



Brüssel, 6. juuni 2025
(OR. en)

9417/25

SOC 316
EMPL 200
ECOFIN 602
EDUC 183
GENDER 95
SAN 308

MÄRKUS

Saatja:	Tööhõivekomitee
Saaja:	Alaliste esindajate komitee / nõukogu
Teema:	Tööhõivekomitee arvamus töökohtade kvaliteediga seotud mõõtmete kohta – <i>Tööhõivekomitee eesistuja ettekanne</i>

Delegatsioonidele edastatakse lisas eespool nimetatud arvamus eesmärgiga tutvustada seda nõukogu 19. juuni 2025. aasta istungil (EPSCO).



5. juuni 2025

Tööhõivekomitee arvamus töökohtade kvaliteediga seotud mõõtmete kohta

1. Taust

Tööhõivekomitee jääb ootama tulevast algatust *kvaliteetsete töökohtade tegevuskava* kohta, mille Euroopa Komisjon esitab 2025. aasta lõpus. Kooskõlas strateegilise tegevuskavaga 2024–2029 kutsus Euroopa Ülemkogu 2024. aasta aprillis üles tagama integreeritud lähenemisviisi kõigis poliitikavaldkondades, et suurendada tootlikkust ning kestlikku ja kaasavat majanduskasvu kogu Euroopas. See peaks hõlmama kvaliteetsete töökohtade edendamist, kiirendades 2030. aasta peamiste eesmärkide saavutamist tugevdatud sotsiaaldialoogi, tööturul osalemise suurendamise, ümber- ja täiendõppe ning elukestva õppe kaudu ning eesmärgiga vähendada oskuste nappust ja tööjõupuudust praeguste demograafiliste suundumuste kontekstis.¹ 2024. aasta novembris ELi juhtide allkirjastatud Budapesti deklaratsioonis² tervitati Draghi aruannet Euroopa konkurentsivõime tuleviku kohta, milles leiti, et kvaliteetsete töökohtade loomine ja oskuste nappusega tegelemine on peamised meetmed, mis võimaldavad parandada ELi innovatsioonimudelit.³ Euroopa poolaasta raames on nõukogu poolt 2024. aasta detsembris vastu võetud viimastes tööhõivesuunistes juba rõhutatud, et liikmesriigid peaksid hõlbustama ja toetama investeeringuid kvaliteetsete töökohtade loomisse.⁴

¹ [Euroopa Ülemkogu järeldused](#), 18. aprill 2024.

² [Budapesti deklaratsioon uue Euroopa konkurentsivõime kokkuleppe kohta](#), 8. november 2024.

³ Vt eelkõige Draghi aruande [A osa 1. ja 2. peatükk](#) ning [B osa punktid 2.1 ja 2.2](#), 9. september 2024.

⁴ [Nõukogu otsus \(EL\) 2024/3134](#), 2. detsember 2024, mis käsitleb liikmesriikide tööhõivepoliitika suuniseid.

