



Briuselis, 2025 m. birželio 6 d.  
(OR. en)

9417/25

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

## PRANEŠIMAS

---

|          |                                                                                                               |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| nuo:     | Užimtumo komiteto                                                                                             |
| kam:     | Nuolatinių atstovų komitetui / Tarybai                                                                        |
| Dalykas: | Užimtumo komiteto nuomonė dėl darbo vietų kokybės aspektų<br>– <i>Užimtumo komiteto pirmininko pranešimas</i> |

---

Delegacijoms pridedama pirmiau nurodyta nuomonė, kad ji galėtų būti pristatyta 2025 m. birželio 19 d. EPSCO tarybos posėdyje.



2025 m. birželio 5 d.

### Užimtumo komiteto nuomonė dėl darbo vietų kokybės aspektų

#### 1. Aplinkybės

Užimtumo komitetas (EMCO) laukia būsimos iniciatyvos dėl *Kokybiškų darbo vietų kūrimo gairių*, kurią Europos Komisija pristatys 2025 m. pabaigoje. Laikydamosi 2024–2029 m. strateginės darbotvarkės, 2024 m. balandžio mėn. Europos Vadovų Taryba paragino užtikrinti integruotą požiūrį visose politikos srityse, kad našumas ir tvarus bei įtraukus augimas būtų didinami visoje Europoje. Tai turėtų apimti skatinimą kurti kokybiškas darbo vietas, per sustiprintą socialinį dialogą intensyviau siekiant pagrindinių tikslų iki 2030 m., susijusių su aktyvesniu dalyvavimu darbo rinkoje, taip pat perkvalifikavimu bei kvalifikacijos kėlimu ir mokymusi visą gyvenimą, kad būtų šalinami įgūdžių ir darbo jėgos trūkumai dabartinių demografinių tendencijų kontekste<sup>1</sup>. 2024 m. lapkričio mėn. ES vadovų pasirašytoje Budapešto deklaracijoje<sup>2</sup> palankiai įvertintas Mario Draghi pranešimas dėl Europos konkurencingumo ateities, kuriame nurodyta, kad pagrindiniai galimybes atveriantys veiksmai ES inovacijų modeliui tobulinti yra aukštos kokybės darbo vietų kūrimas ir įgūdžių trūkumo problemos sprendimas<sup>3</sup>. Įgyvendinant Europos semestrą, naujausiose 2024 m. gruodžio mėn. Tarybos priimtose užimtumo gairėse jau pabrėžiama, kad valstybės narės turėtų sudaryti palankesnes sąlygas investicijoms į kokybiškų darbo vietų kūrimą bei tas investicijas remti<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> 2024 m. balandžio 18 d. [Europos Vadovų Tarybos išvados](#).

<sup>2</sup> 2024 m. lapkričio 8 d. [Budapešto deklaracija dėl Naujojo Europos konkurencingumo susitarimo](#).

<sup>3</sup> Visų pirma žr. 2024 m. rugsėjo 9 d. Mario Draghi pranešimo [A dalies 1 ir 2 skyrius](#) ir [B dalies 2.1 ir 2.2 skirsnius](#).

<sup>4</sup> 2024 m. gruodžio 2 d. [Tarybos sprendimas \(ES\) 2024/3134](#) dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių.

