



Briselē, 2025. gada 6. jūnijā
(OR. en)

9417/25

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

PIEZĪME

Sūtītājs:	Nodarbinātības komiteja
Saņēmējs:	Pastāvīgo pārstāvju komiteja / Padome
Temats:	Nodarbinātības komitejas atzinums par tematu "Darbvietu kvalitātes dimensijas" – <i>Nodarbinātības komitejas priekšsēdētāja sniegta informācija</i>

Pielikumā pievienots minētais atzinums, lai to iesniegtu Padomes (EPSCO) 2025. gada 19. jūnija sanāksmē.



2025. gada 5. jūnijs

Nodarbinātības komitejas atzinums par tematu “Darbvietu kvalitātes dimensijas”

1. Konteksts

Nodarbinātības komiteja (*EMCO*) gaida paredzamo iniciatīvu attiecībā uz *kvalitatīvu darbvietu ceļvedi*, kurš Eiropas Komisijai jāiesniedz 2025. gada beigās. Atbilstīgi Stratēģiskajai programmai 2024.–2029. gadam Eiropadome 2024. gada aprīlī aicināja nodrošināt integrētu pieeju visās politikas jomās, lai palielinātu produktivitāti un ilgtspējīgu un iekļaujošu izaugsmi visā Eiropā. Tam būtu jāietver kvalitatīvu darbvietu veicināšana, pastiprinot centienus sasniegt 2030. gada pamatmērķus, izmantojot pastiprinātu sociālo dialogu, lielāku dalību darba tirgū, kā arī pārkvalifikāciju / prasmju pilnveidi un mūžizglītību, un ar mērķi novērst prasmju un darbaspēka trūkumu pašreizējo demogrāfisko tendenču kontekstā ¹. Budapeštas deklarācijā, ko ES vadītāji parakstīja 2024. gada novembrī ², tika atzinīgi novērtēts Dragi ziņojums par Eiropas konkurētspējas nākotni, kurā augstas kvalitātes darbvietu radīšana un prasmju trūkuma novēršana ir atzītas par svarīgām veicinošām darbībām ES inovācijas modeļa uzlabošanai ³. Eiropas pusgada kontekstā jaunākajās nodarbinātības pamatnostādņēs, ko Padome pieņēma 2024. gada decembrī, jau ir uzsvērts, ka dalībvalstīm būtu jāatvieglo un jāatbalsta investīcijas kvalitatīvu darbvietu radīšanā ⁴.

¹ [Eiropadomes secinājumi](#), 2024. gada 18. aprīlis.

² [Budapeštas deklarācija par jauno Eiropas konkurētspējas kursu](#), 2024. gada 8. novembris.

³ Sk. jo īpaši Dragi ziņojuma [A daļas 1. un 2. nodaļu](#) un [B daļas 2.1. un 2.2. iedaļu](#), 2024. gada 9. septembris.

⁴ [Padomes Lēmums \(ES\) 2024/3134](#) (2024. gada 2. decembris) par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādņēm.

