedis

1. EIROPAS KONKURĒTSPĒJAS VEIDOŠANA AR KVALITATĪVĀM DARBVIETĀM

Pašreizējie ģeopolitiskie un ģeoekonomiskie satricinājumi, globālā konkurence, atkarīgums tirdzniecībā un Eiropas rūpnieciskās bāzes pārveide negatīvi ietekmē izaugsmi un stabilitāti. Tā kā uzņēmumiem ir grūti saglabāt konkurētspēju, darba ņēmēji izjūt globālo krīžu ietekmi, dzīves dārdzību un straujas pārmaiņas, kas ietekmē viņu dzīvi un karjeru.

Gadu desmitiem ES unikālā sociālā tirgus ekonomika ir labi nodrošinājusi uzņēmējdarbības iespējas un darba ņēmēju aizsardzību. Tā ir apliecinājusi noturību pret lieliem satricinājumiem, jo īpaši Covid-19 pandēmiju, enerģētikas krīzi, inflāciju un dzīves dārdzības pieaugumu, aizsargājot miljoniem uzņēmumu, cilvēku un darbvieta, un pašlaik nodarbinātības līmenis ir rekordaugsts. ES ir jādara viss iespējamais, lai nodrošinātu, ka tā joprojām ir labākā vieta, kur dzīvot, strādāt, ieguldīt un veikt uzņēmējdarbību.

Strukturālām pārmaiņām ir vajadzīgi strukturāli risinājumi konkurētspējīgai un taisnīgai izaugsmei. Lai to panāktu, būtiska nozīme ir kvalitatīvām darbvietām. Kā uzsvērts Dragi ziņojumā par ES konkurētspēju ⁽¹⁾, lielāka produktivitāte iet roku rokā ar uzlabotu darbvieta kvalitāti un lielāku līdzdalību darba tirgū. Piekļuve kvalitatīvām darbvietām arī stiprina teritoriālo, ekonomisko un sociālo kohēziju, ļaujot cilvēkiem izmantot “tiesības palikt” un attīstīties savās vietējās kopienās un atbalstot ilgtermiņa ekonomisko līdzdalību visos reģionos.

Kvalitatīvu darbvieta ceļvedis (“ceļvedis”) ir atjaunota apņemšanās veicināt kvalitatīvas darbvieta konkurētspējīgā ekonomikā. Tajā ir izklāstītas iniciatīvas, kuru mērķis ir saskaņot nodarbinātības politiku ar strauji mainīgas ekonomikas vajadzībām, vienlaikus saglabājot Eiropas sociālās tirgus ekonomikas, sociālā progresā un pilnīgas nodarbinātības principus. Šajos centienos būtiskākā nozīme ir arodbiedrībām un darba devēju organizācijām. Kā atkārtoti apstiprināts 2025. gada 5. martā parakstītajā Eiropas Sociālā dialoga paktā ⁽²⁾, Komisija joprojām ir apņēmības pilna stiprināt sociālo dialogu visos līmeņos.

Eiropas sociālo partneru iesaiste kvalitatīvu darbvieta ceļveža sagatavošanā

No 2025. gada aprīļa līdz jūnijam Komisija iesaistījās vēl nebijušā apspriešanās procesā ar sociālajiem partneriem gan Eiropas, gan valstu līmenī. Kopumā apspriešanās procesā tika iesaistītas aptuveni 200 organizācijas visā ES, saņemtas vairāk nekā 100 rakstiskas atsauksmes un veiktas vairāk nekā 50 diskusijas visā Eiropā ⁽³⁾.

ES līmenī apspriešanās ar visiem 88 atzītajiem Eiropas sociālajiem partneriem notika īpašās sanāksmēs, starpnozaru sociālā dialoga komitejā un 44 ES nozaru sociālā dialoga komitejās, kā rezultātā tika saņemti 11 kopīgi devumi un 32 vienpusēji devumi.

⁽¹⁾ Draghi, M. *The future of European competitiveness*, 2024. gada septembris.

⁽²⁾ Eiropas Komisija un Eiropas starpnozaru sociālie partneri, *Pact for European Social Dialogue*, 2025. gada 5. marts.

⁽³⁾ [EMPL – Bibliotēka](#) uz repozitoriju ar informāciju.

Attiecībā uz darbvietu kvalitāti neder universāla pieeja. Problēmas sarežģītība ir atspoguļota Nodarbinātības komitejas (EMCO) 2025. gada jūnija atzinumā ⁽⁴⁾, kas aptver vairākas darbvietu kvalitātes dimensijas, tai skaitā ienākumus, darba apstākļus, koplīguma sarunu tvērumu, prasmju pilnveidi un pārkvalifikāciju.

Ceļvedī galvenā uzmanība ir pievērsta jomām, kurās ES rīcība ir visvairāk vajadzīga: kvalitatīvu darbvietu radīšana un saglabāšana ES, modernizācija un taisnīgums darba vidē. Tā mērķis ir atbalstīt noturīgas produktivitātes pieaugumu, veicinot kvalitatīvas darbvietas, kas piesaista un saglabā visu paaudžu talantus, jo īpaši saistībā ar klimatisko, tehnoloģisko un demogrāfisko pārkārtošanos. Ņemot vērā ceļveža svarīgo dimensiju kvalitatīvu darbvietu veicināšanā, darba ņēmēju atbalstīšanā pārkārtošanās procesā un Eiropas noturīgas produktivitātes aizsardzībā, tas papildinās Konkurētspējas kompasu, darbojoties kā Eiropas konkurētspējas veicinātājs.

Ceļvedī arī uzsvērti galvenie veicinošie faktori uzņēmējdarbībai labvēlīgā vidē, piemēram, spēkā esošo sociālo tiesību īstenošana, kvalitatīvi pakalpojumi visos reģionos, pienācīgs finansējums un pastiprināts sociālais dialogs un koplīguma sarunas.

2. KVALITATĪVU DARBVIETU RADĪŠANA UN SAGLABĀŠANA ES

Visās nozarēs uzņēmumi saskaras ar paātrinātām pārmaiņām, ko papildina sadrumstalota globālā vide un neparedzama tirdzniecības politika, kura apdraud vērtības ķēdes. Spēcīga un inovatīva rūpnieciskā bāze, ko balsta kvalificēts un pielāgoties spējīgs darbaspēks un apņemšanās iegādāties Eiropas preces, ir būtiska, lai saglabātu konkurētspēju un suverenitāti pasaules mērogā.

Kvalitatīvu darbvietu radīšanai ir vajadzīga vide, kurā uzņēmumi, tai skaitā pašnodarbinātās personas, jaunuzņēmumi un mazie uzņēmumi, var ieviest jauninājumus, augt, piesaistīt investīcijas un talantus. Lai saglabātu konkurētspēju, vienlaikus saglabājot augstus darba standartus, uzņēmumiem ir vajadzīgs skaidrs, samērīgs un inovācijai labvēlīgs tiesiskais regulējums. Tas ietver administratīvā sloga samazināšanu, piekļuves informācijai un atbalsta rīkiem uzlabošanu, vienlaikus nodrošinot augstus sociālos un nodarbinātības standartus. Sociālajiem partneriem ir arī būtiska nozīme tādu praktisku risinājumu apzināšanā, kas atbilst uzņēmumu vajadzībām visā Eiropā.

Ņemot to vērā, Komisija ir ierosinājusi vienkāršot ES noteikumus un samazināt administratīvo slogu, un tā pēta iespēju vairāk atbalstīt mikrouzņēmumus ES tiesību aktu izpildē. Tā arī ierosina rīcību, lai palīdzētu jaunuzņēmumiem un augošiem uzņēmumiem piekļūt talantiem un radīt kvalitatīvas darbvietas ⁽⁵⁾.