**Siekiant įgyvendinti ES įsipareigojimą sukurti didelio konkurencingumo socialinę rinkos ekonomiką, kuria siekiama visiško užimtumo ir socialinės pažangos, (ES sutarties 3 straipsnis), labai svarbu skatinti darbo vietų kokybę.** Kokybiškų darbo vietų kūrimas ir aukštos kvalifikacijos darbo jėgos ugdymas taip pat yra pagrindiniai ES konkurencingumo ir ekonomikos augimo veiksniai, nes didina Sąjungos našumo ir atsparumo potencialą ir stiprina specializaciją didelės pridėtinės vertės sektoriuose. Europos socialinių teisių ramsčio principuose pabrėžiama, kad reikia užtikrinti teisingą darbo užmokestį ir sąžiningas darbo sąlygas, kartu skatinant lygias galimybes ir apsaugant žmones nuo socialinės rizikos. Kvalifikuota ir motyvuota darbo jėga per visą darbo amžiaus laikotarpį gali geriau patenkinti sparčiai kintančios darbo rinkos, kurią formuoja žaliaji ir skaitmeninė pertvarkos, kurioms reikia, kad darbuotojai turėtų žaliajai ekonomikai reikalingų įgūdžių, poreikius ir remti nuolatinį naujų technologijų diegimą. Be to, atsižvelgiant į tai, kad dėl visuomenės senėjimo ES darbo amžiaus gyventojų skaičius artimiausiais dešimtmečiais sumažės, darbo vietų kokybės gerinimas gali paskatinti žmones keisti darbą bei dalyvauti darbo rinkoje ir prisidėti prie ilgesnės darbo amžiaus trukmės, taip užtikrinant, kad įmonės galėtų pasinaudoti talentais, kurių joms reikia, kad išliktų konkurencingos pasauliniu mastu, o tai taip pat būtų naudinga darbuotojams ir visai visuomenei. Kokybiškas darbo vietas gali padėti užtikrinti iniciatyvos visais lygmenimis – nuo vietos iki nacionalinio ir Europos. Atsižvelgiant į įsipareigojimą dėl ES konkurencingumo, reikėtų tinkamai įvertinti naujų iniciatyvų proporcingumą ir subsidiarumą. Be to, imantis bet kokios iniciatyvos ES lygmeniu, turėtų būti tinkamai atsižvelgiama į nacionalinių sistemų įvairovę ir socialinių partnerių vaidmenį bei savarankiškumą.

**2025 m. pradžioje, remiantis ankstesniu Užimtumo komiteto ir jo Rodiklių grupės (IG) atliktu darbu, komitete buvo svarstyta, ar reikėtų geriau konceptualizuoti darbo vietų kokybės aspektus atsižvelgiant į dabartinės socialines ir ekonomines aplinkybes.**<sup>5</sup> Rodiklių grupės prašoma, remiantis šioje nuomonėje išdėstytais ir priede apibendrintais politikos aspektais, o socialinės apsaugos aspekto klausimais bendradarbiaujant su Socialinės apsaugos komitetu (SAK), iki 2026 m. pirmojo ketvirčio atnaujinti esamą stebėsenos sistemą, kad būtų nustatyti tinkamiausi rodikliai darbo vietų kokybės politikos aspektams įvertinti. Komisijos prašoma atsižvelgti į šią nuomonę rengiant būsimas *Kokybiškų darbo vietų kūrimo gaires* ir naują *Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų planą*, kurie bus pateikti iki metų pabaigos.

## **2. Pagrindiniai darbo vietų kokybės aspektai**

**Darbo vietų kokybė yra daugialypė sąvoka, apimanti įvairius veiksnius, kurie lemia asmenų gerovę bei teises darbo vietoje ir daro poveikį su našumu, konkurencingumu, pajamomis ir socialine sanglauda susijusiems rezultatams ekonomikos ir socialinėje srityse.** Darbo vietų kokybei įtakos turi struktūriniai pokyčiai darbo rinkoje, įskaitant didėjančią darbo skaitmenizaciją, ekonomikos žalinimą, darbo sutarčių ir darbo formų raidą, kintančią darbo vietos kultūrą, ir platesnės visuomenės vertybės ir tikslai, pavyzdžiui, nediskriminavimas ir lygios galimybės. Ši dinamika daro poveikį ne tik tradiciniams darbo vietų kokybės aspektams, kaip antai darbo užmokestis, darbo sąlygos, darbo vietos saugumas ir galimybė naudotis socialine apsauga, bet ir tokiems aspektams, kaip profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra, stresas ir psichosocialinė rizika, savarankiškumas, galimybės mokytis ir profesinio tobulėjimo galimybės, taip pat kolektyvinių derybų dinamika. Pastaruoju metu darbo pobūdis pasikeitė dėl technologinės pažangos, nes atsirado naujų užduočių automatizavimo formų, nuotolinio ir hibridinio darbo modelių, dirbtinis intelektas ir algoritminis valdymas, kurie visi taip pat daro poveikį darbo laiko modeliams, darbuotojų savarankiškumui ir jų įgūdžiams, kurių reikia užduotims atlikti, todėl į darbo vietų kokybės vertinimą įtraukiamas ir šis papildomas aspektas. Be to, pažangios skaitmeninės technologijos, pavyzdžiui, dirbtinis intelektas, taip pat gali suteikti galimybių darbuotojams ir taip padidinti asmenų gerovę ir darbo vietų kokybę.

