

Bruxelles, 4. prosinca 2025.
(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

POP RATNA BILJEŠKA

Od:	Glavna tajnica Europske komisije, potpisala direktorica Martine DEPREZ
Datum primitka:	4. prosinca 2025.
Za:	Thérèse BLANCHET, glavna tajnica Vijeća Europske unije
Br. dok. Kom.:	COM(2025) 944 final
Predmet:	KOMUNIKACIJA KOMISIJE EUROPSKOM PARLAMENTU, VIJEĆU, EUROPSKOM GOSPODARSKOM I SOCIJALNOM ODBORU I ODBORU REGIJA Plan za kvalitetna radna mjesta

Za delegacije se u prilogu nalazi dokument COM(2025) 944 final.

Priloženo: COM(2025) 944 final



Bruxelles, 4.12.2025.
COM(2025) 944 final

**KOMUNIKACIJA KOMISIJE EUROPSKOM PARLAMENTU, VIJEĆU,
EUROPSKOM GOSPODARSKOM I SOCIJALNOM ODBORU I ODBORU REGIJA**

Plan za kvalitetna radna mjesta

1. KVALITETNA RADNA MJESTA ZA KONKURENTNOST EUROPE

Današnja geopolitička i geoeekonomska situacija, globalno tržišno natjecanje, trgovinske ovisnosti i transformacija europske industrijske baze redom utječu na rast i stabilnost. Dok poduzeća pokušavaju zadržati svoju konkurentnost, njihovi radnici itekako osjećaju posljedice globalnih kriza, viših troškova života i nepredvidivih poslovnih i životnih promjena.

Jedinstveno socijalno tržišno gospodarstvo EU-a već desetljećima dobro štiti poslovanje i radnu snagu. Prebrodilo je razne šokove, kao što su pandemija bolesti COVID-19, energetska kriza, inflacija i porast troškova života, i kroz njih uspješno zaštitilo milijune poduzeća, radnika i radnih mjesta. Stope zaposlenosti danas su na rekordno visokoj razini, a EU mora dati sve od sebe da ostane idealno mjesto za život, rad, ulaganja i poslovanje.

Strukturne promjene iziskuju strukturna rješenja za konkurentan i pravedan rast. Za postizanje tog cilja ključna su kvalitetna radna mjesta. Kako je istaknuto u Draghijevu izvješću o konkurentnosti EU-a ⁽¹⁾, produktivnost je usko povezana s kvalitetom radnih mjesta i sudjelovanjem na tržištu rada. Osiguravanjem te kvalitete jača se i teritorijalna, gospodarska i socijalna kohezija, koja pojedince motivira da ostanu u svojim zajednicama i ondje grade karijere te u svim regijama općenito potiče dugoročno gospodarsko sudjelovanje.

Plan za kvalitetna radna mjesta („Plan”) donosi se kao iskaz zalaganja za kvalitetna radna mjesta i konkurentno gospodarstvo. U njemu se prezentiraju inicijative za usklađivanje politike zapošljavanja s promjenjivim potrebama današnjeg gospodarstva, vodeći se načelima i ciljevima europskog socijalnog tržišnog gospodarstva, socijalnog napretka i pune zaposlenosti. Posebno važnu ulogu u svemu tome imat će sindikati i organizacije poslodavaca. Kako je ponovno potvrđeno u Paktu za europski socijalni dijalog ⁽²⁾, potpisanom 5. ožujka 2025., Komisija namjerava nastaviti jačati socijalni dijalog na svim razinama.

Uključivanje europskih socijalnih partnera u pripremu Plana za kvalitetna radna mjesta

Komisija je od travnja do lipnja 2025. provela dosad najopsežniji postupak savjetovanja sa socijalnim partnerima na europskoj i nacionalnoj razini. U njemu je sudjelovalo više od 200 organizacija iz cijelog EU-a, povratne informacije primljene su od preko 100 dionika i po Europi je održano više od 50 rasprava ⁽³⁾.

Na razini EU-a povratne informacije dobivene su od svih 88 dosadašnjih europskih socijalnih partnera u okviru posebnih sastanaka, međuindustrijskog Odbora za socijalni dijalog i 44 sektorska odbora EU-a za socijalni dijalog, i to u obliku 11 zajedničkih i 32 jednostrana podneska.

⁽¹⁾ Draghi, M., [Budućnost europske konkurentnosti](#), rujan 2024.

⁽²⁾ Europska komisija i europski međusektorski socijalni partneri, [Pakt za europski socijalni dijalog](#), 5. ožujka 2025.

⁽³⁾ [EMPL – biblioteka](#) s podnescima sudionika u savjetovanju.

Kvaliteta radnih mjesta ne može se sagledati samo iz jednog kuta. Odbor za zapošljavanje (EMCO) u mišljenju iz lipnja 2025. ⁽⁴⁾ istaknuo je da pitanje kvalitete radnih mjesta ima više dimenzija, koje uključuju zaradu, radne uvjete, pokrivenost kolektivnim pregovaranjem i mogućnosti usavršavanja i prekvalifikacije.