⁽⁴⁾ Eiropas Savienības Padome, Nodarbinātības komitejas piezīme, [Nodarbinātības komitejas atzinums par tematu “Darbvietu kvalitātes dimensijas”](#).

⁽⁵⁾ Eiropas Komisija, [EU Startup and Scaleup Strategy](#), 2025. gada 28. oktobris.

Nākotnes rūpniecība

Tīras rūpniecības kurss ir vērsts uz to, lai dekarbonizāciju un apritīgumu pārveidotu par Eiropas rūpniecības, tai skaitā MVU, izaugsmes virzītājspēku. Šajā sakarā ES stratēģiskie dialogi ar tērauda, metālapstrādes, ķīmijas un autobūves nozarēm ir devuši būtisku ieguldījumu, apzinot strukturālās problēmas, arī globālo jaudas pārpalikumu, negodīgu tirdzniecības praksi un augstās enerģijas izmaksas.

ES arī strādā pie pasākumiem ES stratēģisko spēju stiprināšanai, tai skaitā pie akumulatoru ražošanas veicināšanas pasākumu kopuma, Rūpniecības dekarbonizācijas paātrināšanas akta ar pirmo “ražots Eiropā” publiskā iepirkuma kritēriju un elektrotīklu paketes. Turklāt iniciatīvas “Izvēlies Eiropu” mērķis ir piesaistīt ES izcilākos zinātniekus un novatorus.

Kvalificēti cilvēki, kas virza pārkārtošanos darbvietu jomā

Prasmes un kvalitatīvas darbvietas ir galvenie ES izaugsmes virzītājspēki. Nesen pieņemtajā priekšlikumā Padomes ieteikumam par cilvēkkapitālu ⁽⁶⁾, kas ir daļa no pusgada rudens paketes, ir skaidri uzsvērti cilvēkkapitāla un uz nākotni vērsta izglītības un prasmju izšķirošā nozīme Savienības konkurētspējas un stratēģiskās autonomijas uzlabošanā, sagatavotības stiprināšanā un ilgtspējīgas labklājības atbalstīšanā. Tajā dalībvalstis ir aicinātas 1) pavērst pretējā virzienā negatīvās tendences pamatprasmju jomā, 2) par prioritāti noteikt zinātnei, tehnoloģiju, inženierzinātnes un matemātiku visos izglītības līmeņos un 3) ieguldīt datus, lai iegūtu labāku informāciju par darba tirgus vajadzībām. Šajā kontekstā ir svarīgi izmantot potenciālu, ko sniedz vairāk nekā 50 miljoni cilvēku ES, kuri paliek ārpus darbaspēka un no kuriem lielākā daļa ir sievietes. Šā talantu fonda pilnīga atraisīšana palīdzētu ES saglabāt savu konkurētspēju. Prasmju savienība lielu uzvaru liek uz dzimumu līdztiesību, jo īpaši *STEM* (zinātne, tehnoloģija, inženierzinātnes un matemātika) jomās, un tās mērķis ir līdz 2030. gadam *STEM* programmās iesaistīt 1 miljonu studenšu. Atbalsts vecāka gadagājuma cilvēkiem, lai viņi varētu atjaunināt savas prasmes, palikt darba tirgū vai nodot savu pieredzi, var pārvērst demogrāfiskās pārmaiņas par sociālās kohēzijas un kopīgas labklājības avotu.

Prasmju garantija palīdzēs darba ņēmējiem pārstrukturēšanas vai riska nozarēs saglabāt nodarbinātību, atbalstot viņu pārkārtošanos uz stratēģiskās izaugsmes jomām. Šī iniciatīva ir tiesīga saņemt atbalstu no Eiropas Konkurētspējas fonda (EKF) un tiek izmēģināta Eiropas Sociālā fonda (ESF+) Nodarbinātības un sociālās inovācijas (*EaSI*) sadaļā.

Pieaugš vajadzība pēc kvalificēta darbaspēka saimnieciskajās darbībās, kas saistītas ar ilgtspējīgu produktu izstrādi, materiālu atkalizmantošanu, pārražošanu un reciklēšanu, kā arī tīrajās tehnoloģijās un bioekonomikā. Jaunā Eiropas “Bauhaus” akadēmija paātrinās prasmju pilnveidi un pārkvalifikāciju visā būvniecības ekosistēmā, nodrošinot speciālistiem prasmes, kas vajadzīgas oglekļneitrālai, apritīgai un skaistai būvētajai videi.

⁽⁶⁾ Eiropas Komisija, [Padomes ieteikums par cilvēkkapitālu Eiropas Savienībā](#), 2025. gada 25. novembris.

Ļoti svarīgi ir arī nodrošināt lielāku elastību darba tirgū, atvieglojot prasmju atzišanu pāri robežām. Komisija ierosinās prasmju pārnēsāšanas iniciatīvu, lai vienkāršotu un atvieglotu prasmju un kvalifikāciju atzišanu, tai skaitā pastiprinot digitalizāciju, arī attiecībā uz trešo valstu valstspiederīgajiem. ES izveidos talantu fondu un uzlabos talantu partnerības, lai piesaistītu kvalificētus trešo valstu valstspiederīgos profesijās, kurās trūkst darbaspēka. Gaidāmajā ES vīzu politikas stratēģijā būs iekļauti pasākumi, kas veicinās labāko studentu, pētnieku un kvalificētu darbinieku ierašanos. Digitālās prasmes, arī padziļinātas digitālās prasmes, ir būtiskas Eiropas konkurētspējai un kvalitatīvu darbvieta radīšanai. ES joprojām saskaras ar ievērojamu IKT speciālistu trūkumu, un joprojām pastāv dzimumu nelīdzsvarotība. Lai risinātu šo problēmu, Komisija ar programmas “Digitālā Eiropa” starpniecību ir ieguldījusi 400 miljonus EUR, lai paplašinātu specializētas augstākās izglītības programmas, īstermiņa apmācību un digitālo prasmju akadēmijas. Turklāt laikposmā no 2021. līdz 2027. gadam digitālās prasmes atbalsta programma “Erasmus+” ar kopējām investīcijām, kas varētu pārsniegt 6 miljardus EUR, un 1,2 miljardiem EUR no ESF+. Instrumenta *NextGenerationEU* ietvaros digitālās prasmes tiek atbalstītas ar aptuveni 28 miljardiem EUR.

Pārstrukturēšanas satvars un kolektīva iesaiste uzticēšanās un iespēju nodrošināšanai

Savlaicīgi pārstrukturēšanas lēmumi apvienojumā ar prognozēšanas un ietekmes mazināšanas pasākumiem ļauj uzņēmumiem saglabāt dzīvotspēju mainīgajos tirgos.

Ir labāk jāpiemēro ES kvalitātes sistēma pārmaiņu un pārstrukturēšanās prognozēšanai. Saskaņā ar tīras rūpniecības kursu Komisija ir apņēmusies ar sociālajiem partneriem apspriest taisnīgas pārkārtošanās satvaru, pārmaiņu prognozēšanu, ātrāku iejaukšanos un informācijas un apspriešanās satvara īstenošanu.

Komisija veiks pētījumu par uzņēmumu pārstrukturēšanas praksi, lai novērtētu, vai un cik lielā mērā piemērojamie noteikumi ļauj jaunuzņēmumiem, augošiem uzņēmumiem un inovatīviem uzņēmumiem pielāgoties un ieviest inovācijas.

Aktīva darba ņēmēju iesaiste uzņēmuma līmenī ir zīme, kas apliecina Eiropas demokrātiju darba vietā. Tā ir būtiska taisnīgai pārmaiņu pārvaldībai un prognozēšanai. Ir nepieciešams efektīvi īstenot ES tiesisko regulējumu ⁽⁷⁾ visās dalībvalstīs. Lai novērtētu, cik efektīvi tās atbalsta darba ņēmējus un uzņēmumus pārkārtošanās procesā, Komisija vāc pierādījumus par to, kā tiek īstenotas direktīvas par informēšanu un uzklauššanu, kolektīvo atlaišanu un uzņēmumu īpašnieka maiņu.