---

<sup>5</sup> Po ankstesnių metų diskusijų, 2013 m. IG susitarė į bendrą vertinimo sistemą įtraukti darbo vietų kokybės modulį, į kurį būtų įtraukti atitinkami rodikliai. Šis modulis pateiktas [2017 m. Užimtumo rodiklių apžvalgoje \(URA\)](#).

**Darbo vietų kokybę taip pat gali paveikti sunkumai, kylantys užtikrinant darbo teisės vykdymą, taip pat ir darbo jėgos judumo kontekste.** Gerinant ES ir trečiųjų šalių piliečių darbo ir gyvenimo sąlygas, įskaitant nedeklaruojamo ir nepakankamai deklaruojamo darbo panaikinimą, labai svarbūs yra gebėjimas nustatyti reikalavimų nesilaikymo atvejus, sukčiavimą ir piktnaudžiavimą, taip pat nacionalinių darbo inspekcijų pajėgumų didinimas ir tarpvalstybinio bendradarbiavimo stiprinimas, ypač subrangos, tarpininkų ir agentūrų darbo srityse. Svarbu teikti darbuotojams, įskaitant judžius ES darbuotojus ir trečiųjų šalių piliečius, konsultacijas ir paramą, kad jie galėtų veiksmingai ginti savo teises. Be to, darbo vietų kokybei gali būti daromas spaudimas restruktūrizavimo procesų metu, kai labai svarbu numatyti pokyčius ir juos valdyti, taip pat vesti socialinį dialogą ir kolektyvines derybas, kad būtų užtikrinta teisinga pertvarka ir būtų apsaugotos ir kuriamos kokybiškos darbo vietos.

**Šiame kontekste, siekiant konceptualizuoti darbo vietų kokybę, reikia sistemos, kuri apimtų tiek ilgalaikius, tiek naujai atsirandančius veiksnius.** Remiantis neseniai Užimtumo komitete vykusiomis diskusijomis, vertinant darbo vietų kokybę šiandieninėje darbo rinkoje ypač svarbūs turėtų būti toliau nurodyti politikos aspektai.

- ***Tinkamas atlyginimas, teisingas darbo užmokestis ir sąžiningos darbo sąlygos, įgūdžių ugdymas, karjeros raida ir darbo vietos saugumas yra tarpusavyje susiję elementai, kuriems veikiant kartu, sukuriamas sėkmingas asmeninio įgalėjimo, našumo ir ekonominio augimo ciklas.***
  - i. Kai darbuotojai gauna tinkamą atlyginimą ir teisingą darbo užmokestį, atspindinčius jų darbo vertę, ne tik padidėja jų savivertė, bet jie įgyja ir daugiau paskatų toliau tobulinti savo įgūdžius ir dalyvauti kokybiškame mokyme, be kita ko, darbo laiku, o tai daro papildomą teigiamą poveikį jų našumui ir karjeros raidai, ypač žemos kvalifikacijos darbuotojų atveju. Teisingo darbo užmokesčio struktūros, pripažinimo ir atlygio sistemos didina motyvaciją ir pasitenkinimą darbu. Jei įmonių darbuotojai yra kvalifikuoti, jų našumą įmonės taip pat gali didinti stiprindamos inovacijas (pvz., investuodamos į naują įrangą ir technologijas), o ne mažindamos darbo sąnaudas. Darbuotojų įgūdžių ugdymas yra vienas iš pagrindinių veiksnių, suteikiančių galimybę našiai naudoti pažangias skaitmenines technologijas, pavyzdžiui, dirbtinį intelektą. Tvarus našumo augimas savo ruožtu skatina tvarų darbo užmokesčio augimą.