Ovaj plan orijentiran je na područja kojima EU može najviše pridonijeti, a to su otvaranje i održavanje kvalitetnih radnih mjesta u EU-u, modernizacija i pravednost u svijetu rada. Kvaliteta radnih mjesta unaprijedit će se kako bi se privuklo i zadržalo talente svih generacija, posebno u kontekstu klimatske, tehnološke i demografske tranzicije, i kontinuirano povećavala produktivnost. Podupirat će se i Kompas konkurentnosti, koji je također bitan za kvalitetu radnih mjesta, pomoć radnicima u procesu tranzicije i otpornost europske produktivnosti.

U Planu se ističu i faktori koji najviše doprinose poslovnom okruženju, kao što su garantiranje postojećih socijalnih prava, kvalitetne usluge u svim regijama, odgovarajuće financiranje, pojačani socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje.

2. OTVARANJE I ZADRŽAVANJE KVALITETNIH RADNIH MJESTA U EU-U

Poduzeća iz svih industrija suočavaju se s naglim promjenama, što im otežavaju neujednačeni globalni okviri i nepredvidive trgovinske politike koje ugrožavaju lance vrijednosti. Za održavanje konkurentnosti i suverenosti na globalnoj razini neophodna nam je snažna i inovativna industrijska baza, koja ovisi o kvalificiranosti i prilagodljivosti naše radne snage i našoj odluci da „kupujemo europsko”.

Kako bismo otvarali kvalitetna radna mjesta, poduzećima svih veličina, kao i samozaposlenima moramo osigurati okruženje u kojem će moći biti inovativni, razvijati se i privlačiti ulaganja i talente. Da bi ostala konkurentna i nastavila poštovati naše visoke radne standarde, poduzeća trebaju regulatorni okvir koji je jasan, ni preblag ni prestrog, i povoljan za inovacije. Za to treba smanjiti administrativno opterećenje, olakšati pristup informacijama i potpori i pritom zadržati visoke socijalne standarde i standarde zapošljavanja. U pronalaženju praktičnih rješenja za potrebe poduzeća širom Europe velika pomoć mogu nam biti i naši socijalni partneri.

U tom je duhu Komisija predložila pojednostavnjenje pravila EU-a i smanjenje administrativnog opterećenja, a trenutačno promišlja o tome kako bolje poduprijeti mikropoduzeća u primjeni prava EU-a. Osim toga, predložila je i mjere koje bi *start-up* i *scale-up* poduzećima olakšale pristup talentima i otvaranje kvalitetnih radnih mjesta ⁽⁵⁾.

Industrija budućnosti

⁽⁴⁾ Vijeće Europske unije, napomena Odbora za zapošljavanje, [Mišljenje Odbora za zapošljavanje o dimenzijama kvalitete radnih mjesta](#).

⁽⁵⁾ Europska komisija, [Strategija EU-a za start-up i scale-up poduzeća](#), 28. listopada 2025.

Donesen je Plan za čistu industriju kako bi se za rast europskih industrija, uključujući MSP-ove, iskoristio potencijal dekarbonizacije i kružnosti. U tom je kontekstu EU s industrijom čelika, metalurgijom i kemijskom i automobilskom industrijom održao strateške dijaloge i utvrdio postojeće strukturne probleme, koji uključuju globalni višak kapaciteta, nepoštene trgovinske prakse i visoke troškove energije.

EU jača i svoje strateške kapacitete. Donio je paket mjera za poticanje proizvodnje baterija, Akt o ubrzanju industrijske proizvodnje s proizvodnjom u Europi kao glavnim kriterijem javne nabave, i Paket mjera za europske mreže. Osim toga, radi privlačenja vrhunskih znanstvenika i inovatora u EU pokrenuta je inicijativa „Odaberite Europu”.

Kvalificirane osobe za poticanje profesionalnih tranzicija

EU dobro zna da su mu za rast potrebne vještine i kvalitetna radna mjesta. U Prijedlogu preporuke Vijeća o ljudskom kapitalu ⁽⁶⁾, koji je nedavno donesen u okviru jesenskog paketa europskog semestra, izričito se ističe koliko će ljudski kapital, obrazovanje i vještine za budućnost biti bitni za jačanje konkurentnosti i strateške autonomije Unije, pripravnost i dugoročnu dobrobit. U tom prijedlogu države članice pozivaju se da preokrenu negativne trendove u osnovnim vještinama, na svim razinama obrazovanja daju prednost znanosti, tehnologiji, inženjerstvu i matematici i ulažu u podatke kako bi više bile u toku s potrebama tržišta rada. U tom je kontekstu ključno iskoristiti potencijal više od 50 milijuna ljudi koji u EU-u trenutačno nisu dio radne snage, a čiju većinu čine žene. To bi EU-u svakako pomoglo da zadrži svoju konkurentnost. Unija vještina ističe važnost rodne ravnopravnosti, posebno u područjima STEM-a (znanost, tehnologija, inženjerstvo i matematika), a cilj joj je do 2030. u programe STEM-a uključiti čak milijun studentica. Podupremo li starije da svoje vještine održe u toku s novostima, ostanu na tržištu rada ili mlađima prenesu svoje vrijedno iskustvo, demografske promjene moći ćemo iskoristiti za socijalnu koheziju i zajedničku dobrobit.

