

Bruselj, 29. november 2019
(OR. en)

14340/19

SOC 760
EMPL 574

DOPIS

Pošiljatelj:	predsedstvo
Prejemnik:	Odbor stalnih predstavnikov/Svet
Zadeva:	Prihodnost socialnega pravnega reda EU v zvezi z zaposlovanjem ter odnosi med delodajalci in delojemalci – orientacijska razprava

V prilogi vam pošiljamo dopis, ki ga je predsedstvo pripravilo za usmerjanje in olajšanje razprave na seji Sveta EPSCO 10. decembra 2019.

PRIHODNOST DELA IN SOCIALNEGA PRAVNEGA REDA V ZVEZI Z ZAPOSLOVANJEM TER ODNOSI MED DELODAJALCI IN DELOJEMALCI

Priča smo hitrim preobratom na trgih dela in v odnosih med delodajalci in delojemalci, ki jih med drugim povzročajo podnebne spremembe, globalizacija, migracije in nove tehnologije. V EU se bo v kratkem začelo novo zakonodajno obdobje, kmalu pa bo delo nastopila tudi nova Komisija, zato je sedaj pravi trenutek za razpravo o morebitnih prihodnjih potrebah po razvoju socialnega pravnega reda v zvezi z zaposlovanjem ter odnosi med delodajalci in delojemalci. Ob upoštevanju sprememb v poklicnem življenju moramo opredeliti morebitne potrebe po posodobitvi obstoječega pravnega reda in morebitne preostale zakonodajne vrzeli. Ključno je tudi izboljšanje izvajanja pravnega reda.

EU lahko na podlagi člena 153 Pogodbe o delovanju Evropske unije določa minimalne standarde, med drugim v zvezi z delovnimi pogoji ter obveščanjem delavcev in posvetovanjem z njimi. Evropski steber socialnih pravic določa minimalne socialne pravice, pri čemer so nekatere od njih že vključene v pravni red, druge pa morajo skupaj izvajati EU in njene države članice. Socialni steber pomaga pri opredeljevanju ukrepov, ki jih je treba sprejeti za okrepitev temeljnih socialnih pravic.

EU je pred kratkim močno napredovala pri minimalni harmonizaciji, ki jo predvidevata Pogodbi, na primer s sprejetjem direktive o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih. Kljub tem izboljšavam je treba zagotoviti, da v času hitrih sprememb nihče ne bo zapostavljen ter da bo zakonodajni okvir še naprej uravnoteženo služil delavcem in podjetjem.

Pomembno gonilo ustvarjanja novih delovnih mest je digitalizacija, vključno z vedno večjo uporabo umetne inteligence. Digitalizacija poleg tega ustvarja nove možnosti za prožne načine dela glede na kraj dela, tudi v primerih s čezmejno razsežnostjo. V nekaterih primerih pa je zaradi nje postalo težje, da bi vsem delavcem, tudi tistim v gospodarstvu platform, zagotovili dobre delovne pogoje. Obstaja tudi tveganje, da bi storitve ponujali ljudje, ki so samo navidezno samozaposleni. Svet dela se spreminja zaradi tehnološkega in digitalnega razvoja, tudi umetne inteligence, zato je treba socialni pravni red razviti tako, da bo podpiral socialne pravice.

Novoizvoljena predsednica Komisije Ursula von der Leyen je minimalne plače in pogoje zaposlovanja delavcev v gospodarstvu platform označila kot področji, ki jima je treba nameniti več pozornosti. V zvezi z minimalnimi plačami je poudarila pomen socialnega dialoga med delodajalci in sindikati, tj. tistimi, ki najboljše poznajo svoj sektor in regijo. Socialni dialog in kolektivna pogajanja so pomembna orodja za dogovarjanje o delovnih pogojih in za določanje plač. Vprašanje pravice platformnih delavcev do kolektivnega pogajanja postaja vedno pomembnejše.

Pomembno je zagotoviti, da socialni pravni red v zvezi z zaposlovanje in odnose med delodajalci in delojemalci zagotavlja zadostno pokritost, pa tudi da se ga dejansko izvaja. Izvrševanje je odvisno zlasti od zadostnih sredstev in visoke ravni usposobljenosti tistih, ki so odgovorni za spremljanje izvajanja. Izvajanje se lahko izboljša med drugim z izmenjavo izkušenj in dobrih praks med državami članicami in v okviru mednarodnih forumov, kot je ILO (Mednarodna organizacija dela).

Mobilnost delovne sile znotraj EU in iz tretjih držav se povečuje. Da bi zaščitili mobilne delavce in jim ponudili enako obravnavo na trgu dela, je treba posodobiti zakonodajo. Sodelovanje med državami članicami in z zadevnimi tretjimi državami lahko izboljša delovne standarde in njihovo izvajanje, vključno glede delovnih pogojev v dobavnih verigah. Dober vir primerov in najboljših praks so lahko tudi mednarodne organizacije, med drugim ILO in OECD.

Socialni dialog bistveno pripomore k prilagajanju podjetij in njihovih zaposlenih na spreminjajoči se trg dela ter je zato dejavnik uspeha pri izvajanju socialnega pravnega reda. Obravnavati je treba s tem povezane težave, ki jih je Komisija opredelila na področju obveščanja delavcev in posvetovanja z njimi¹ ter v zvezi z evropskimi sveti delavcev².

Ministrice in ministri naj se glede na to v svojih prispevkih osredotočijo na naslednja vprašanja:

- 1. Kako bi bilo treba poleg pobud, ki jih načrtuje nova Komisija, v prihodnosti razvijati socialni pravni red v zvezi z zaposlovanjem ter odnosi med delodajalci in delojemalci?*
- 2. Kateri so glavni izzivi pri izvajanju socialnega pravnega reda in kako bi bilo mogoče izboljšati njegovo izvrševanje?*

¹ Delovni dokument služb Komisije „Pregled ustreznosti“ zakonodaje EU na področju obveščanja delavcev in posvetovanja z njimi“; 26.7.2013, SWD(2013) 293 final.

² Poročilo o izvajanju Direktive 2009/38/ES o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti (Prenovitev) s strani držav članic; 14.5.2018, COM(2018) 292 final.