Töökohtade kvaliteedi parandamine on väga oluline, et täita ELi kohustust saavutada kõrge konkurentsivõimega sotsiaalne turumajandus, mille eesmärk on saavutada täielik tööhõive ja sotsiaalne progress (Euroopa Liidu lepingu artikkel 3). Kvaliteetsete töökohtade loomine ja kõrge kvalifikatsiooniga tööjõu arendamine on samuti ELi konkurentsivõime ja majanduskasvu peamised tõukejõud, suurendades liidu tootlikkust ja vastupanuvõimet ning tugevdades spetsialiseerumist suure lisandväärtusega sektoritele. Euroopa sotsiaalõiguste samba põhimõtetes rõhutatakse vajadust tagada õiglasel palgal ja töötingimused, edendades samal ajal võrdseid võimalusi ja kaitstes inimesi sotsiaalsete riskide eest. Kvalifitseeritud ja motiveeritud tööjõul on kogu oma tööelu jooksul on paremad võimalused vastata rohe- ja digipöörde tõttu kiiresti muutuva tööturu nõudmistele, mis eeldavad, et töötajatel on rohelises majanduses vajalikud oskused ja valmidus toetada pidevat uute tehnoloogiate kasutuselevõttu. Kuna lisaks on oodata, et elanikkonna vananemine vähendab järgmistel aastakümnetel ELi tööealist elanikkonda, võib töökohtade kvaliteedi tõstmine edendada töökohavahetust ja tööturul osalemist ning aidata kaasa pikemale tööelule, tagades seeläbi, et ettevõtjatel on juurdepääs andekatele inimestele, mida nad vajavad konkurentsivõime säilitamiseks ülemaailmsel tasandil, tuues kasu ka töötajatele ja kogu ühiskonnale. Algatused kõigil tasanditel – kohalikul, riiklikul ja Euroopa tasandil – võivad aidata kaasa kvaliteetsete töökohtade tagamisele. Pidades silmas keskendumist ELi konkurentsivõimele, tuleks nõuetekohaselt kaaluda uute algatuste proportsionaalsust ja subsidiaarsust. Lisaks tuleks kõigis ELi tasandi algatustes võtta asjakohaselt arvesse riiklike süsteemide mitmekesisust ning sotsiaalpartnerite rolli ja autonoomiat.

2025. aasta alguses arutas tööhõivekomitee enda ja näitajate rühma varasema töö alusel vajadust määratleda paremini töökohtade kvaliteediga seotud mõõtmised, võttes arvesse praegust sotsiaal-majanduslikku olukorda.⁵ Käesolevas arvamuses kindlaks määratud ja lisas kokkuvõtlikult esitatud poliitikamõõtmete alusel palutakse valitsustevahelisel rühmal ajakohastada olemasolevat järelevalveraamistikku 2026. aasta esimeseks kvartaliks, et teha kindlaks kõige asjakohasemad näitajad töökohtade kvaliteedi poliitikamõõtmete mõõtmiseks, tehes sotsiaalkaitse mõõtmise osas koostööd sotsiaalkaitsekomitee näitajate allrühmaga. Komisjonil palutakse võtta käesolevat arvamust arvesse tulevase *kvaliteetsete töökohtade tegevuskava* ja uue *Euroopa sotsiaalõiguste samba tegevuskava* ettevalmistamisel, mis esitatakse aasta lõpuks.

2. Töökohtade kvaliteedi peamised mõõtmised

Töö kvaliteet on mitmemõõtmeline kontseptsioon, mis hõlmab mitmesuguseid tegureid, mis kujundavad inimeste heaolu ja õigusi töökohal ning mõjutavad majanduslikke ja ühiskondlikke tulemusi tootlikkuse, konkurentsivõime, sissetulekute ja sotsiaalse ühtekuuluvuse seisukohast. Seda mõjutavad struktuursed muutused tööturul, sealhulgas töö üha suurem digitaliseerimine, majanduse keskkonnasäästlikumaks muutmine, töölepingute ja töövormide areng ja töökultuuri areng, ning laiemad ühiskondlikud väärtused ja eesmärgid, nagu mittediskrimineerimine ja võrdsed võimalused. See dünaamika mõjutab töö kvaliteedi traditsioonilisi aspekte, nagu palk, töötingimused, töökohakindlus ja juurdepääs sotsiaalkaitsele, aga ka selliseid kaalutlusi nagu töö- ja eraelu tasakaal, stress ja psühhosotsiaalsed riskid, autonoomia, juurdepääs koolitusele ja kutsealase arengu võimalustele ning kollektiivlääbirääkimiste dünaamika. Viimasel ajal on tehnoloogia areng muutnud töö olemust. Kasutusele on võetud uued ülesannete automatiseerimise vormid, kaugtöö- ja hübriidtöömudelid, tehisintellekt ja algoritmiline juhtimine, mis kõik mõjutavad ka tööajamudeleid, töötajate autonoomiat ja nende ülesannete täitmiseks vajalikke oskusi, lisades selle aspekti töökohtade kvaliteedi kaalutlustele. Samal ajal võivad kõrgetasemelised digitehnoloogiad, näiteks tehisintellekt, ka võimestada töötajaid ja seega parandada inimeste heaolu ja töökohtade kvaliteeti.