Jamstvo za vještine pomoći će radnicima u sektorima koji su rizični ili prolaze kroz restrukturiranje da zadrže svoja radna mjesta tako što će ih podupirati da prelaze u područja bitna za rast. Za tu inicijativu predviđena je potpora iz Europskog fonda za konkurentnost (ECF), što je i testirano u okviru tematskog područja Zapošljavanje i socijalne inovacije (EaSI) Europskog socijalnog fonda (ESF+).

U gospodarskim djelatnostima povezanim s održivim dizajnom proizvoda, ponovnom uporabom, ponovnom proizvodnjom i recikliranjem materijala, kao i u čistoj tehnologiji i biogospodarstvu kvalificirana radna snaga bit će sve potrebija. Akademija novog europskog Bauhauusa ubrzat će usavršavanje i prekvalifikaciju radne snage u cijelom građevinskom ekosustavu i stručnjacima olakšati da steknu vještine potrebne za izgradnju ugljično neutralnog i lijepog okoliša u skladu s načelima kružnog gospodarstva.

⁽⁶⁾ Europska komisija, [Preporuka Vijeća o ljudskom kapitalu u EU-u](#), 25. studenog 2025.

Također je neophodno radnicima šire priznavati vještine i pružati više prekograničnih mogućnosti. Komisija će predložiti Inicijativu za prenosivost vještina kako bi se priznavanje vještina i kvalifikacija pojednostavnilo i olakšalo, među ostalim zahvaljujući digitalizaciji, i za državljane trećih zemalja. EU će uspostaviti bazu talenata i unaprijediti partnerstva za traženje talenata kako bi privukao kvalificirane državljane trećih zemalja u deficitarna zanimanja. Predstojeća Strategija vizne politike EU-a uključivat će mjere za olakšavanje dolaska vrhunskim studentima, istraživačima i kvalificiranim radnicima. Digitalne vještine, uključujući napredne digitalne vještine, ključne su za konkurentnost Europe i otvaranje kvalitetnih radnih mjesta. U EU-u i dalje nedostaje stručnjaka za IKT, što otežava postojana rodna neravnoteža. Kako bi odgovorila na taj problem, Komisija je u okviru programa Digitalna Europa uložila 400 milijuna EUR u proširenje specijaliziranih programa visokog obrazovanja, kratkoročnog osposobljavanja i akademija za digitalne vještine. Osim toga, u razdoblju 2021. – 2027. za digitalne vještine predviđena su ulaganja iz programa Erasmus+ koja bi mogla premašiti 6 milijardi EUR i 1,2 milijarde EUR iz fonda ESF+. Iz instrumenta NextGenerationEU za digitalne vještine izdvojit će se 28 milijardi EUR.

Okvir restrukturiranja i kolektivni angažman za povjerenje i veći broj prilika

Poduzeća će na tržištima budućnosti moći ostati održiva samo budu li mogla donositi **pravovremene odluke o restrukturiranju u kombinaciji s mjerama predviđanja i ublažavanja.**

Zato je nužno bolje primjenjivati Okvir EU-a za kvalitetu predviđanja promjena i restrukturiranja. U Planu za čistu industriju Komisija se obvezala sa socijalnim partnerima raspravljati o okviru za pravednu tranziciju, predviđanju promjena, bržoj intervenciji i provedbi okvira za informiranje i savjetovanje.

Komisija će provesti studiju o praksi korporativnog restrukturiranja kako bi procijenila koliko primjenjiva pravila *start-up*, *scale-up* i inovativnim poduzećima omogućuju prilagodbu i inovacije.

Uvažavanje mišljenja radnika na razini poduzeća jedan je od najboljih primjera europske demokracije na radnom mjestu. To je izrazito važno za predviđanje i pravedno uvođenje promjena. Pravni okvir EU-a ⁽⁷⁾ treba se dosljedno primjenjivati u svim državama članicama. Komisija prikuplja dokaze o provedbi direktiva o obavješćivanju i savjetovanju, kolektivnom otpuštanju i prijenosu poduzeća kako bi procijenila koliko su radnicima i poduzećima korisne u procesu tranzicije.

Osim toga, Vijeće je podržalo najvažnije poruke o provedbi njegove Preporuke o osiguravanju pravedne tranzicije prema klimatskoj neutralnosti iz 2022. ⁽⁸⁾. Novi Europski

(7) [Direktiva 2002/14/EZ](#) od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici; [Direktiva Vijeća 98/59/EZ](#) od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstva država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje; [Direktiva Vijeća 2001/23/EZ](#) od 12. ožujka 2001. o usklađivanju zakonodavstva država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona; Direktiva 2009/38/EZ, izmijenjena Direktivom 2025/[još nije objavljeno] o Europskom radničkom vijeću.