Turklāt Padome apstiprināja galvenos vēstījumus par to, kā tiek īstenots Padomes 2022. gada Ieteikums par to, kā nodrošināt taisnīgu pārkārtošanos uz klimatneitralitāti ⁽⁸⁾. Jaunā Eiropas Taisnīgas pārkārtošanās observatorija, kas sāks darboties 2026. gada

⁽⁷⁾ [Direktīva 2002/14/EK](#) (2002. gada 11. marts), ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklauššanai Eiropas Kopienā; [Direktīva 98/59/EK](#) (1998. gada 20. jūlijs) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu; [Direktīva 2001/23/EK](#) (2001. gada 12. marts) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmēj sabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmēj sabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā; Direktīva 2009/38/EK, kas grozīta ar Direktīvu 2025/[pagaidām nav publicēta] par Eiropas Darbinieku padomi.

⁽⁸⁾ [Padomes Ieteikums 2022/C 243/04](#) (2022. gada 16. jūnijs) par to, kā nodrošināt taisnīgu pārkārtošanos uz klimatneitralitāti.

sākumā, stiprinās pierādījumu bāzi un nodrošinās aktīvu dialogu ar galvenajām ieinteresētajām personām par taisnīgas pārkārtošanās aspektiem.

Reformas un investīcijas, kas veicina kvalitatīvas darbvietas

Reformām un investīcijām, kuru mērķis ir veicināt kvalitatīvu nodarbinātību, ir vajadzīgi ES un dalībvalstu kopīgi centieni. Pamatojoties uz *EMCO* 2025. gada jūnija atzinumu par darbvietu kvalitātes dimensijām, Komisija sadarbojās ar Nodarbinātības, sociālās politikas, veselības un patērētāju tiesību aizsardzības (*EPSCO*) padomes padomdevējām komitejām, lai izstrādātu atjauninātu uzraudzības sistēmu, tai skaitā rādītājus katrai darbvietu kvalitātes dimensijai, kas tiek īstenota, sākot no pašreizējā 2025.–2026. gada pusgada cikla. Šī uzraudzības sistēma varētu palīdzēt izstrādāt pamatmērķi, lai sekotu līdzi progresam darba apstākļu uzlabošanā visā ES.

Tā kā publiskās iestādes tērē aptuveni 15 % no ES IKP, publiskais iepirkums var būt spēcīgs instruments kvalitatīvu darbvietu atbalstam un ilgtspējīgas izaugsmes veicināšanai, vienlaikus veicinot stratēģisko ES politikas mērķu sasniegšanu. 2014. gada publiskā iepirkuma direktīvās ir iekļauts pienākums, izmantojot vispārēju klauzulu, publiskā iepirkuma līgumu izpildē nodrošināt atbilstību sociālajiem, darba un vides tiesību aktiem. Līgumslēdzēja iestādes var izslēgt ekonomikas dalībnieku no dalības publiskā iepirkuma procedūrā, ja līgumslēdzēja iestāde var pierādīt, ka ekonomikas dalībnieks ir pārkāpis piemērojamās vidiskās, sociālās vai darba saistības.

Turklāt direktīvas piedāvā nesaistošus instrumentus sociāli atbildīga publiskā iepirkuma atbalstam, piemēram, privileģēto tiesību līgumus (piem., darba integrācijas sociālajiem uzņēmumiem) vai punktu piešķiršanu kā daļu no labākās cenas un kvalitātes attiecības sociālo kritēriju izpildei.

Tomēr tikai cena joprojām ir plaši izplatīts līguma slēgšanas tiesību piešķiršanas kritērijs ES. 2026. gadā plānotās ES iepirkuma direktīvu pārskatīšanas ietvaros Komisija pētīs, kā vairāk veicināt sociāli atbildīgu publisko iepirkumu, arī plašāk izmantojot labākās cenas un kvalitātes attiecību un koplīguma sarunas.

Valsts atbalsta noteikumi var vairāk stimulēt rūpniecību radīt noturīgas un kvalitatīvas darbvietas un ieguldīt prasmēs. Pašlaik notiekošās Vispārējās grupu atbrīvojuma regulas pārskatīšanas ietvaros Komisija izvērtēs, vai un kā tā būtu jāatjaunina, jo īpaši attiecībā uz noteikumiem par atbalstu sociālajiem uzņēmumiem, mācībām un nodarbinātībai un nelabvēlīgākā situācijā esošu darba ņēmēju pieņemšanai darbā. Komisija sagatavos īpašus norādījumus, lai palīdzētu dalībvalstīm izstrādāt valsts atbalsta pasākumus sociālajam atbalstam un sociālajām investīcijām, un tās mērķis ir ievērojami samazināt administratīvo slogu gan uzņēmumiem, gan dalībvalstīm.

Uzņēmumiem, jo īpaši MVU, jaunuzņēmumiem un augošiem uzņēmumiem, ir vajadzīga inovācijai labvēlīga vide, kas ļauj tiem augt un piesaistīt investīcijas. Lai vēl vairāk samazinātu administratīvo slogu, jauna MVU un konkurētspējas pārbaude ir kļuvusi par stingrāku filtru jaunām Komisijas iniciatīvām. Pārbaude ietver novērtējumu par paredzamo ietekmi uz izmaksu atšķirībām salīdzinājumā ar starptautiskajiem konkurentiem.

Nodokļu un pensiju reformas var sniegt būtisku ieguldījumu, lai vēl vairāk uzlabotu dalību darba tirgū un stiprinātu sociālo aizsardzību. Piemēram, papildpensijas var uzlabot pensiju uzkrājumus darba ņēmējiem, jo īpaši mobilajiem darba ņēmējiem un darba ņēmējiem nestandarta darba veidos. ES jaunuzņēmumu un augošo uzņēmumu stratēģijas mērķis ir uzlabot attieksmi pret darbinieku akciju iegādes iespējām, palīdzot jaunuzņēmumiem piesaistīt un noturēt labākos talantus un veicināt kvalitatīvas darbvietas. Tajā pašā laikā, lai veicinātu jaunuzņēmumu un augošo uzņēmumu izaugsmi, ir svarīgi likvidēt nodokļu šķēršļus attālināti strādājošiem pārrobežu darba ņēmējiem, un šajā nolūkā turpinās ieteikuma izstrāde.

Pārkārtošanās atvieglošana mainīgajā globālajā ekonomikā

Eiropas pagaidu **atbalsta instruments bezdarba risku mazināšanai ārkārtas situācijā (SURE)** piesaistīja ievērojamus finanšu līdzekļus, lai aizsargātu darbvietas un uzņēmumus Covid-19 pandēmijas īpašajos apstākļos. 2020. gadā tas atbalstīja aptuveni 32 miljonus cilvēku un vairāk nekā 2,5 miljonus uzņēmumu, izmantojot saīsināta darba laika shēmas un tamlīdzīgus pasākumus, jo īpaši attiecībā uz MVU visvairāk skartajās nozarēs. Tas arī ļāva dalībvalstīm risināt ar nodarbinātību saistīto izdevumu pēkšņo pieaugumu nodarbinātības saglabāšanai, un procentu ietaupījumi tiek lēsti 9 miljardu EUR apmērā.

Nākamajā daudzgadu finanšu shēmā 2028.–2034. gadam Komisija ierosināja ieviest jaunu **ārkārtas un pagaidu mehānismu**, lai reaģētu uz sekām, kuras radušās pēc smagām krīzēm, grūtībām vai nopietniem to draudiem, kas skar Savienību vai tās dalībvalstis. Lēmumu par šā mehānisma aktivizēšanu pieņems ES Padome pēc tam, kad būs saņemta Eiropas Parlamenta piekrišana. Ja mehānisms tiks aktivizēts, tas sniegs aizdevumus, ko finansēs no ES aizņēmumiem un nodrošinās ar ikgadēju garantiju no ES budžeta apmērā līdz 0,25 % no ES NKI.