Darbvietu kvalitātes veicināšana ir būtiska tam, lai izpildītu ES apņemšanos izveidot sociālo tirgus ekonomiku ar augstu konkurētspēju, kuras mērķis ir panākt pilnīgu nodarbinātību un sociālo attīstību (LES 3. pants). Kvalitatīvu darbvietu radīšana un augsti kvalificēta darbaspēka attīstīšana ir arī svarīgi ES konkurētspējas un izaugsmes virzītājspēki, kas palielina Savienības produktivitātes un noturības potenciālu un stiprina specializāciju nozarēs ar augstu pievienoto vērtību. Eiropas sociālo tiesību pīlāra principi uzsver nepieciešamību nodrošināt taisnīgu atalgojumu un darba apstākļus, vienlaikus veicinot vienlīdzīgas iespējas un aizsargājot cilvēkus no sociālajiem riskiem. Prasmīgs un motivēts darbaspēks visa darba mūža garumā ir labāk piemērots tam, lai apmierinātu strauji mainīga darba tirgus prasības, kuru ietekmē zaļā un digitālā pārkārtošanās, un tas prasa, lai darba ņēmējiem būtu prasmes, kādas vajadzīgas zaļajā ekonomikā lai atbalstītu jaunu tehnoloģiju nepārtrauktu ieviešanu. Turklāt, ņemot vērā iedzīvotāju novecošanu, kas nākamajās desmitgadēs samazinās ES darbspējīgā vecuma iedzīvotāju skaitu, darbvietu kvalitātes uzlabošana var veicināt darba pārejas un dalību darba tirgū un veicināt ilgāku darba mūžu, tādējādi nodrošinot, ka uzņēmumi var piekļūt talantiem, kas tiem vajadzīgi, lai saglabātu konkurētspēju pasaules mērogā, sniedzot labumu arī darba ņēmējiem un sabiedrībai kopumā. Iniciatīvas visos līmeņos – no vietējā līdz valsts un Eiropas līmenim – var palīdzēt nodrošināt kvalitatīvas darbvietas. Ņemot vērā apņemšanos veicināt ES konkurētspēju, būtu pienācīgi jāņem vērā jaunu iniciatīvu proporcionalitāte un subsidiaritāte. Turklāt visās ES līmeņa iniciatīvās būtu pienācīgi jāņem vērā valstu sistēmu daudzveidība un sociālo partneru loma un autonomija.

2025. gada sākumā, pamatojoties uz EMCO un tās Rādītāju grupas (IG) iepriekšējo darbu, Komiteja apsvēra nepieciešamību labāk konceptualizēt “darbvieta kvalitātes” dimensijas, ņemot vērā pašreizējo sociālekonomisko kontekstu ⁵. Pamatojoties uz politikas dimensijām, kas noteiktas šajā atzinumā un apkopotas pielikumā, IG tiek aicināta līdz 2026. gada pirmajam ceturksnim atjaunināt esošo pārraudzības sistēmu, lai noteiktu vispiemērotākos rādītājus darbvietu kvalitātes politikas dimensiju mērīšanai sadarbībā ar Sociālās aizsardzības komitejas (SPC) Rādītāju apakšgrupu (ISG) attiecībā uz sociālās aizsardzības dimensiju. Komisija tiek aicināta ņemt šo atzinumu vērā, gatavojot gaidāmo *kvalitatīvu darbvietu ceļvedi* un jauno *Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plānu*, kas jāiesniedz līdz gada beigām.

2. Darbvietu kvalitātes galvenās dimensijas

Darbvieta kvalitāte ir daudzdimensionāls jēdziens, kas aptver dažādus faktoros, kuri ietekmē cilvēku labjutību un tiesības darbavietā un ietekmē ekonomiskos un sociālos rezultātus produktivitātes, konkurētspējas, ienākumu un sociālās kohēzijas ziņā. To ietekmē strukturālās pārmaiņas darba tirgū, tostarp pieaugošā darba digitalizācija, ekonomikas zaļināšana, darba līgumu un darba veidu attīstība, darbavietas kultūras attīstība un vispārējās sabiedrības vērtības un mērķi, piemēram, nediskriminācija un vienlīdzīgas iespējas. Šī dinamika ietekmē tradicionālos darbvietu kvalitātes aspektus, piemēram, algas, darba apstākļus, darbavietas drošību un piekļuvi sociālajai aizsardzībai, kā arī tādus apsvērumus kā darba un privātās dzīves līdzsvaru, stress un psihosociālie riski, autonomija, piekļuve apmācībai un profesionālās izaugsmes iespējām, kā arī koplīguma sarunu dinamika. Pēdējā laikā tehnoloģiskie sasniegumi ir mainījuši darba raksturu, ieviešot jaunus uzdevumu automatizācijas veidus, tāldarba un hibrīddarba modeļus, mākslīgo intelektu un algoritmisko pārvaldību, kas ietekmē arī darba laika modeļus, darba ņēmēju autonomiju un prasmes, kas vajadzīgas uzdevumu veikšanai, tāpēc arī šis aspekts ir viens no apsvērumiem saistībā ar darbvietu kvalitāti. Tajā pašā laikā progresīvas digitālās tehnoloģijas, piemēram, mākslīgais intelekts, var arī dot iespējas darba ņēmējiem un tādējādi uzlabot indivīdu labjutību un darbvietu kvalitāti.