(8) [Preporuka Vijeća 2022/C 243/04](#) o osiguravanju pravedne tranzicije prema klimatskoj neutralnosti, 16. lipnja 2022.

opservatorij za pravednu tranziciju, koji će s radom krenuti početkom 2026., ojačat će bazu dokaza i zajamčiti da se s glavnim dionicima aktivno raspravlja o aspektima pravedne tranzicije.

Reforme i ulaganja povoljni za kvalitetna radna mjesta

EU i njegove države članice trebaju zajedno poraditi na reformama i ulaganjima za promicanje kvalitetnog zapošljavanja. Na temelju mišljenja Odbora za zapošljavanje iz lipnja 2025. o dimenzijama kvalitete radnih mjesta Komisija je sa savjetodavnim odborima Vijeća za zapošljavanje, socijalnu politiku, zdravstvo i pitanja potrošača (EPSCO) ažurirala okvir za praćenje, koji sad uključuje pokazatelje za svaku od tih dimenzija, a počeo se primjenjivati u tekućem ciklusu semestra 2025. – 2026. Taj okvir mogao bi doprinijeti određivanju glavnog cilja za praćenje napretka u poboljšanju radnih uvjeta u cijelom EU-u.

Budući da oko 15 % BDP-a EU-a troše javna tijela, javna nabava može znatno podupirati kvalitetna radna mjesta i održivi rast, kao i napredak u ostvarivanju strateških ciljeva EU-ove politike. Direktive o javnoj nabavi iz 2014. sadržavaju općenitu klauzulu kojom je propisano da se u izvršavanju ugovora o javnoj nabavi mora osigurati usklađenost sa socijalnim, radnim i okolišnim pravom. Javni naručitelji mogu isključiti gospodarski subjekt iz postupka javne nabave ako imaju dokaze da krši primjenjive okolišne, socijalne ili radne obveze.

Osim toga, direktive nude neobvezujuće alate za potporu društveno odgovornoj javnoj nabavi, kao što su rezervirani ugovori (npr. za socijalna poduzeća za radnu integraciju) ili dodjela bodova na temelju najboljeg omjera cijene i kvalitete za ispunjavanje socijalnih kriterija.

Međutim, u EU-u se ugovori i dalje često dodjeljuju isključivo na temelju ponuđene cijene. U okviru revizije direktiva EU-a o javnoj nabavi najavljene za 2026. Komisija će sagledati kako bolje promicati društveno odgovornu javnu nabavu, uključujući širu primjenu najboljeg omjera cijene i kvalitete i kolektivnog pregovaranja.

Pravila o državnim potporama industriji također bi mogla više doprinijeti otvaranju trajnih i kvalitetnih radnih mjesta i ulaganju u vještine. U okviru tekuće revizije Uredbe o općem skupnom izuzeću Komisija će procijeniti treba li je i kako ažurirati, posebno kad je riječ o pravilima o potporama za socijalna poduzeća, osposobljavanju i zapošljavanju te zapošljavanju radnika u nepovoljnom položaju. Komisija će za države članice pripremiti ciljne smjernice kako bi im pomogla da osmisle mjere državne potpore koje će doprinositi socijalnoj potpori i ulaganjima i kako bi znatno smanjila administrativno opterećenje i za njih i za poduzeća.

Poduzeća, posebno MSP-ovi i start-up i scale-up poduzeća, trebaju okruženje koje će poticati njihov rast i inovativnost i pomoći im da privuku ulaganja. Kako bi se administrativno opterećenje dodatno smanjilo, nova provjera MSP-ova i konkurentnosti poboljšala je filtriranje za sudjelovanje u novim Komisijinim inicijativama. Ta provjera uključuje procjenu očekivanih učinaka na razlike u troškovima u usporedbi s međunarodnim konkurentima.

Porezne i mirovinske reforme mogu dodatno potaknuti sudjelovanje na tržištu rada i ojačati socijalnu zaštitu. Na primjer, dopunske mirovine mogu radnicima, posebno onima koji se bave nestandardnim oblicima rada i mobilnim radnicima, olakšati mirovinsku štednju. Strategijom EU-a za *start-up* i *scale-up* poduzeća nastoji se poboljšati tretman dioničkih opcija zaposlenika, što *start-up* poduzećima pomaže da privuku i zadrže vrhunske talente i svojim radnicima osiguraju visokokvalitetna radna mjesta. Za poticanje rasta takvih poduzeća jednako je važno ukloniti porezne prepreke za prekogranični rad na daljinu, zbog čega se trenutno priprema preporuka na tu temu.

Olakšavanje tranzicija u dinamičnom globalnom gospodarstvu

Iz Europskog instrumenta za **privremenu potporu radi smanjenja rizika od nezaposlenosti u izvanrednoj situaciji (SURE)** mobilizirana su znatna financijska sredstva za zaštitu radnih mjesta i poduzeća u vrlo specifičnom kontekstu pandemije bolesti COVID-19. Oko 32 milijuna ljudi i više od 2,5 milijuna poduzeća, posebno MSP-ovi u sektorima koje je pandemija najteže pogodila, 2020. su iz tog instrumenta primili potporu za programe skraćenog radnog vremena i slične mjere. Instrument je državama članicama pomogao i u kontekstu iznenadnog povećanja rashoda povezanih sa zapošljavanjem da bi se očuvala radna mjesta, čime je na kamatama uštedeno procijenjenih 9 milijardi EUR.