Ilgtermiņa izaugsmes stratēģijas īstenošanas nolūkā ir nepieciešams piesaistīt publisko un privāto kapitālu produktīvās investīcijās iedzīvotāju, uzņēmumu un noturīgas ekonomikas labā. Tas ietver, piemēram, papildpensiju plašāku izmantošanu, lai nodrošinātu pienācīgus ienākumus pēc pensionēšanās. Tas var atbalstīt ES ekonomikas izaugsmi un konkurētspēju, piesaistot un novirzot ilgtermiņa kapitālu ekonomikai.

3. MODERNIZĀCIJA: KVALITATĪVU DARBVIETU VEICINĀŠANA, VIENLAIKUS VEICINOT DIGITĀLO INOVĀCIJU

Digitalizācijai ir izšķiroša nozīme inovācijā un ES konkurētspējā. Tā var palielināt darba produktivitāti, uzlabot darba aizsardzību un palīdzēt novērst darbaspēka trūkumu. Lielākā daļa eiropiešu uzskata, ka digitālās tehnoloģijas, tostarp mākslīgais intelekts (MI), labvēlīgi ietekmē viņu darbvietas un dzīves kvalitāti, arī darba un privātās dzīves līdzsvaru. Kā ziņots MI pielietošanas stratēģijā ⁽⁹⁾, lielākā daļa Eiropas darba ņēmēju (67 %) uzskata, ka mākslīgais intelekts (MI) palīdz viņiem ātrāk veikt savus uzdevumus. Tomēr 84 % aicina veikt rūpīgu pārvaldību, lai aizsargātu privātumu un nodrošinātu pārredzamību,

⁽⁹⁾ [Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam un Padomei COM\(2025\) 723 final](#), MI pielietošanas stratēģija, 2025. gada 8. oktobris.

savukārt 77 % uzsver, ka darba ņēmējiem un pārstāvjiem ir jāiesaistās darba vietu tehnoloģiju izstrādē un izmantošanā ⁽¹⁰⁾.

Algoritmiskās pārvaldības atbildīga izmantošana

Ar **algoritmisko pārvaldību (AP)** parasti saprot ar algoritmiem darbināmas automatizētas uzraudzības sistēmas vai automatizētas lēmumu pieņemšanas sistēmas, kas aizstāj funkcijas, kuras parasti veic vadītāji, piemēram, uzdevumu sadali, atsevišķu uzdevumu apmaksas noteikšanu, darba grafika noteikšanu, norādījumu sniegšanu, paveiktā darba novērtēšanu, motivācijas nodrošināšanu vai nelabvēlīgas attieksmes paušanu.

MI un AP var uzlabot efektivitāti un darbvietu kvalitāti, ļaujot darba ņēmējiem koncentrēties uz augstvērtīgākiem uzdevumiem, un uzlabot drošību darbā. Tajā pašā laikā efektīva aizsardzība pret diskrimināciju, datu aizsardzības pārkāpumiem vai pārmērīgu uzraudzību un psihosociāliem riskiem ir būtiska, lai nodrošinātu uzticamu un plašu MI ieviešanu darba pasaulē.

MI akts ⁽¹¹⁾ un Vispārīgā datu aizsardzības regula (VDAR) ⁽¹²⁾ nodrošina visaptverošu satvaru digitālo tehnoloģiju regulēšanai darbavietā. Lai gan ne visas AP sistēmas ir balstītas uz MI, MI akts kā “augsta riska” sistēmas klasificē tādas MI sistēmas, ko izmanto saistībā ar fizisku personu pieņemšanu darbā vai atlasī, tostarp MI sistēmas, kas pieņem lēmumus, kuri ietekmē darba attiecību noteikumus, uzdevumu sadali un snieguma uzraudzību un novērtēšanu.

Platformu darba direktīva uzlabo pārredzamību, taisnīgumu, cilvēka virsvadību, drošību un informēšanu un konsultēšanu platformu darbā; tā arī nodrošina juridisko skaidrību digitālajām darba platformām, kas organizē darbu visā ES.

ES noteikumi par darba ņēmēju informēšanu un uzklauššanu ⁽¹³⁾ paredz darba ņēmēju pārstāvju iesaistīšanu tādu lēmumu pieņemšanā, kas varētu radīt būtiskas pārmaiņas darba organizācijā, tostarp AP sistēmu ieviešanā.

Turpmākajai virzībai jābalstās uz diviem savstarpēji pastiprinošiem mērķiem: atbalstīt un veicināt MI rīku ieviešanu darbā un aizsargāt darba ņēmējus no iespējamajiem riskiem, ko rada AP izmantošana. MI akts un VDAR nodrošina attiecīgu būtisko horizontālo regulējumu, kas ir jāīsteno un jāizpilda. Abi tiesību akti neliedz dalībvalstīm vai Savienībai saglabāt vai ieviest labvēlīgākus vai īpašus noteikumus par šādu sistēmu izmantošanu labākai darba ņēmēju aizsardzībai. Vairākās dalībvalstīs un nozarēs sociālie partneri ir pieņēmuši un piemērojuši īpašus noteikumus koplīgumos.

Jebkura ES rīcība būtu vērsta uz to, lai efektīvi īstenotu un izpildītu spēkā esošo ES aizsardzību darba ņēmējiem visās dalībvalstīs, sniegtu lielāku skaidrību par šo aizsardzību

⁽¹⁰⁾ Eiropas Komisija, [Eiroparometra speciālaptauja SP554: Artificial Intelligence and the future of work](#).

⁽¹¹⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes [Regula \(ES\) 2024/1689](#) (2024. gada 13. jūnijs), ar ko nosaka saskaņotas normas mākslīgā intelekta jomā.

⁽¹²⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes [Regula \(ES\) 2016/679](#) (2016. gada 27. aprīlis) par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti un ar ko atceļ Direktīvu 95/46/EK (Vispārīgā datu aizsardzības regula).

⁽¹³⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes [Direktīva 2002/14/EK](#) (2002. gada 11. marts), ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklauššanai Eiropas Kopienā.

un vajadzības gadījumā apsvērtu mērķtiecīgus papildu pasākumus, uz kuriem neattiecas pašreizējie noteikumi. Tam būtu jāgarantē skaidra pievienotā vērtība, atbilstība tiesiskajam regulējumam, izvairoties no dublēšanās, un jāveicina vienlīdzīgi konkurences apstākļi visā ES. Vēl viens apsvērums būtu vienkāršošana attiecībā uz administratīvo slogu darba ņēmējiem un uzņēmumiem.

Mūsu darba pielāgošana digitālajai realitātei – tiesības būt bezaistē un tāldarbs

Digitālie rīki darbā nodrošina elastību un veicina apmierinātību ar darbu, taču tie var arī veicināt “vienmēr tiešsaistē” kultūru, kurā darba ņēmēji tiek mudināti vai izjūt spiedienu būt pastāvīgi pieejamiem jebkurā laikā. Kopumā darba intensifikācija un ar darbu saistīts stress var ietekmēt darba ņēmēju labbūtību, galu galā samazinot produktivitāti un palielinot publiskos izdevumus ⁽¹⁴⁾.