- ii. Užtikrintas užimtumas, be kita ko, apsaugant nuo nesavanoriško darbo ne visą darbo dieną rizikos ir užtikrinant perėjimą prie neterminuotų darbo sutarčių, ir tinkama socialinė apsauga šį ciklą sustiprina, nes sumažėja darbuotojų nedarbo rizika ir netikrumas dėl pajamų ir (arba) pajamų kintamumas. Tai taip pat gali suteikti tvirtesnę motyvaciją dalyvauti mokymo ir įgūdžių ugdymo veikloje, nes karjeros perspektyvos yra didesnės ir kyla mažiau nerimo dėl ekonominio pažeidžiamumo.
  - iii. Šis ciklas, kuriame tinkamas atlyginimas ir teisingas darbo užmokestis, kokybiško mokymo galimybės ir darbo vietos saugumas skatina ugdyti įgūdžius, taip didinant įsidarbinamumo ir karjeros raidos galimybes, skatina asmeninį pasitenkinimą ir gali prisidėti prie labiau integracinio ir tvaresnio ekonomikos augimo. Tai vyksta visų pirma didinant darbo jėgos motyvaciją, našumą ir dinamiką, atsižvelgiant į tai, kad reikia padėti nukreipti darbo jėgą į sparčiai besiplečiančius sektorius ir neatsilikti nuo besiformuojančių technologijų diegimo labai konkurencinėje ekonomikoje.
- **Asmeninio ir profesinio tobulėjimo, taip pat organizacijos sėkmės, pagrindas yra *saugi ir sveika darbo aplinka, derinama su geroje darbe, optimalia darbo laiko tvarka, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra ir savarankiškumu darbe.***
  - i. Griežtai įgyvendinant darbuotojų saugos ir sveikatos taisykles, visą profesinio gyvenimo laikotarpį darbuotojai apsaugomi nuo pavojų darbo aplinkoje, nelaimingų atsitikimų darbe ir ilgalaikės rizikos sveikatai (pvz., patiriamos kenksmingų medžiagų ar ekstremalių oro sąlygų ekspozicijos), o visapusiškos priekabiavimo prevencijos ir psichosocialinės rizikos valdymo priemonės padeda apsaugoti psichikos sveikatą darbe.

- ii. Kai darbo laikas struktūrizuotas taip, kad būtų galima užtikrinti nuspėjamus darbo grafikus, pakankamą lankstumą darbuotojams ir teisę atsijungti, darbuotojai gali geriau išlaikyti pusiausvyrą tarp profesinių pareigų ir asmeninio gyvenimo. Be to, suteikus darbuotojams savarankiškumo ir lankstumo jiems vykdant savo užduotis, skatinamas kūrybiškumas ir atskaitomybė, o tai gali dar labiau padidinti jų pasitenkinimą darbu ir produktyvumą, nes streso lygis yra mažesnis. Atsižvelgiant į technologinę plėtrą, be kita ko, algoritminio valdymo srityje, labai svarbu toliau užtikrinti, kad vykdant stebėseną ir priežiūrą būtų visapusiškai gerbiamos darbuotojų teisės.
  - iii. Šie tarpusavyje susiję veiksniai padeda sumažinti neatvykimo į darbą, nelaimingų atsitikimų darbe ir išsekimo atvejų skaičių, o tai savo ruožtu gali sumažinti visuomenės sveikatos išlaidas ir visą profesinio gyvenimo laikotarpį kurti darbo aplinką, kuri būtų palankesnė inovacijoms ir našumo augimui.
- **Labai svarbūs horizontalieji veiksniai, sudarantys sąlygas kurti teisingą ir įtraukią darbo rinką, kurioje pripažįstamas ir atlyginamas visų indėlis, *yra kolektyvinis atstovavimas interesų grupėms, lyčių lygybė bei lygios galimybės ir perėjimas nuo nedeklaruojamo ir nepakankamai deklaruojamo darbo prie oficialaus darbo.***
  - i. Kolektyvinėms deryboms ir socialiniam dialogui reikia, kad socialiniai partneriai būtų stiprūs ir nepriklausomi. Palaikant įtraukų prisitaikymą prie esamų ir būsimų iššūkių Europos darbo rinkoje, labai svarbios yra darbuotojų ir jų atstovų teisės į informaciją, konsultacijas ir dalyvavimą, kad pasitelkę kolektyvines derybas jie galėtų atlikti aktyvų vaidmenį numatant ir valdant skaitmeninę ir žaliąją pertvarką ir padėti teisingai paskirstyti didesnio našumo teikiamą ekonominę naudą. Veiksmingas kolektyvinis atstovavimas darbuotojų interesams ir darbuotojų įsitraukimas yra labai svarbūs siekiant sudaryti palankesnes sąlygas visiems kokybiškų darbo vietų aspektams.