⁵ Pärast eelmistel aastatel peetud arutelusid leppis näitajate rühm 2013. aastal kokku, et ühisesse hindamisraamistikku lisatakse töökohtade kvaliteedi moodul, mis sisaldab asjakohaseid näitajaid. Moodul esitati [tööhõive olukorra jälgimise vahendi 2017. aasta väljaandes](#).

Töö kvaliteeti võivad mõjutada ka raskused tööõiguse jõustamise tagamisel, seda ka tööjõu liikuvuse kontekstis. Suutlikkus avastada nõuete rikkumisi, pettusi ja kuritarvitusi ning riiklike tööinspektsioonide suutlikkuse suurendamine ja nende piiriülese koostööd tõhustamine, eelkõige alltöövõtu, vahendajate ja renditöö valdkonnas, on keskse tähtsusega ELi ja kolmandate riikide kodanike töö- ja elutingimuste parandamisel, sealhulgas deklareerimata ja aladeklareeritud töö kaotamisel. Oluline on anda töötajatele, sealhulgas ELi liikuvatele töötajatele ja kolmandate riikide kodanikele nõu ja tuge, et nad saaksid oma õigusi tõhusalt kasutada. Töökohtade kvaliteet võib olla surve all ka restruktureerimisprotsesside ajal, kus muutusteks valmisolek ja nende juhtimine, samuti sotsiaaldialoog ja kollektiivlääbirääkimised on olulised, et tagada õiglased üleminekud ning kaitsta ja luua kvaliteetseid töökohti.

Sellega seoses on töökohtade kvaliteedi kontseptsiooni määratlemiseks vaja raamistikku, mis hõlmab nii pikaajalisi kui ka esilekerkivaid tegureid. Tööhõivekomitees hiljuti peetud arutelude põhjal peaksid praegusel tööturul töökohtade kvaliteedi hindamisel olema eriti asjakohased järgmised poliitikamõõtmed:

- ***Piisav sissetulek, õiglane palk ja töötingimused, oskuste arendamine, karjääri edenemine ja töökohakindlus on omavahel seotud elemendid, mis üheskoos loovad üksikisikute võimestamise, tootlikkuse ja majanduskasvu positiivse mõjuringi.***
 - i. Kui töötajad saavad piisavat ja õiglast töötasu, mis kajastab nende töö väärtust, annab see neile tugevama enesest lugupidamise tunde, aga ka rohkem stiimuleid, et arendada edasi oma oskusi ja osaleda kvaliteetses koolituses, sealhulgas tööajal, millel on täiendav positiivne mõju nende tootlikkusele ja karjääri edenemisele, eelkõige madala kvalifikatsiooniga töötajate puhul. Õiglased palgastruktuurid ning tunnustamis- ja tasustamissüsteemid suurendavad motivatsiooni ja tööga rahulolu. Oskustöölise olemasolu võib samuti anda ettevõtetele võimaluse suurendada oma tootlikkust, tugevdades innovatsiooni (nt investeerides uutesse seadmetesse ja tehnoloogiasse), selle asemel et vähendada tööjõukulusi. Töötajate oskuste arendamine on võtmetegur selleks, et kasutada tootlikult kõrgtehnoloogilisi digitehnoloogiasid, näiteks tehisintellekti. Püsiv tootlikkuse kasv omakorda toetab jätkusuutlikku palgakasvu.