2024. gadā piektā daļa eiropiešu vismaz daļēji strādāja no mājām. Pieaug arī priekšrokas došana tāldarbam – *Eurofound* 2024. gada apsekojums parādīja, ka vairāk nekā 50 % respondentu dod priekšroku darbam no mājām vairākas reizes nedēļā un 24 % vēlas strādāt tikai no mājām. Tomēr tāldarbinieki bieži saskaras ar neskaidrību par piemērojamiem noteikumiem un saviem darba apstākļiem tāldarba laikā, tostarp pārrobežu situācijās, attiecībā uz sociālo nodrošinājumu un nodokļiem. Darba devējiem ir arī grūti pārvaldīt izklaidētas komandas.

Sociālie partneri: *UNI Europa* izstrādātajā rokasgrāmatā “Tiesības būt bezaistē” ir noteikta paraugprakse, kuras pamatā ir valstu noteikumi par bezaisti.

Centrālās valdības pārvaldes iestāžu sociālie partneri 2022. gadā panāca vienošanos par digitalizāciju, un tās mērķis ir nodrošināt, ka digitālā pārveide publiskajā sektorā ir iekļaujoša un vērsta uz cilvēku

Eiropas Parlaments 2021. gada janvārī saskaņā ar LESD 225. pantu pieņēma rezolūciju par tiesībām būt bezaistē un tāldarbu, prasot ES likumdošanas rīcību. Pēc neveiksmīgajām Eiropas starpnozaru sociālo partneru sarunām 2022.–2023. gadā par pārskatītu nolīgumu šajās jomās Komisija 2024.–2025. gadā rīkoja oficiālu divposmu apspriešanos ar sociālajiem partneriem.

Darba un privātās dzīves līdzsvara direktīvas pilnīga īstenošana dalībvalstīs nodrošinās darba apstākļus, kas vecākiem un aprūpētājiem atvieglos privātās, ģimenes un darba dzīves saskaņošanu.

4. TAISNĪGUMS, DROŠĪBA UN VIENLĪDZĪBA: NOTURĪGU DARBVIETU PAMATS EIROPĀ

ES stingrie darba un darba aizsardzības standarti aizsargā darba ņēmējus un organizēto darbaspēka mobilitāti, lai veidotu uzticēšanos, mobilizētu talantus, veicinātu līdztiesību, novērstu diskrimināciju un ļaunprātīgu izmantošanu. Taču darba pasaule mainās, un līdz ar to mainās arī spiediens uz mūsu sistēmām.

⁽¹⁴⁾ Fernandez Macias, E., Gonzalez Vazquez, I., Torrejon Perez, S. un Nurski, L., *Work in the Digital Era: How Technology is Transforming Work and Occupations*, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga, 2025.

Darba kvalitātes pamatā ir darba ņēmēju aizsardzība pret traumām, slimībām un nāves gadījumiem. Neraugoties uz progresu, katru gadu ES vairāk nekā 170 000 cilvēku mirst no arodslimībām, aptuveni 3300 cieš no nāvējošiem ievainojumiem un ir vairāk nekā 220 000 smagu nelaimes gadījumu bez letālām sekām, kas izraisa vairāk nekā trīs mēnešu ilgu prombūtni vai pastāvīgu darbnespēju⁽¹⁵⁾. Labas veselības aizsardzība ietver gan fiziskus, gan garīgus aspektus un ietver dzimumsensitīvu pieeju.

Stingra darba aizsardzības politika ir sociāla un ekonomiska nepieciešamība. Tā samazina darba kavējumus, nodrošina ilgāku darba mūžu un palielina produktivitāti⁽¹⁶⁾. Ar darbu saistītu traumu un slimību radītās sociālās izmaksas veido aptuveni 3,3 % no ES IKP, savukārt katrs profilaksē ieguldītais euro dod vairāk nekā divu euro atdevi⁽¹⁷⁾.

Ir svarīgi, lai ES darba aizsardzības tiesību akti arī turpmāk atbilstu jaunajai realitātei. Līdz 2026. gada vidum Komisija ziņos par Darba aizsardzības pamatdirektīvas un ar to saistīto direktīvu īstenošanu. Sesto reizi tiek pārskatīta Kancerogēnu, mutagēnu vai reproduktīvajai sistēmai toksisku vielu direktīva. Apspriežoties ar sociālajiem partneriem, Komisija arī pārskatīs Darba vietas direktīvu un Displeju ierīču direktīvu⁽¹⁸⁾, lai atjauninātu darba aizsardzības noteikumus modernās darba vietās, tostarp tāldarbā, un digitālos rīkus un jo īpaši lai labāk risinātu psihosociālos un ergonomiskos riskus un ņemtu vērā riskus, kas skar darba ņēmējus ar invaliditāti.

Trešā daļa sieviešu ES ir saskārusies ar seksuālu uzmākšanos darbā, un 18–29 gadus vecu sieviešu vidū šis rādītājs sasniedz 41,6 %. Tiek īstenotas tādas iniciatīvas kā *EU-OSHA* tiešsaistes interaktīvā riska novērtēšana seksuālas uzmākšanās un trešo personu vardarbības jomā. Arī sociālie partneri veic svarīgus pasākumus, piem., 2025. gadā ir atjauninātas daudznozaru pamatnostādnes šajā jomā.

Uzlabojot informētību un pētniecību par riskiem, kas saistīti ar darbu, tiek izstrādāta politika, kas vairāk balstīta uz informāciju un uzlabo darbvietu kvalitāti. Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (*EU-OSHA*) 2023. gadā publicēja rokasgrāmatu “Karstums darbā – norādījumi darbavietām” (“Heat at Work – Guidance for Workplaces”)⁽¹⁹⁾. 2026.–2028. gadā tā īsteno veselīgu darbavietu kampaņu par garīgo veselību un psihosociālajiem riskiem darbā.

Adekvātas algas, lai aizsargātu darba ņēmējus, attīstītu cilvēkkapitālu un samazinātu darbaspēka trūkumu

⁽¹⁵⁾ *EU-OSHA* (2023), *Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023*, [Eurostat dati](#), un [Eurostat dati](#).

⁽¹⁶⁾ *EU-OSHA*, [DDVA nāk par labu uzņēmumam](#).

⁽¹⁷⁾ *ISSA*, *Calculating the international return on prevention for companies: Costs and benefits of investments in occupational safety and health*, [2013. gada galīgais ziņojums](#).

⁽¹⁸⁾ [Direktīva 89/654/EEK](#) (1989. gada 30. novembris) par minimālajām prasībām attiecībā uz drošību un veselības aizsardzību darba vietā; [Direktīva 90/270/EEK](#) (1990. gada 29. maijs) par minimālajām prasībām attiecībā uz drošību un veselības aizsardzību darbā ar displeju ierīcēm.

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

Adekvātas algas dod labumu gan darba ņēmējiem, gan uzņēmumiem. Tās balsta sociālo taisnīgumu un produktīvu un iekļaujošu ekonomiku. Tās palīdz aizsargāt darba ņēmēju pirkjspēju, samazināt algu nevienlīdzību un nodarbinātu personu nabadzību, atbalstīt iekšzemes pieprasījumu un stiprināt stimulus strādāt. Direktīva par adekvātu minimālo algu Eiropas Savienībā ir veicinājusi taisnīgāku algu noteikšanu. Kopš tās pieņemšanas atšķirība starp minimālo un vidējo algu dalībvalstīs ir samazinājusies. Svarīgi ir tas, ka direktīva ir arī palīdzējusi samazināt atšķirību starp augstāko un zemāko minimālo algu starp dalībvalstīm, veicinot algu lielāku konvergenci visā Eiropā.

Ir **jāuzlabo situācija, ar ko jaunieši saskaras** darba tirgū, jo īpaši attiecībā uz nestabiliem darba līgumiem, netipiskiem darba veidiem un neoficiālo ekonomiku. Kvalitatīvas darbvietas ir būtiskas taisnīguma nodrošināšanai starp paaudzēm.