⁵ Pēc iepriekšējos gados notikušajām diskusijām IG 2013. gadā vienojās kopīgajā novērtējuma sistēmā (JAF) pievienot moduli par darbvietu kvalitāti, kas ietvertu attiecīgu rādītāju kopumu. Modulis tika atspoguļots [2017. gada Nodarbinātības pārraudzības instrumentā \(NPI\)](#).

Darbvietu kvalitāti var ietekmēt arī grūtības nodrošināt darba tiesību aktu izpildi, arī darbaspēka mobilitātes kontekstā. Spēja atklāt neatbilstības, krāpšanu un ļaunprātīgu izmantošanu, kā arī palielināt valstu darba inspekciju kapacitāti un uzlabot to pārrobežu sadarbību, jo īpaši apakšuzņēmēju, starpnieku un aģentūru darba jomā, ir būtiska, lai uzlabotu ES un trešo valstu valstspiederīgo darba un dzīves apstākļus, tostarp izskaustu nedeklarētu un nepietiekami deklarētu darbu. Ir svarīgi sniegt darbiniekiem, tostarp ES mobilajiem darba ņēmējiem, kā arī trešo valstu valstspiederīgajiem konsultācijas un atbalstu, lai viņi varētu reāli aizstāvēt savas tiesības. Darbvietu kvalitāte arī var būt pakļauta spiedienam pārstrukturēšanas procesos, kad pārmaiņu prognozēšana un pārvaldība, kā arī sociālais dialogs un koplīguma sarunas ir būtiskas, lai nodrošinātu taisnīgu pārkārtošanos un kvalitatīvu darbvietu saglabāšanu un veidošanu.

Šajā kontekstā darbvietu kvalitātes konceptualizācijai ir vajadzīgs satvars, kas iekļauj gan ilgstoši pastāvējušus, gan jaunus faktorus. Pamatojoties uz nesenajām diskusijām Nodarbinātības komitejā, lai novērtētu darbvietu kvalitāti mūsdienu darba tirgū, īpaši svarīgām vajadzētu būt šādām politikas dimensijām.

- ***Pienācīga izpeļņa, taisnīgs atalgojums un darba apstākļi, prasmju attīstīšana, karjeras attīstība un darbvietas drošība ir savstarpēji atkarīgi elementi, kuri apvienojumā rada pozitīvu ciklu, kas ietver personīgu iespēcināšanu, produktivitāti un ekonomikas izaugsmi.***
 - i. Ja darba ņēmēji saņem pienācīgu izpeļņu un taisnīgu atalgojumu, kas atspoguļo viņu darba vērtību, viņi iegūst ne tikai spēcīgāku pašvērtības sajūtu, bet arī lielākus stimulus pilnveidot savas prasmes un piedalīties kvalitatīvā apmācībā, tostarp darba laikā, kas vēl vairāk pozitīvi ietekmē viņu produktivitāti un karjeras virzību, jo īpaši mazkvalificētiem darba ņēmējiem. Taisnīgas darba samaksas struktūras, atzīšanas un atalgošanas sistēmas uzlabo motivāciju un apmierinātību ar darbu. Kvalificēts darbaspēks var arī palīdzēt paaugstināt uzņēmumu produktivitāti, stiprinot inovāciju (piemēram, ieguldot jaunās iekārtās un tehnoloģijās), nevis samazinot darbaspēka izmaksas. Darba ņēmēju prasmju attīstība ir būtisks faktors progresīvu digitālo tehnoloģiju, piemēram, mākslīgā intelekta, produktīvā izmantošanā. Savukārt ilgtspējīgs produktivitātes pieaugums veicina ilgtspējīgu algu pieaugumu.