- ii. Užtikrinant lyčių lygybę ir lygias galimybes nepriklausomai nuo asmens kilmės ir asmeninių savybių, visiems asmenims sudaromos sąlygos gauti kokybišką darbą, likti kokybiškoje darbo vietoje ir siekti karjeros nebijant diskriminacijos (pavyzdžiui, dėl lyties, amžiaus, negalios, etninės kilmės, religijos ir seksualinės orientacijos) ir gaunant vienodą užmokestį už vienodą darbą, taip pat turint vienodas profesinio ir asmeninio tobulėjimo galimybes. Tai taip pat apima darbo vietų pritaikymą, kad jos būtų prieinamos ir įtraukios asmenims su negalia, užtikrinant, kad visi darbuotojai galėtų visapusiškai dalyvauti ir prisidėti, galiausiai skatinant dinamiškesnes ir įtraukesnes darbo vietas ir visuomenę.
  - iii. Be to, kai darbuotojai, nukentėję nuo nedeklaruojamo arba nepakankamai deklaruojamo darbo, pereina iš neoficialios ekonomikos į oficialią ekonomiką, jie įgyja galimybę naudotis teisiniu tikrumu, teise į atstovavimą, socialinės apsaugos išmokomis, gauti tinkamą atlyginimą ir teisingą darbo užmokestį, taip sustiprindami savo asmeninį finansinį saugumą ir orumą. Visuomenės lygmeniu šiuo pokyčiu užtikrinamos geresnės teisinės darbo tvarkos sąlygos ir mokestinės pajamos, taip skatinant teisingesnę visuomenę.
  - iv. Šie elementai taip pat gali stiprinti pasitikėjimą tiek darbdaviais, tiek valstybės institucijomis, skatinant ne tik atsparią darbo rinką, bet ir didesnę socialinę sanglaudą.
- **Socialinės apsaugos, suteikiamos įvairių formų užimtumui, lygis ir pobūdis yra neatskirama darbo vietų kokybės sudedamoji dalis. Kokybiškos darbo vietos taip pat padeda užkirsti kelią dirbančiųjų skurdui, be kita ko, kai tinkama, suteikiant lengvatas dirbantiems asmenims.**
  - i. Socialine apsauga užtikrinamas pajamų saugumas ir galimybė naudotis paslaugomis nesavanoriško nedarbo, ligos, priežiūros atostogų, nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų ir negalios atvejais, taip pat pensininkams ir maitintojo netekusiems asmenims vėlesniame gyvenimo etape.