Tomēr 2024. gadā nodarbinātu personu nabadzība joprojām skāra gandrīz divpadsmito daļu darba ņēmēju un nesamērīgi skāra mazkvalificētus darba ņēmējus, nepilna laika darba ņēmējus, pagaidu darba ņēmējus un vientuļos vecākus. Turklāt joprojām ir būtiski novērst to, ka pārāk zemu tiek novērtētas darbvietas, ko galvenokārt veic sievietes, un veicināt darba samaksas pārredzamību, lai novērstu vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības, savlaicīgi īstenojot Darba samaksas pārredzamības direktīvu.

Lai nodrošinātu, ka algu adekvātuma uzlabojumi iet roku rokā ar konkurētspēju, ir būtiski palielināt produktivitāti. Tomēr pēdējo desmit gadu laikā daudzas ES valstis ir saskārušās ar pastāvīgi vāju darba produktivitātes pieaugumu, kas ierobežo iespēju paaugstināt algas, un vidējais reālais darba ņēmēju atalgojums gadā ir palielinājies tikai par aptuveni 0,5 %. Raugoties nākotnē, ekonomikas pārveide, jo īpaši digitālā pārkārtošanās, ir iespēja veicināt inovāciju un produktivitāti, lai paaudzēm pavērtu lielākas iespējas algu pieaugumam un pienācīgam dzīves līmenim.

Labi funkcionējošas koplīguma sarunas nodrošina, ka visi darba ņēmēji gūst labumu no adekvātām algām, un var veicināt papildpensiju shēmu ieviešanu. Komisija turpinās atbalstīt algu adekvātumu un sociālo dialogu visā ES. Tas ietver direktīvas pareizas transponēšanas uzraudzību, arī attiecībā uz tajā noteikto prasību, ka dalībvalstīm, kuru aptvērums ir mazāks par 80 %, ir jāizveido koplīguma sarunām labvēlīgs satvars un rīcības plāns tā stiprināšanai.

Darbspēka ekspluatācijas apkarošana

Kā uzsvērts Letas ziņojumā, ES būtu jāvērsas pret tādu **apakšuzņēmuma līgumu** vai darba starpniecības praksi, kas var izraisīt **darba ņēmēju ekspluatāciju un ļaunprātīgu izmantošanu** ⁽²⁰⁾. Apakšuzņēmuma līgumu slēgšana ir likumīgs uzņēmējdarbības modelis. Izmantojot apakšuzņēmuma līgumus, uzņēmumiem ir pieejamas specializētas zināšanas, un tie var ātri pielāgoties mainīgajām uzņēmējdarbības vajadzībām un saglabāt konkurētspēju. Tomēr, neraugoties uz ES stingro aizsardzības regulējumu, daži darba ņēmēji joprojām saskaras ar ļaunprātīgu izmantošanu. Vairāk apdraudētas ir tādas nozares kā būvniecība, transports, lauksaimniecība un mājsaimniecības pakalpojumi.

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

Joprojām svarīgi ir labāk un vairāk koordinēti centieni. Lai efektīvi novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, ir jāpastiprina attiecīgo tiesību aktu izpildes centieni, jāuzlabo pārredzamība valstu sistēmās (pirmskvalifikācijas sistēma, valstu reģistri vai sertifikācijas

Sociālie partneri: *SIDE-CIC* projekts, ko būvniecības jomā kopīgi īsteno ES sociālie partneri, veicina sociālo personas apliecību izmantošanu, lai uzlabotu pārredzamību, uzraudzītu darba ņēmēju tiesības un kvalifikāciju un izpētītu veidus, kā labāk savienot šos rīkus starp uzņēmumiem un

sistēma), neradot nevajadzīgu papildu slogu, un jānovērtē sistēmas darba devēju atbildībai par darba ņēmēju tiesību neievērošanu. Turklāt Eiropas Darba iestāde (EDI) var vēl vairāk atbalstīt valstu prakses, pētījumu un izpildes panākšanas darbību apmaiņu.

Apakšuzņēmēju uzticamību var pārbaudīt publiskā iepirkuma kontekstā. 2014. gada publiskā iepirkuma direktīvās ir ietverti noteikumi par to, kā novērst vai mazināt nelabvēlīgu sociālo

ietekmi līguma izpildes laikā. Komisija ir paziņojusi par direktīvu pārskatīšanu 2026. gadā un, gatavojoties tai, 2025. gada oktobrī publicēja izvērtējumu. Pārskatīšanā cita starpā tiks izskatīts jautājums par apakšuzņēmuma līgumu slēgšanu, tai skaitā līgumslēdzēju pienākumiem un kvalifikāciju, un pārredzamību piegādes ķēdēs. **Ir arī jāuzlabo darbaspēka ekspluatācijas atklāšana un novēršana**, jo īpaši attiecībā uz trešo valstu darba ņēmējiem, tai skaitā cilvēku tirdzniecību. Ar **Direktīvu par sankcijām pret darba devējiem un Sezonas darbinieku direktīvu** tika ieviesti skaidri noteikumi par atbildību un sankcijām, arī par to, kā pastiprināt izpildi un labāk aizsargāt to trešo valstu valstspiederīgo tiesības, kuri bieži vien sava nelikumīgā statusa dēļ var būt īpaši pakļauti ļaunprātīgiem darba apstākļiem, jo īpaši tādās nozarēs kā būvniecība, transports, mājsaimniecības pakalpojumi un lauksaimniecība.

Gaidāmā **EDI pilnvaru pārskatīšana** varētu palīdzēt vēl vairāk risināt problēmas, kas saistītas ar trešo valstu valstspiederīgo darba apstākļu ļaunprātīgu izmantošanu. EDI un valstu inspekcijas varētu arī pastiprināt centienus cīņā pret nedeklarētu darbu, veicinot sadarbību ar tiesībaizsardzības iestādēm.

Taisnīgas darbaspēka mobilitātes veicināšana

Vairākas ļoti mobilas nozares saskaras ar īpašām problēmām. Tas attiecas, piemēram, uz transporta nozares darbiniekiem. ES autotransporta mobilitātes paketes I īstenošana nodrošinās gan transportlīdzekļu vadītāju sociālo aizsardzību, gan pārvadātāju brīvību sniegt pārrobežu transporta pakalpojumus. Komisijas ziņojumā par transportlīdzekļu vadītājiem piemērotu atpūtas vietu un drošu stāvvietu pieejamību ir aplūkots, kā palielināt to pieejamību⁽²¹⁾. Komisija meklē veidus, kā modernizēt noteikumus, kas saistīti ar autobusu un kravas automobiļu vadītāju kvalifikāciju un apmācību, lai padarītu apmācību atbilstīgāku un pievilcīgāku.

Gaisa pārvadājumu pakalpojumu regulas pārskatīšanā galvenā uzmanība tiks pievērsta aviācijas pakalpojumu iekšējā tirgus labai darbībai, vienlaikus risinot problēmas saistībā ar mobilo gaisa kuģu apkalpju darba tiesību aktu izpildi.

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

Kultūras un radošajās nozarēs mākslinieki un citi ļoti mobili profesionāļi, kas saistīti ar šīm darbībām, bieži saskaras ar nestabiliem darba un sociālajiem apstākļiem. Komisija publicēja Eiropas Kultūras kompasu ⁽²²⁾, kurā paziņoja par topošo ES Mākslinieku hartu, lai noteiktu pamatprincipus, norādījumus un saistības attiecībā uz taisnīgiem darba apstākļiem šajā nozarē.

Lai stiprinātu ieguldījumus pētniecībā un izstrādē un veicinātu zināšanu un talantu apriti, Komisija nāks klajā ar Eiropas Pētniecības telpas aktu, lai konsolidētu ES piekto pētniecības un inovācijas brīvību, uzlabotu pētnieku karjeru un darba apstākļus un veicinātu ES kā pievilcīgu vidi.