Komisija je u sljedećem višegodišnjem financijskom okviru za razdoblje 2028. – 2034. predložila uvođenje novog **izvanrednog i privremenog mehanizma** za odgovor na posljedice ozbiljnih kriza, poteškoća ili ozbiljnih prijetnji koje utječu na Uniju ili njezine države članice. Odluke o aktivaciji tog mehanizma donosit će Vijeće EU-a nakon što za to dobije suglasnost Europskog parlamenta. Ako se mehanizam aktivira, iz njega će se davati zajmovi EU-a koji će biti osigurani godišnjim jamstvom iz proračuna u iznosu do 0,25 % EU-ovog BND-a.

Za strateško planiranje održivog rasta javni i privatni kapital mora se produktivno ulagati u korist građana, poduzeća i otpornog gospodarstva. To uključuje, na primjer, šire uključivanje u sustave dopunskih mirovina kako bi se umirovljenicima osigurala adekvatna primanja, a gospodarski rast i konkurentnost EU-a podupire se kanaliziranjem dugoročnog kapitala u gospodarstvo.

3. MODERNIZACIJA: PROMICANJE KVALITETNIH RADNIH MJESTA UZ POTICANJE DIGITALNIH INOVACIJA

Digitalizacija je za inovacije i konkurentnost EU-a neizostavna. Može poboljšati produktivnost, zdravlje i sigurnost na radu i ublažiti problem nedostatka radne snage. Većina Europljana smatra da digitalne tehnologije, uključujući umjetnu inteligenciju, pozitivno utječu na njihov rad i kvalitetu života, uključujući ravnotežu između poslovnog i privatnog života. Kako je navedeno u Strategiji za primjenu umjetne inteligencije ⁽⁹⁾, većina europskih radnika (67 %) smatra da im umjetna inteligencija pomaže brže obavljati

⁽⁹⁾ [Komunikacija Komisije Europskom parlamentu i Vijeću, COM\(2025\) 723 final](#), Strategija za primjenu umjetne inteligencije, 8. listopada 2025.

radne zadatke. Međutim, 84 % ispitanika poziva na oprez u njezinoj primjeni kako bi se zaštitila privatnost i osigurala transparentnost, a 77 % ih naglašava da je u razvoj i primjenu radnih tehnologija potrebno uključiti radnike i njihove predstavnike ⁽¹⁰⁾.

Odgovorna primjena algoritamskog upravljanja

Algoritamskim upravljanjem općenito se smatraju automatizirani sustavi praćenja i sustavi donošenja odluka koji se temelje na algoritmima i u poduzećima sve češće zamjenjuju upraviteljske funkcije kao što su dodjela radnih zadataka, određivanje cijene pojedinačnih zadataka, utvrđivanje rasporeda rada, davanje uputa, evaluacija obavljenog rada, pružanje poticaja ili sankcioniranje.

Umjetna inteligencija i algoritamsko upravljanje mogu poboljšati učinkovitost i kvalitetu radnih mjesta tako što povećavaju sigurnost na radu i radnicima omogućuju da se usredotoče na što korisnije zadatke. Da bi se umjetna inteligencija u svijetu rada primjenjivala što šire, ali i pouzdanije, nužno je prevenirati diskriminaciju, povrede podataka ili prekomjeren nadzor i s njom povezane psihosocijalne rizike.

Sveobuhvatan regulatorni okvir za digitalne tehnologije na radnom mjestu čine Akt o umjetnoj inteligenciji ⁽¹¹⁾ i Opća uredba o zaštiti podataka ⁽¹²⁾. Iako se na umjetnoj inteligenciji ne temelje svi sustavi algoritamskog upravljanja, Akt o umjetnoj inteligenciji kao „visokorizične” UI sustave klasificira one koji se koriste u kontekstu zapošljavanja ili selekcije radnika, što uključuje UI sustave koji donose odluke koje utječu na uvjete radnih odnosa, dodjeljuju zadatke te prate i ocjenjuju uspješnost radnika.

Direktiva o radu putem platforme poboljšava transparentnost, pravednost, ljudski nadzor, sigurnost te informiranje i savjetovanje u toj vrsti rada, a osigurava i pravnu jasnoću za digitalne radne platforme koje organiziraju rad širom EU-a.

U skladu s pravilima EU-a o obavješćivanju i savjetovanju s radnicima ⁽¹³⁾ njihovi predstavnici moraju biti uključeni u donošenje odluka za koje je vjerojatno da će znatno utjecati na organizaciju posla, uključujući uvođenje sustava algoritamskog upravljanja.