- ii. Socialinė apsauga kiekvienam asmeniui reikalinga tam tikru profesinio gyvenimo momentu arba jam pasibaigus. Tačiau praktiškai ne visi ekonomiškai aktyvūs asmenys gali prisidėti prie socialinės apsaugos ir ja naudotis, nes teisės galėjo būti tradiciškai pritaikytos standartiniams darbo santykiams. Priklausomai nuo konkrečios šalies aplinkybių, savarankiškai dirbantys asmenys arba nestandartinės formos darbą dirbantys asmenys gali būti nepakankamai apdrausti. Galimybė naudotis tinkamomis ir tvariomis pensijų sistemomis yra labai svarbi siekiant išlaikyti gyvenimo lygį ir užkirsti kelią skurdui senatvėje, todėl tai taip pat yra darbo vietų kokybės aspektas. Todėl su pajamomis susijusiose pensijų sistemose labai svarbu, kad visi darbuotojai, įskaitant savarankiškai dirbančius asmenis, per visą savo karjerą galėtų įgyti pakankamai teisių į išmokas. Siekiant paremti tuos, kurie nėra pakankamai apdrausti pagal socialinės apsaugos sistemas ir susiduria su didesniu pajamų nesaugumu, svarbu panaikinti formalios aprėpties spragas ir užtikrinti, kad jie galėtų kaupti teises į socialinę apsaugą ir jomis naudotis. Sistemose turėtų būti numatyta laiku ir atsižvelgiant į nacionalines aplinkybes teikti tinkamo lygio paramą, užtikrinant deramą gyvenimo lygį ir tinkamas pakaitines pajamas. Be to, turėtų būti skatinamas skaidrumas, supaprastinimas ir palankesnės sąlygos išsaugoti, kaupti ir perkelti teises.
- iii. Jei reikia, asmenų, dirbančių mažo darbo intensyvumo darbo vietose, rėmimas teikiant jiems dirbantiems asmenims skirtas lengvatas, taip pat gali padidinti darbo patrauklumą, nes uždarbis laikinai papildomas parama pajamoms, ypač trumpalaikio užimtumo laikotarpiais.
- iv. Siekiant skatinti dalyvavimą darbo rinkoje, labai svarbu ne tik kaupti teises į socialinę apsaugą ir naudotis pajamų rėmimo priemone, bet ir turėti galimybę naudotis tinkamomis ir įperkamomis įgalinančiomis paslaugomis. Tokios paslaugos, kaip prevencinė sveikatos (įskaitant psichikos sveikatą) priežiūra, vaikų priežiūra, ilgalaikė priežiūra ir gerovės programos, yra svarbūs darbo vietų kokybės aspektai, kurie taip pat gali būti remiami skiriant išmokas darbuotojams.

### 3. Tolesni veiksmai

**Darbo vietų kokybės skatinimas gali sustiprinti ES socialinę rinkos ekonomiką tiek dėl to, kad remiamas Europos socialinių teisių ramsčio įgyvendinimas, tiek dėl to, kad didinamas našumas, taip sudarant sąlygas tiek darbuotojams, tiek įmonėms klestėti konkurencinėje pasaulio ekonomikoje.** Tolesnis kokybiško užimtumo didinimas pagal šioje nuomonėje išdėstytus politikos aspektus būtų naudingas darbuotojams ir visai visuomenei; be to, ES darbo rinka galėtų tapti patrauklesnė talentingiems asmenims iš Sąjungos ir iš už jos ribų, o tai labai svarbu atsižvelgiant į demografinius pokyčius, darbo jėgos trūkumą ir pasaulinę konkurenciją dėl įgūdžių. Kadangi artimiausiais mėnesiais bus pradėtas įgyvendinti naujas *Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų planas* ir *Kokybiškų darbo vietų kūrimo gairės*, Užimtumo komitetas tikisi aptarti būsimas ES iniciatyvas, kuriomis skatinama darbo vietų kokybė, ir yra pasirengęs kartu su savo pogrupiais padėti Tarybai ir Komisijai šias pastangas koordinuoti, be kita ko, užbaigiant kurti išsamią darbo vietų kokybės stebėsenos sistemą Europos semestro kontekste. Be to, naujos iniciatyvos ir veiksmai turėtų būti kuriami integruotai, siekiant kuo labiau padidinti jų pridėtinę vertę, atsižvelgiant į papildomumą su esama ES politika ir kuo labiau sumažinant bereikalingą administracinę naštą.

## **Priedas. Atnaujinta darbo vietų kokybės aspektų sistema**

*[Esamos 2017 m. Užimtumo komiteto sistemos naujausi pakeitimai yra pabraukti]*

- i. Tinkamas atlyginimas ir teisingas darbo užmokestis**
  - ii. Darbo vietų ir karjeros saugumas**
  - iii. Įgūdžių ugdymas ir karjeros raida**
  - iv. Įsidarbinamumas**
  - v. Darbuotojų sauga ir sveikata**
  - vi. Gerovė darbe**
  - vii. Darbo laikas**
  - viii. Savarankiškumas**
  - ix. Kolektyvinis atstovavimas interesų grupėms ir jo organizavimas**
  - x. Profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra**
  - xi. Lyčių lygybė ir lygios galimybės**
  - xii. Socialinė apsauga**
  - xiii. Nedeklaruojamas arba nepakankamai deklaruojamas darbas, kurio turi nebelikti**
-