Turklāt Komisija 2026. gadā publicēs taisnīgas darbaspēka mobilitātes paketi. Ar paketi modernizēs un vienkāršos ES noteikumus un procedūras sociālā nodrošinājuma koordinācijas jomā, izmantojot digitalizācijas potenciālu, arī lai atvieglotu pagaidu pakalpojumu sniegšanu pāri robežām, vienlaikus aizsargājot darba ņēmēju tiesības. Ar to stiprinās EDI un digitalizēs procedūras sociālā nodrošinājuma koordinācijas ietvaros ar Eiropas sociālā nodrošinājuma karti. Komisija arī pētīs veidus, kā atvieglot un paātrināt ES un trešo valstu valstspiederīgo kvalifikāciju atzīšanu, lai palielinātu ES pievilcību globālajiem talantiem.

Saistībā ar darbaspēka mobilitāti ES iekšienē izpildes problēmas rada aizvien pieaugoša trešo valstu valstspiederīgo norīkošana darbā un pārrobežu pakalpojumu sniegšana, ko veic pagaidu darba aģentūras un darbā pieņemšanas starpnieki, tai skaitā garās un sarežģītās apakšuzņēmēju ķēdēs. Turklāt pēc 2024. gada ziņojuma par darba ņēmēju norīkošanu darbā ⁽²³⁾ EDI un Komisija izskata šīs problēmas, lai uzlabotu pārrobežu sadarbību un atbalstītu valstu pasākumus.

Taisnīguma un elastīguma nodrošināšana pašnodarbinātām personām

Kvalitatīvas darbvietas pašnodarbinātām personām ir ļoti svarīgas iekļaujošai ekonomikas izaugsmei. Pašnodarbinātām personām un nestandarta nodarbinātībā iesaistītiem darba ņēmējiem vajadzētu būt piekļuvei pienācīgiem sociālajiem pabalstiem, informācijai, apmācībai un veselības aprūpei ar tādiem pašiem nosacījumiem kā darba ņēmējiem. To var panākt, pienācīgi īstenojot norādījumus, kas dalībvalstīm sniegti Padomes 2019. un 2003. gada ieteikumos par sociālo aizsardzību un par pašnodarbināto personu darba aizsardzību. Turklāt, kā ieteikusi Komisija ⁽²⁴⁾, pašnodarbinātām personām un nestandarta nodarbinātībā iesaistītiem darba ņēmējiem būtu jāpiešķir tādas pašas iespējas un pabalsti kā darba ņēmējiem, lai viņi varētu izvēlēties piedalīties papildpensiju shēmās saistībā ar automātisku reģistrāciju.

Koplīguma sarunas pašnodarbinātām personām var palīdzēt uzlabot viņu darba apstākļus un ekonomisko drošību. 2022. gadā pieņemtajās Pamatnostādnēs par ES konkurences tiesību piemērošanu koplīgumiem, kuros paredzēti individuālo

⁽²²⁾ Eiropas Komisija, [Eiropas Kultūras kompass](#).

⁽²³⁾ [Direktīva \(ES\) 2018/957](#) (2018. gada 28. jūnijs), ar ko groza Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā.

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

pašnodarbināto personu darba nosacījumi, ir precizēti nosacījumi, saskaņā ar kuriem tās var iesaistīties koplīguma sarunās, nepārkāpjot ES pretmonopola noteikumus.

5. VEICINOŠIE FAKTORI: SAGLABĀT UN VEICINĀT KVALITATĪVAS DARBVIETAS

Veicinot konkurētspējīgu darba tirgu, kas atbalsta darba tiesības un veicina sociālo dialogu un koplīguma sarunas, ES var piesaistīt un noturēt talantus, pavērt jaunas iespējas un nodrošināt, ka darba ņēmēji un uzņēmumi pilnībā gūst labumu no vienotā tirgus. Pienācīgs finansējums un kvalitatīvi sabiedriskie pakalpojumi ir būtiski arī kvalitatīvu darbvietu radīšanai un saglabāšanai.

ES tiesību aktu efektīva izpilde

Darba ņēmēju tiesību ievērošana ir godīgu un konkurētspējīgu darba tirgu galvenais elements un daļa no ES *acquis*. Izpilde dalībvalstīs joprojām ir nevienmērīga. Lai uzlabotu darba ņēmēju tiesību īstenošanu, ir jāuzrauga pareiza transponēšana, efektīvi jāizskata sūdzības un jāuztur pastāvīgs dialogs ar valstu iestādēm un sociālajiem partneriem.

Ir vajadzīgas iniciatīvas, lai nodrošinātu, ka ES sociālās tiesības ir realitāte praksē. Rīku un norādījumu izstrāde par ES darba tiesībām var stiprināt izpildi, palielināt informētību un veidot administratīvās spējas, tāpēc Komisija cieši sadarbosies ar ES aģentūrām, tostarp EDI un *EU-OSHA*, lai tos izstrādātu, pamatojoties uz labiem paraugiem, piemēram, *EU-OSHA* tiešsaistes interaktīvā riska novērtēšanas rīkiem. Darba inspekcijas palīdz novērst nelikumīgu praksi, un tiks pētītas jaunas tehnoloģijas, piemēram, MI, lai tās padarītu mērķtiecīgākas un efektīvākas.

Ļoti svarīgi ir arī uzraudzīt darbvietu kvalitāti visā ES. Progresu uzraudzība ir Komisijas, dalībvalstu un ES sociālo partneru kopīgs darbs. ES aģentūru nodrošinātie rīki un dati sniedz vērtīgu ieskatu. Vienlaikus, izmantojot *EMCO* kopīgo novērtējuma sistēmu un Eiropas pusgadu, tendenču uzraudzība, arī izmantojot stabilus demogrāfiskos un teritoriālos datus, virzīs uz pierādījumiem balstītas politikas veidošanu.

ES apņemšanās attiecībā uz sociālo dialogu, mūsu kolektīvais spēks un konkurences priekšrocības

Sociālajam dialogam, tai skaitā koplīguma sarunām, ir būtiska nozīme darbvietu kvalitātes nodrošināšanā. Tie nodrošina, ka darbavietas politika var pielāgoties mainīgajai ekonomiskajai, tehnoloģiskajai un sociālajai realitātei, un palīdz saglabāt Eiropas uzņēmumu konkurētspēju.

Daudzās dalībvalstīs sociālais dialogs un koplīguma sarunas ir pakļautas spiedienam. Koplīguma sarunu aptvērums ir samazinājies 19 no 27 dalībvalstīm – no aptuveni 77 % 2005. gadā līdz 66 % 2024. gadā ⁽²⁵⁾. Lai gan 80 % ES darba ņēmēju ir piekļuve noteikta veida kolektīvai pārstāvībai, lai paustu savu viedokli, daudziem nav oficiālu līdzdalības

(25) ESAO/AIAS *ICTWSS* datubāze, [politikas kopsavilkums, statistikas pielikums \(2025. gada septembris\)](#).

kanālu. Joprojām pastāv ievērojamas nozaru atšķirības, proti, 56 % lauksaimniecībā nodarbināto nav pietiekami pārstāvēti salīdzinājumā ar 11 % vai mazāk valsts pārvaldes, izglītības un finanšu pakalpojumu jomās⁽²⁶⁾. Komisija turpinās atbalstīt sociālo dialogu un koplīguma sarunas, izmantojot ES tiesību aktus, politiku, administratīvos un finanšu līdzekļus. Tā atbalsta *EMCO* tās darbā, kura mērķis ir uzlabot datu vākšanu par sociālo dialogu un apmainīties ar paraugpraksi, lai veicinātu savstarpēju mācīšanos, tādējādi palīdzot īstenot Padomes 2023. gada Ieteikumu par sociālā dialoga stiprināšanu Eiropas Savienībā. Koplīguma sarunas, ja tās tiek veicinātas, izmantojot publiskā finansējuma sociālos nosacījumus, ļauj darba ņēmējiem gūt labumu no nozarei sniegtā atbalsta.