Daljnji koraci moraju se temeljiti na dva komplementarna cilja: omogućiti i podupirati primjenu UI alata na radnom mjestu i zaštititi radnike od potencijalnih rizika koji proizlaze iz primjene algoritamskog upravljanja. Akt o umjetnoj inteligenciji i Opća uredba o zaštiti podataka u tom su kontekstu glavni horizontalni okviri, koji se moraju primjenjivati i poštovati. Ta dva akta ne sprečavaju ni države članice ni Uniju da uvedu nova ili zadrže postojeća povoljnija ili konkretnija pravila o primjeni UI sustava kako bi još bolje zaštitile radnike. Socijalni partneri u nizu država članica i sektora imaju i primjenjuju posebna pravila u kolektivnim ugovorima.

⁽¹⁰⁾ [Europska komisija, specijalno istraživanje Eurobarometra SP554:Umjetna inteligencija i budućnost rada.](#)

⁽¹¹⁾ [Uredba \(EU\) 2024/1689](#) Europskog parlamenta i Vijeća od 13. lipnja 2024. o utvrđivanju usklađenih pravila o umjetnoj inteligenciji.

⁽¹²⁾ [Uredba \(EU\) 2016/679](#) Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (Opća uredba o zaštiti podataka).

⁽¹³⁾ [Direktiva 2002/14/EZ](#) Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici.

Svrha sljedećih koraka EU-a trebala bi biti djelotvorna provedba i izvršavanje njegovih postojećih mjera za zaštitu radnika u svim državama članicama, dodatno pojašnjavanje tih mjera i, prema potrebi, razmatranje ciljanih dopunskih mjera koje postojeća pravila ne obuhvaćaju. To bi trebalo donijeti jasnu dodanu vrijednost, zajamčiti dosljednost s pravnim okvirom, prevenirati udvostručavanje posla i doprinijeti ravnopravnosti uvjeta u cijelom EU-u. Zatim bi se moglo razmotriti kako da se smanji administrativno opterećenje za radnike i poduzeća.

Prilagodba radnih metoda i procesa digitalnoj stvarnosti – pravo na isključivanje i rad na daljinu

Digitalni alati na radnom mjestu doprinose fleksibilnosti i zadovoljstvu poslom, ali postoji i opasnost da promoviraju kulturu u kojoj radnici trebaju ili misle da trebaju uvijek biti dostupni. Intenziviranje rada i stres povezan s radom mogu narušiti dobrobit radnika, što smanjuje njihovu produktivnost i u konačnici povećava javnu potrošnju ⁽¹⁴⁾.

Svaki peti Europljanin 2024. je barem djelomično radio od kuće. Rad na daljinu sve je popularniji: više od 50 % ispitanika u istraživanju Eurofounda iz 2024. navelo je da bi htjeli raditi od kuće više puta tjedno, a 24 % da bi htjeli raditi isključivo od kuće. Međutim, radnicima na daljinu trebalo bi pojasniti pravila o socijalnoj sigurnosti, oporezivanju i uvjetima rada na daljinu, posebno u prekograničnim situacijama. Isto tako, poslodavcima nije uvijek lako upravljati tako razmještenim timovima.

U siječnju 2021. Europski parlament donio je na temelju članka 225. UFEU-a rezoluciju o pravu na isključivanje i rad na daljinu i u njoj pozvao EU da o tome donese zakonodavne mjere. Pregovori europskih socijalnih partnera iz svih sektora 2022. i 2023. o revidiranom sporazumu u tim područjima nisu uspjeli, nakon čega je Komisija u razdoblju od 2024. do 2025. s njima održala službeno savjetovanje u dvije faze.

Socijalni partneri: federacija sindikata UNI Europa sastavila je vodič pod naslovom „Pravo na isključivanje”, u kojem su navedeni dobri primjeri iz prakse i iz nacionalnih propisa u tom području.

Sporazumom o digitalizaciji iz 2022., koji su postigli socijalni partneri središnjih državnih uprava, nastoji se zajamčiti da digitalna transformacija u javnom sektoru bude inkluzivna, antropocentrična i u skladu s radničkim pravima.

Potpuna provedba Direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života u državama članicama zajamčit će radne uvjete koji roditeljima i skrbnicima omogućuju da svoj poslovni život usklade s privatnim i obiteljskim.

4. PRAVEDNA, SIGURNA I RAVNOPRAVNA: OTPORNA RADNA MJESTA U EUROPI

EU u području rada ima stroge standarde kojima štiti radnike i organiziranu mobilnost radne snage. Tako gradi povjerenje, potiče mobilnost talenata, zagovara ravnopravnost i

⁽¹⁴⁾ Fernandez Macias, E., Gonzalez Vazquez, I., Torrejon Perez, S. i Nurski, L., *Rad u digitalnoj eri: kako tehnologija transformira rad i zanimanja*, Ured za publikacije Europske unije, Luxembourg, 2025.

sprečava diskriminaciju i izrabljivanje. Međutim, s promjenama u svijetu rada raste pritisak na naše sustave.