- ii. Droša nodarbinātība – tostarp tāda, kas nodrošināta pret piespiedu nepilna darba laika risku, un nolūkā nodrošināt pāreju uz beztermiņa līgumiem – un pienācīga sociālo aizsardzību pastiprina šo ciklu, samazinot darba ņēmēju bezdarba risku un nedrošību par ienākumiem vai to nepastāvēšumu. Tas arī var radīt spēcīgāku motivāciju iesaistīties apmācībā un prasmju pilnveidē, pateicoties lielākām karjeras izaugsmes perspektīvām un mazāku satraukumu par ekonomisku neaizsargātību.
 - iii. Šis cikls, kurā pienācīga izpeļņa un taisnīgs atalgojums, kvalitatīvas apmācības iespējas un darbvietas drošība veicina prasmju attīstību, uzlabojot nodarbināmību un karjeras attīstību, veicina individuālo apmierinātību un var veicināt iekļaujošāku un ilgtspējīgāku ekonomikas izaugsmi. Tas konkrēti notiek, padarot darbaspēku motivētāku, produktīvāku un dinamiskāku atbilstoši vajadzībai atvieglot darbaspēka pārdali strauji augošām nozarēm un neatpalikt no jauno tehnoloģiju ieviešanas ekonomikā ar augstu konkurētspēju.
- ***Droša un veselīga darba vide apvienojumā ar labbūtību darbavietā, optimālu darba laika režīmu, darba un privātās dzīves līdzsvaru un autonomiju darbavietā ir pamats gan personīgai, gan profesionālai izaugsmei, kā arī sekmīgām organizācijām.***
 - i. Darba aizsardzības noteikumu stingra īstenošana aizsargā indivīdus visā darba mūža ciklā pret arodapdraudējumiem, nelaimes gadījumiem darbā un ilgtermiņa veselības riskiem (piemēram, saskari ar kaitīgām vielām vai ekstremāliem laikapstākļiem), savukārt visaptveroši pasākumi aizskarošas izturēšanās novēršanai un psihosociālo risku pārvaldībai vēl vairāk aizsargā psihoemocionālo veselību darbā.

Ja darba laiks ir strukturēts tā, lai nodrošinātu paredzamus grafikus, pienācīgu elastību darba ņēmējiem un tiesības atslēgties, darba ņēmēji labāk spēj saglabāt līdzsvaru starp profesionālajiem pienākumiem un personīgo dzīvi. Turklāt, piešķirot darbiniekiem autonomiju un elastību uzdevumu pārvaldīšanā, tiek veicināts radošums un pārskatatbildība, kas var vēl vairāk uzlabot viņu apmierinātību ar darbu un produktivitāti, samazinot stresa līmeni. Ņemot vērā tehnoloģiju attīstību, tostarp saistībā ar algoritmisko pārvaldību, ir būtiski turpināt nodrošināt, ka monitoringā un uzraudzībā tiek pilnībā ievērotas darba ņēmēju tiesības.

- ii. Šie savstarpēji saistītie faktori palīdz samazināt darba kavējumus, nelaimes gadījumus darbā un izdegšanas gadījumu skaitu, kas savukārt var samazināt sabiedrības veselības izdevumus un attīstīt darba vidi visā darba mūža ciklā, kas vairāk sekmē inovāciju un produktivitātes pieaugumu.
- ***Kolektīva interešu pārstāvība, dzimumu līdztiesība un vienlīdzīgas iespējas, kā arī pāreja no nedeklarēta un nepietiekami deklarēta darba uz oficiālu nodarbinātību ir būtiski horizontālie faktori, kas veicina taisnīga un iekļaujoša darba tirgus izveidi, kurā tiek atzīts un atalgots ikviena ieguldījums.***
 - i. Koplīguma sarunu un sociālajā dialoga nolūkiem ir vajadzīgi spēcīgi un neatkarīgi sociālie partneri. Darba ņēmēju un viņu pārstāvju tiesības uz informāciju, apspriešanos un līdzdalību ir būtiskas, lai atbalstītu iekļaujošu pielāgošanos pašreizējiem un gaidāmajiem izaicinājumiem Eiropas darba tirgū, dotu viņiem iespēju aktīvi piedalīties digitālās un zaļās pārkārtošanās prognozēšanā un pārvaldībā un palīdzētu taisnīgi sadalīt ekonomiskos ieguvumus, kas izriet no augstākas produktivitātes, izmantojot darba koplīguma slēgšanas sarunas. Lai veicinātu visus kvalitatīvu darbvietu aspektus, būtiska nozīme ir efektīvai darbinieku interešu kolektīvajai pārstāvībai un darbinieku iesaistīšanai.