- ii. Tööhõive kindlustamine, sealhulgas mittevabatahtliku osalise tööajaga töötamise ohu vastu ja ülemineku tagamiseks tähtajatutele lepingutele, ning piisav sotsiaalkaitse tugevdavad seda tsüklit, vähendades töötajate töötuse riski ja sissetulekute ebakindlust/muutlikkust. See võib pakkuda ka suuremat motivatsiooni osaleda koolituses ja oskuste arendamises, kuna see annab paremad karjäärivõimalused ja vähendab ärevust majandusliku haavatavuse suhtes.
- iii. Selline tsükkel, kus piisav sissetulek ja õiglane palk, kvaliteetsed koolitusvõimalused ja töökohakindlus soodustavad oskuste arendamist, suurendab tööalast konkurentsivõimet ja karjääri edendamist, suurendab inimeste rahulolu ning võib aidata kaasa kaasavamale ja kestlikumale majanduskasvule. Selleks muudetakse tööjõud motiveeritumaks, tootlikumaks ja dünaamilisemaks, mis on kooskõlas vajadusega hõlbustada tööjõu ümberpaigutamist kiirelt laienevatesse sektoritesse ja pidada sammu kujunemisjärgus tehnoloogiate kasutuselevõttuga väga konkurentsivõimelises majanduses.
- ***Ohutu ja tervislik töökeskkond koos tööheaolu, optimaalse tööaja korralduse, töö- ja eraelu tasakaalu ning töö autonoomsusega on aluseks nii isiklikule kui ka kutsealasele arengule ja organisatsiooni edule.***
 - i. Töötervishoiu ja tööohutuse eeskirjade range rakendamine kaitseb üksikisikuid kogu tööelu jooksul tööalaste ohtude, tööõnnetuste ja pikaajaliste terviseriskide (nt kokkupuude kahjulike ainete või äärmuslike ilmastikutingimustega) eest, samal ajal kui põhjalikud meetmed ahistamise ennetamiseks ja psühhosotsiaalsete riskide juhtimiseks kaitsevad veelgi vaimset tervist töökohal.

- ii. Kui tööaeg on üles ehitatud nii, et see võimaldab prognoositavat ajakava, piisavat paindlikkust töötajatele ja õigust tööst välja lülituda, suudavad töötajad paremini säilitada tasakaalu ametikohustuste ja isikliku elu vahel. Lisaks suurendab töötajate autonoomia ja paindlikkus oma ülesannete täitmisel loovust ja vastutust, mis võib tänu madalamale stressitasemele veelgi suurendada nende tööga rahulolu ja tootlikkust. Võttes arvesse tehnoloogia arengut, sealhulgas algoritmilise juhtimise kontekstis, on väga oluline jätkuvalt tagada, et seire ja järelevalve puhul austataks täielikult töötajate õigusi.
 - iii. Need omavahel põimunud tegurid aitavad vähendada töölt puudumist, tööõnnetusi ja läbipõlemist, mis omakorda võib vähendada rahvatervisega seotud kulusi ja luua kogu tööelu jooksul sellise töökeskkonna, mis soodustab innovatsiooni ja tootlikkuse kasvu.
- ***Kollektiivne huvide esindamine, sooline võrdõiguslikkus ja võrdsed võimalused ning üleminek deklareerimata ja aladeklareeritud töölt ametlikule tööle on olulised horisontaalsed võimaluste loojad õiglase ja kaasava tööturu loomiseks, mis tunnustab ja premeerib kõigi panust.***
- i. Kollektiivlääbirääkimiste ja sotsiaaldialoogi jaoks on vaja tugevaid ja sõltumatuid sotsiaalpartnereid. Töötajate ja nende esindajate õigus olla informeeritud ja ära kuulatud ning õigus osaleda on asendamatud, et toetada kaasavat kohanemist praeguste ja tulevaste probleemidega Euroopa tööturul, võimaldada neil aktiivselt osaleda digi- ja rohepöörde prognoosimises ja juhtimises ning aidata kaasa suuremast tootlikkusest tuleneva majandusliku kasu õiglasele jaotamisele kollektiivlääbirääkimiste kaudu. Töötajate huvide tõhus kollektiivne esindatus ja töötajate kaasamine on kvaliteetsete töökohtade kõigi aspektide edendamisel keskse tähtsusega.