Promicanje fizičkog i mentalnog zdravlja na radnom mjestu

Zaštita radnika od ozljeda, bolesti i smrtnih slučajeva jedan je od glavnih faktora kvalitete radnih mjesta. Iako je ostvaren određen napredak, svake godine u EU-u više od 170 000 osoba premine od bolesti povezanih s radom, oko 3300 ih u nesreći na radu izgubi život, a više od 220 000 osoba zbog teških nesreća na radu bez smrtnog ishoda primorano je izostati s posla dulje od tri mjeseca ili čak trajno izgube radnu sposobnost ⁽¹⁵⁾. Zaštita zdravlja obuhvaća fizičke i mentalne aspekte i podrazumijeva rodno osjetljiv pristup.

Stroge politike sigurnosti i zdravlja na radu društveni su i gospodarski imperativ. Smanjuju učestalost izostanaka s posla, produljuju radni vijek i povećavaju produktivnost ⁽¹⁶⁾. Društveni trošak ozljeda i bolesti povezanih s radom iznosi oko 3,3 % BDP-a EU-a, a svaki euro uloženi u prevenciju donosi povrat veći od dva eura ⁽¹⁷⁾.

Važno je da se zakonodavstvo EU-a o sigurnosti i zdravlju na radu kontinuirano prilagođava novim okolnostima. Komisija će do sredine 2026. izvijestiti o provedbi Okvirne direktive o sigurnosti i zdravlju na radu i s njom povezanih direktiva. U tijeku je šesta revizija Direktive o karcinogenim, mutagenim ili reproduktivno toksičnim tvarima. Uz savjetovanje sa socijalnim partnerima Komisija će preispitati i Direktivu o radnom mjestu i Direktivu o radu sa zaslonima ⁽¹⁸⁾ radi ažuriranja propisa za zaštitu sigurnosti i zdravlja na radu na modernim radnim mjestima, uključujući rad na daljinu, i digitalnih alata, a posebno kako bi ti propisi bolje odgovarali na psihosocijalne i ergonomske rizike i obuhvatili rizike koji utječu na radnike s invaliditetom.

Svaka treća žena u EU-u doživjela je seksualno uznemiravanje na radnom mjestu, a među ženama u dobi od 18 do 29 godina ta se brojka penje na 41,6 %. U tijeku su inicijative kao što je interaktivni internetski alat EU-OSHA-e za procjenu rizika od seksualnog uznemiravanja i nasilja od strane trećih osoba na radnom mjestu. Važne mjere poduzimaju i socijalni partneri, koji su npr. 2025. ažurirali višesektorske smjernice na tu temu.

Ukazivanje na važnost kvalitete radnih mjesta i proučavanje rizika povezanih s radom poboljšavaju politike u tom području. Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu (EU-OSHA) objavila je 2023. smjernice o vrućinama na radnom mjestu ⁽¹⁹⁾. U razdoblju 2026. – 2028. provest će kampanju na temu mentalnog zdravlja i psihosocijalnih rizika na radnom mjestu.

⁽¹⁵⁾ EU-OSHA (2023.), *Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023*, [podaci Eurostata](#) i drugi [podaci Eurostata](#).

⁽¹⁶⁾ EU-OSHA, *Good OSH is good for business*.

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

⁽¹⁸⁾ [Direktiva 89/654/EEZ](#) o minimalnim sigurnosnim i zdravstvenim zahtjevima za mjesto rada, 30. studenog 1989.; [Direktiva Vijeća 90/270/EEZ](#) o minimalnim zahtjevima u pogledu sigurnosti i zaštite zdravlja pri radu sa zaslonima, 29. svibnja 1990.

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

Primjerene plaće kao zaštita radnika, poticaj ljudskom kapitalu i odgovor na nedostatak radne snage

Primjerene plaće koriste i radnicima i poduzećima. Podupiru socijalnu pravednost, kao

Socijalni partneri: Projekt SIDE-CIC, koji zajednički provode socijalni partneri EU-a u građevinarstvu, promiče korištenje radničkih iskaznica kako bi se poboljšala transparentnost, pratila prava i kvalifikacije radnika te doznalo kako bolje povezati takve alate i rješenja među različitim poduzećima i zemljama.

i produktivnost i inkluzivnost gospodarstva. Štite kupovnu moć radnika, pomažu smanjiti nejednakost plaća i siromaštvo unatoč zaposlenju, podupiru domaću potražnju i jačaju poticaje za rad. Direktiva o primjerenim minimalnim plaćama u EU-u potiče pravednije određivanje plaća. Od njezina donošenja u državama članicama smanjila se razlika između minimalnih i prosječnih plaća. Važno je napomenuti da je pomogla smanjiti i razliku između najviših i najnižih minimalnih plaća u državama članicama, što je pridonijelo konvergenciji plaća u Europi.

Potrebno je **poboljšati situaciju mladih na tržištu rada**, posebno u smislu nesigurnih ugovora, netipičnih oblika rada i sive ekonomije. Kvalitetna radna mjesta ključna su za međugeneracijsku pravednost.