- ii. Dzimumu līdztiesības un vienlīdzīgu iespēju nodrošināšana neatkarīgi no izcelsmes un personu raksturojošām iezīmēm ļauj visiem indivīdiem piekļūt kvalitatīvām darbvietām, palikt tajās un attīstīt karjeru, nebaidoties no diskriminācijas (piemēram, dzimuma, vecuma, invaliditātes, etniskās izcelsmes, reliģijas un seksuālās orientācijas dēļ) un saņemot vienādu samaksu par vienādu darbu, kā arī baudot vienlīdzīgas profesionālās un personīgās izaugsmes iespējas. Tas ietver arī darbvietu pielāgošanu, lai tās būtu piekļūstamas un iekļaujošas personām ar invaliditāti, nodrošinot, ka visi darba ņēmēji var pilnībā piedalīties un sniegt savu ieguldījumu, tādējādi veicinot dinamiskāku un iekļaujošāku darbvietu un sabiedrību.
 - iii. Turklāt, ja darba ņēmēji, kurus skar nedeklarēts vai nepietiekami deklarēts darbs, pāriet no neoficiālās ekonomikas uz oficiālo ekonomiku, viņi iegūst juridisku noteiktību, tiesības uz pārstāvību, sociālās aizsardzības pabalstus un pienācīgu izpeļņu un taisnīgu atalgojumu, tādējādi stiprinot savu personīgo finansiālo drošību un pašcieņu. Sabiedrības līmenī šī pāreja nodrošina labāku legālu darba režīmu un nodokļu ieņēmumus, veicinot taisnīgāku sabiedrību.
 - iv. Šīs dimensijas arī var vairost uzticēšanos gan darba devējiem, gan publiskajām institūcijām, papildus noturīgam darba tirgum veicinot spēcīgāku sociālo kohēziju.
- **Darbvietu kvalitātes neatņemama sastāvdaļa ir tas, cik daudz un kāda veida sociālā aizsardzība ir pieejama dažādiem nodarbinātības veidiem. Kvalitatīvas darbvietas arī palīdz novērst nodarbinātu personu nabadzību, tostarp vajadzības gadījumā nodrošinot strādājošo pabalstus.**
 - i. Sociālā aizsardzība nodrošina ienākumu drošību un piekļuvi pakalpojumiem piespiedu bezdarba, slimības, aprūpes atvaļinājuma, ar darbu saistītu nelaimes gadījumu, arodslimību un invaliditātes gadījumā, kā arī pensionāriem un apgādnieku zaudējušām personām vēlāk dzīvē.