Būtiski ir garantēt sociālo partneru autonomiju un līgumslēgšanas brīvību. ES finanšu līdzekļi arī turpmāk būs pieejami Eiropas, valstu un kandidātvalstu sociālajiem partneriem, lai stiprinātu to spēju jēgpilni iesaistīties un slēgt nolīgumus, jo īpaši izmantojot ES budžetu.

No politikas uz praksi: ES finansējums darbvietu kvalitātei

ES finansējumam ir izšķiroša nozīme politikas pārveidošanā par reāliem rezultātiem. ESF+, kura budžets 2021.–2027. gadam ir 141,3 miljardi EUR, ir galvenais ES finansēšanas instruments investīcijām cilvēkos. Programmas *InvestEU* sociālo investīciju un prasmju logs, izmantojot budžeta garantijas, atbalsta sociālās investīcijas, jo īpaši mikrouzņēmumos, izglītībā un sociālajā infrastruktūrā. *NextGenerationEU* atbalsta tiešas investīcijas prasmēs, kā arī strukturālas darba tirgus reformas, kas uzlabo piekļuvi kvalitatīvām darbvietām, un dalībvalstis šiem centieniem piešķir 40,6 miljardus EUR. Eiropas Reģionālās attīstības fonds (ERAF) un Talantu kultivēšanas mehānisms, izmantojot Taisnīgas pārkārtošanās fondu, atbalsta neaizsargātus darba ņēmējus nelabvēlīgās teritorijās, digitalizāciju un taisnīgu pārkārtošanos.

Ierosinātie valstu un reģionu partnerības plāni nākamajā daudzgadu finanšu shēmā ir izstrādāti tā, lai virzītu ievērojamas investīcijas, kas atbalsta kvalitatīvu nodarbinātību, piemēram, prasmju attīstību, veselības aizsardzību un digitālos veicinātājus. Komisija ierosina vismaz 14 % no jebkura valsts un reģiona partnerības plāna līdzekļiem (izņemot norobežotās summas lauksaimniecībai un Sociālajam klimata fondam) atvēlēt sociālajiem mērķiem, lai saglabātu augstu vērienīguma līmeni ESF veida darbību finansēšanā. Turklāt Eiropas Konkurētspējas fonds atbalstīs investīcijas prasmju attīstīšanā, jo īpaši stratēģiskās nozarēs.

Arī nozaru instrumenti ir kvalitatīvu darbvietu veicinātāji. Lauksaimniecība un zivsaimniecība saskaras ar darbaspēka problēmām, piemēram, gados jaunu lauksaimnieku un zvejnieku piesaistīšanu, taisnīgu darba apstākļu nodrošināšanu un dzimumu nelīdztiesības novēršanu. Komisija pieņēma redzējumu par lauksaimniecības un pārtikas nozari un ierosināja vienkāršāku, mērķtiecīgu KLP laikposmam pēc 2027. gada ar pasākumiem, kas ietver sociālos nosacījumus, lai atbalstītu labus darba apstākļus, un atbalstu lauku saimniecību atspaida pakalpojumiem. Okeāna pakta redzējums 2040. gadam

⁽²⁶⁾ *Eurofound, Self-employment in the EU: Job quality and developments in social protection*, 2024. gada 30. janvāris.

par zvejniecību un akvakultūru un zilā paaudžu nomainīgas stratēģija veicina plaukstošu zilo ekonomiku un atbalsta piekrastes teritorijās dzīvojošo cilvēku labbūtību.

Kvalitatīvi pakalpojumi visiem un starp reģioniem

Kvalitatīvi pakalpojumi ir galvenais faktors, kas veicina nodarbinātību un pārkārtošanos darba tirgū. Nodrošinot pieejamu agrīno pirmsskolas izglītību un aprūpi, ilgtermiņa aprūpi un veselības aprūpi, šie pakalpojumi dod iespēju miljoniem darba ņēmēju, jo īpaši sievietēm, iesaistīties apmaksātā darbā un karjeras izaugsmē. Stabilām veselības aprūpes sistēmām, kurās ir attiecīgi nokomplektēts veselības aprūpes darbaspēks, ir izšķiroša nozīme kopienu veselības un labbūtības nodrošināšanā.

Veselības un aprūpes nozare ļauj miljoniem cilvēku, vecākiem, aprūpētājiem un darba ņēmējiem visās nozarēs pilnībā piedalīties darba tirgū. Komisija strādā pie saskaņotāka satvara ilgtermiņa aprūpes darbaspēka problēmu risināšanai, un tās mērķis ir 2027. gadā nākt klajā ar Eiropas aprūpes kursu. Turklāt, izmantojot programmu “ES – veselībai”, ES stiprina veselības aprūpes sistēmas noturību, atbalstot darbaspēka plānošanu, medmāsu noturēšanu un digitālo pārveidi.

Reģioniem un vietējām kopienām ir būtiska nozīme kvalitatīvu darbvietu nodrošināšanā. No 26–27 miljoniem publiskajā sektorā strādājošo aptuveni 17–19 miljoni ir nodarbināti vietējā un reģionālajā līmenī⁽²⁷⁾. Šīs funkcijas aptver administrāciju, izglītību un profesionālo apmācību, sabiedriskos pakalpojumus, veselības aprūpi, sociālo aprūpi, transportu un neatliekamās palīdzības dienestus. Kvalitatīvu darbvietu veicināšana šajos apgabalos veicina reģiona pievilcību un attīstību.

6. TURPMĀKIE PASĀKUMI

Kvalitatīvu darbvietu pamatā ir daudzi politikas pasākumi. Tās ir spēcīgs Eiropas sociālā modeļa un Eiropas sociālo tiesību pīlāra pamatelements, un tām ir būtiska nozīme talantu piesaistīšanā un saglabāšanā Eiropā. Kā Komisijas priekšsēdētāja Urzula fon der Leiena paziņoja 2025. gada septembra runā par stāvokli Savienībā, **Komisija ierosinās Kvalitatīvu darbvietu aktu**, lai papildinātu ceļvedī paredzētās darbības un stiprinātu to ietekmi.

Saskaņā ar LESD 154. panta 2. punktu Komisija sāk **pirmā posma apspriešanos ar Eiropas sociālajiem partneriem**, lai uzzinātu viņu viedokli par iespējamo ES rīcības virzienu nolūkā vēl vairāk uzlabot darbvietu kvalitāti. Tas papildinās divpakāpju apspriešanos par tiesībām būt bezsaistē un tāldarbu, kas tika pabeigta 2025. gada oktobrī. Kvalitatīvu darbvietu aktu var papildināt ar nelegislatīvām iniciatīvām, un tajā tiks ņemta vērā valstu sistēmu daudzveidība. Tas dos sociālajiem partneriem pietiekamu rīcības brīvību īstenošanā un respektēs viņu autonomiju un līgumslēgšanas brīvību, līdz minimumam samazinot administratīvo slogu uzņēmumiem konsolidācijas un vienkāršošanas centienos.

⁽²⁷⁾ ESAO, *Subnational Public Employment in OECD and EU Countries* (2024. gada novembris).

Kvalitatīvu darbvietu akts kopā ar pārējo ES sociālo *acquis* nodrošinās, ka darba pasaule iet kopsolī ar mūsdienu ekonomiku. ES ekonomikas izaugsmei ir vajadzīgs mūsdienīgs darba tirgus, kas vienlaikus nodrošina talantus, mobilitāti, elastīgus, bet stabilus prasmju pamatus un uzticamu vidi, kurā darba ņēmēji jūtas aizsargāti un sasniedz savu labāko iespējamo potenciālu, tādējādi veicinot ES noturību un konkurētspēju.