- ii. Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdsete võimaluste tagamine – olenemata isiku taustast ja isikuomadustest – võimaldab kõigil inimestel pääseda juurde kvaliteetsetele töökohtadele, nendel püsida ja edendada oma karjääri, kartmata diskrimineerimist (näiteks soo, vanuse, puude, etnilise päritolu, usutunnistuse ja seksuaalse sättumuse alusel) ning saada võrdse töö eest võrdset tasu ning võrdsed võimalused kutsealaseks ja isiklikuks arenguks. See hõlmab ka töökohtade kohandamist nii, et need oleksid puuetega inimestele juurdepääsetavad ja kaasavad, tagades, et kõik töötajad saaksid täiel määral osaleda ja anda oma panuse, mis edendab kokkuvõttes dünaamilisemat ja kaasavat töökeskkonda ja ühiskonda.
 - iii. Kui deklareerimata või aladeklareeritud tööst mõjutatud töötajad lähevad mitteametlikust majandusest ametlikku majandusse, saavad nad juurdepääsu õiguskindlusele, esindusõigusele, sotsiaalkaitsehüvitistele ning piisavale ja õiglasele töötasule, mis suurendab nende isiklikku finantskindlust ja väärikust. Ühiskonna tasandil tagab see muutus parema õigusliku töökorralduse ja maksutulul, mis edendab õiglasemat ühiskonda.
 - iv. Need mõõtmised võivad ka suurendada usaldust nii tööandjate kui ka avaliku sektori asutuste vastu, edendades lisaks vastupidavale tööturule tugevamat sotsiaalset ühtekuuluvust.
- **Eri tööhõivevormide puhul pakutava sotsiaalkaitse tase ja liik on töökohtade kvaliteedi lahutamatud osad. Kvaliteetsed töökohad aitavad ära hoida ka palgavaesust, sealhulgas vajaduse korral madalapalgaliste toetuste andmise kaudu.**
 - i. Sotsiaalkaitse tagab sissetulekukindluse ja teenuste kättesaadavuse mittevabatahtliku töötuse, haiguse, hoolduspuhkuse, tööõnnetuste, kutsehaiguste ja puude korral, samuti pensionile jäänud töötajate ja ülalpidamisel olnud isikute jaoks hilisemas elus.