- ii. Sociālā aizsardzība kādā brīdī darba mūža laikā vai pēc tā ir vajadzīga ikvienam. Tomēr praksē ne visi ekonomiski aktīvie cilvēki var veikt sociālās aizsardzības iemaksas un tai piekļūt, jo maksājumtiesības var būt tradicionāli paredzētas standarta darba attiecībām. Pašnodarbinātajiem vai personām nestandarta nodarbinātības veidos atkarībā no konkrētās valsts konteksta var nebūt pienācīga seguma. Piekļuve adekvātām un ilgtspējīgām pensiju sistēmām ir svarīga, lai uzturētu dzīves līmeni un novērstu nabadzību vecumdienās, un tādējādi arī tā ir viena no darbvietu kvalitātes dimensijām. Tāpēc ar ienākumiem saistītās pensiju sistēmās ir būtiski, lai visi darba ņēmēji, tostarp pašnodarbinātie, savas karjeras laikā varētu uzkrāt pietiekamas maksājumtiesības. Lai atbalstītu personas, uz kurām neattiecas sociālā nodrošinājuma sistēmas un kuras ir pakļautas lielākai ienākumu nedrošībai, ir svarīgi novērst formālā seguma nepilnības un nodrošināt, ka tās var uzkrāt sociālās aizsardzības tiesības un tām piekļūt. Sistēmām laikus un saskaņā ar konkrētās valsts apstākļiem būtu jānodrošina adekvāts atbalsta līmenis, nodrošinot pienācīgu dzīves līmeni un atbilstīgus aizstājienākus. Turklāt būtu jāveicina pārredzamība, vienkāršošana un vieglāka tiesību saglabāšana, uzkrāšana un pārnesamība.
- iii. Vajadzības gadījumā atbalsts cilvēkiem darbvietās ar zemu darba intensitāti ar strādājošo pabalstu starpniecību arī var padarīt darbu pievilcīgāku, uz laiku papildinot ienākumus ar ienākumu atbalstu, jo īpaši īsos nodarbinātības periodos.
- iv. Papildus sociālās aizsardzības tiesību uzkrāšanai un ienākumu atbalsta pieejamībai, dalības darba tirgū veicināšanai izšķiroša nozīme ir pienācīgu un cenas ziņā pieejamu atbalsta pakalpojumu piekļūstamībai. Tādi pakalpojumi kā profilaktiskā veselības aprūpe, tostarp psihoemocionālās veselības jomā, bērnu aprūpe, ilgtermiņa aprūpe un labjutības programmas ir svarīgas darbvietu kvalitātes dimensijas, ko var atbalstīt arī ar darbinieku pabalstiem.

3. Turpmākais darbs

Darbvietu kvalitātes veicināšana var stiprināt ES sociālo tirgus ekonomiku, gan atbalstot Eiropas sociālo tiesību pīlāra īstenošanu, gan palielinot produktivitāti, tādējādi ļaujot gan darba ņēmējiem, gan uzņēmumiem sekmīgi darboties uz konkurenci balstītā globālajā ekonomikā. Kvalitatīvas nodarbinātības turpmāka uzlabošana saskaņā ar šajā atzinumā izklāstītajām politikas dimensijām nāktu par labu darba ņēmējiem un sabiedrībai kopumā un arī varētu padarīt ES darba tirgu pievilcīgāku talantiem gan Savienībā, gan ārpus tās, kas ir būtiski saistībā ar demogrāfiskajām pārmaiņām, darbaspēka trūkumu un globālo konkurenci pēc prasmēm. Tā kā turpmākajos mēnešos nāks klajā jauns *Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plāns* un *kvalitatīvu darbvietu ceļvedis*, EMCO cer apspriest turpmākas ES iniciatīvas, kas veicina darbvietu kvalitāti, un kopā ar savām apakšgrupām ir gatava atbalstīt Padomi un Komisiju šo centienu koordinēšanā, tostarp, pabeidzot izstrādāt stabilu nodarbinātības kvalitātes pārraudzības sistēmu Eiropas pusgada kontekstā. Vienlaikus jaunas iniciatīvas un darbības būtu jāizstrādā integrētā veidā, lai līdz maksimumam palielinātu to pievienoto vērtību, ņemot vērā papildināmību ar jau esošām ES politikām un līdz minimumam samazinot nevajadzīgu administratīvo slogu.

Pielikums. Atjaunināta sistēma attiecībā uz kvalitatīvu darbvietu dimensijām

[Atjauninājumi 2017. gada EMCO sistēmā ir pasvītroti]

- i. Pienācīga izpeļņa un taisnīgs atalgojums**
 - ii. Darbvietas un karjeras drošība**
 - iii. Prasmju pilnveide un karjeras attīstība**
 - iv. Nodarbināmība**
 - v. Darba aizsardzība**
 - vi. Labjutība darbā**
 - vii. Darba laiks**
 - viii. Autonomija**
 - ix. Kolektīvā interešu pārstāvība un organizācija**
 - x. Darba un privātās dzīves līdzsvars**
 - xi. Dzimumu līdztiesība un vienlīdzīgas iespējas**
 - xii. Sociālā aizsardzība**
 - xiii. Jāizskauž nedeklarēts vai nepietiekami deklarēts darbs**
-