- ii. Igaüks vajab sotsiaalkaitset mingil hetkel oma tööelu jooksul või pärast seda. Tegelikkuses ei saa aga kõik majanduslikult aktiivsed inimesed sotsiaalkaitssesse panustada ja seda kasutada, sest õigused võivad olla traditsiooniliselt välja töötatud tavapäraste töösuhete jaoks. Sõltuvalt konkreetse riigi kontekstist ei pruugi iseenda tööandjad või ebatüüpilises töösuhtes olevad inimesed olla piisavalt kaetud. Juurdepääs piisavatele ja kestlikele pensionisüsteemidele ning seega ka töökohtade kvaliteedi mõõde on väga olulised elatustaseme säilitamiseks ja vaesuse ennetamiseks vanemas eas. Seetõttu on töötasuga seotud pensionisüsteemide puhul oluline, et kõik töötajad, sealhulgas iseenda tööandjad, saaksid kogu oma karjääri jooksul piisavalt õigusi. Selleks et toetada neid, kes ei ole sotsiaalkindlustussüsteemidega piisavalt kaetud ja keda ohustab suurem sissetulekute ebakindlus, on oluline täita ametlikud sotsiaalkaitsega kaetuse lüngad ning tagada, et neil on võimalik saada sotsiaalkaitseõigused ning neid kasutada. Süsteemid peaksid pakkuma piisavat toetust õigel ajal ja vastavalt riiklikele oludele, tagades inimväärse elatustaseme ja asjakohase sissetuleku asendamise. Lisaks tuleks edendada läbipaistvust, lihtsustamist ning õiguste säilitamise, kogumise ja ülekantavuse hõlbustamist.
- iii. Vajaduse korral madala tööhõivega töökohtadel töötavate inimeste toetamine madalapalgaliste toetuste kaudu võib muuta töötamise atraktiivsemaks, täiendades sissetulekut ajutiselt sissetulekutoetusega, eriti lühikeste töötamisperioodide puhul.
- iv. Lisaks sotsiaalkaitseõiguste omandamisele ja sissetulekutoetuse kättesaadavusele on tööturul osalemise edendamiseks väga oluline juurdepääs piisavatele ja taskukohastele tugiteenustele. Sellised teenused nagu ennetavad tervishoiuteenused, sealhulgas vaimse tervisega seotud teenused, lapsehoid, pikaajaline hooldus ja heaoluprogrammid on töökohtade kvaliteedi olulised mõõtmed, mida saab toetada ka töötajate hüvitiste kaudu.

3. Edasised sammud

Töökohtade kvaliteedi edendamine võib tugevdada ELi sotsiaalset turumajandust nii Euroopa sotsiaalõiguste samba rakendamise toetamise kui ka tootlikkuse suurendamise kaudu, võimaldades nii töötajatel kui ka ettevõtetel konkurentsivõimelises maailmamajanduses jõudsalt areneda. Kvaliteetse tööhõive edasine suurendamine käesolevas arvamuses kirjeldatud poliitikamõõtmes tooks kasu töötajatele ja ühiskonnale tervikuna ning võiks muuta ELi tööturu atraktiivsemaks nii liidust kui ka väljastpoolt liitu pärit andekate inimeste jaoks, mis on demograafiliste muutuste, tööjõupuuduse ja oskustega seotud ülemaailmse konkurentsi kontekstis keskse tähtsusega. Kuna lähikuudel käivitatakse uus *Euroopa sotsiaalõiguste samba tegevuskava* ja *kvaliteetsete töökohtade tegevuskava*, ootab tööhõivekomitee huviga arutelusid töökohtade kvaliteeti edendavate tulevaste ELi algatuste üle ning on valmis koos oma allrühmadega toetama nõukogu ja komisjoni nende jõupingutuste koordineerimisel, sealhulgas töökohtade kvaliteedi tugeva järelevalveraamistiku viimistlemisel Euroopa poolaasta kontekstis. Samal ajal tuleks uued algatused ja meetmed kavandada integreeritud viisil, et maksimeerida nende lisaväärtust, võttes arvesse vastastikust täiendavust olemasolevate ELi poliitikameetmetega ja vähendades tarbetut halduskoormust.

Lisa. Töökohtade kvaliteediga seotud mõõtmeid käsitlev ajakohastatud raamistik

[Kehtiva 2017. aasta tööhõivekomitee raamistiku ajakohastatud osad on alla joonitud]

- i. Piisav ja õiglane töötasu
 - ii. Töökoha- ja karjääri kindlus
 - iii. Oskuste arendamine ja karjääri edenemine
 - iv. Tööalane konkurentsivõime
 - v. Tööohutus ja töötervishoid
 - vi. Tööheaolu
 - vii. Tööaeg
 - viii. Autonoomia
 - ix. Kollektiivne huvide esindamine ja organiseerumine
 - x. Töö- ja eraelu tasakaal
 - xi. Sooline võrdõiguslikkus ja võrdsed võimalused
 - xii. Sotsiaalkaitse
 - xiii. Deklareerimata või aladeklareeritud töö kui töö, mis tuleb kaotada
-