Međutim, siromaštvo unatoč zaposlenju 2024. je i dalje pogađalo gotovo svakog dvanaestog radnika, kao i nerazmjerno niskokvalificirane radnike, radnike na nepuno ili određeno vrijeme i samohrane roditelje. Osim toga, nužno je pravodobno provesti Direktivu o transparentnosti plaća kako bi se odgovorilo na problem nižih plaća za poslove koje češće obavljaju žene, unaprijedila transparentnost plaća i nastojala eliminirati rodna razlika u plaćama.

Da bi primjerenost plaća poticala konkurentnost, nužno je povećati i produktivnost. Međutim, u posljednjih desetak godina mnoge države članice EU-a ne uspijevaju kontinuirano povećavati produktivnost rada, što ograničava potencijal za rast plaća: prosječne stvarne naknade zaposlenicima povećavaju se za svega oko 0,5 % godišnje. Buduća gospodarska transformacija, a posebno digitalna tranzicija, predstavlja priliku da se potaknu inovacije i produktivnost i kako bi se proširio prostor za rast plaća i svim generacijama zajamčio pristojan životni standard.

Funkcionalnim kolektivnim pregovaranjem osigurava se da svi radnici uživaju primjerene plaće, a može se potaknuti i korištenje dopunskih mirovinskih sustava. Komisija će nastaviti podupirati primjerenost plaća i socijalni dijalog u cijelom EU-u. To uključuje praćenje pravilnog prenošenja Direktive, uključujući zahtjev da države članice u kojima je pokrivenost kolektivnim pregovaranjem manja od 80 % uspostave za njega poticajan okvir i donesu akcijski plan za njegovo jačanje.

Borba protiv izrabljivanja radne snage

Kako je istaknuto u Lettinu izvješću, EU bi se trebao oštrije suprotstaviti praksama podugovaranja ili posredovanja na tržištu rada koje mogu **dovesti do izrabljivanja i**

zlostavljanja radnika ⁽²⁰⁾. Podugovaranje je legitiman poslovni model. Poduzećima omogućuje pristup specijaliziranom znanju i olakšava da se prilagođavaju novim poslovnim potrebama i zadrže konkurentnost. Nažalost, unatoč jasnom i strogom zaštitnom okviru u EU-u neki se radnici i dalje suočavaju sa zlostavljanjem. Takvi su primjeri nešto češći u sektorima kao što su građevinarstvo, promet, poljoprivreda i kućanske usluge.

Borbu protiv zlostavljanja radnika treba pojačati i bolje koordinirati. Za uspješno suzbijanje zlouporaba nužno je pojačati izvršavanje relevantnog zakonodavstva, povećati transparentnost u nacionalnim sustavima (pretkvalifikacijski sustav, nacionalni registri ili sustav certificiranja) bez nepotrebnog nametanja dodatnog opterećenja i procijeniti učinkovitost sustava odgovornosti za poslodavce koji krše prava radnika. Osim toga, Europsko nadzorno tijelo za rad (ELA) može dodatno poduprijeti razmjenu nacionalne prakse, studija i provedbenih mjera.

U kontekstu javne nabave može se provjeravati pouzdanost podugovaratelja. Direktive o javnoj nabavi iz 2014. sadržavaju odredbe za sprečavanje ili ublažavanje štetnih socijalnih učinaka tijekom izvršavanja ugovora. Komisija je najavila da će 2026. preispitati te direktive i u tom kontekstu u listopadu 2025. objavila njihovu evaluaciju. U preispitivanju će se, među ostalim, razmotriti pitanje podugovaranja, što će se odnositi na odgovornosti i kvalifikacije ugovaratelja, kao i na transparentnost u lancima opskrbe. **Potrebno je i poboljšati otkrivanje i sprečavanje izrabljivanja radne snage**, posebno kad je riječ o radnicima iz trećih zemalja, uključujući trgovinu ljudima. **Direktivama o sankcijama za poslodavce i sezonskim radnicima** uvedena su jasna pravila o odgovornosti i sankcijama, među ostalim o tome kako pojačati provedbu i bolje zaštititi prava državljana trećih zemalja, koji su često u posebnoj opasnosti od nepoštenih radnih uvjeta zbog svojeg nezakonitog statusa, posebno u sektorima kao što su građevinarstvo, promet, kućanske usluge i poljoprivreda.

Predstojeća **revizija mandata ELA-e** mogla bi doprinijeti rješavanju preostalih problema povezanih s nepoštenim radnim uvjetima državljana trećih zemalja. ELA i nacionalni inspektorati također bi mogli pojačati suradnju s tijelima za izvršavanje zakonodavstva kako bi intenzivirali borbu protiv neprijavljenog rada.

Poticanje pravedne mobilnosti radne snage

Nekoliko sektora s visokim stupnjem mobilnosti nalazi se u problematičnoj situaciji. Jedan su primjer radnici u prometnom sektoru. Provedbom prvog paketa EU-a za mobilnost u cestovnom prometu vozačima će se zajamčiti socijalna zaštita, a prijevoznicima sloboda da svoje usluge prijevoza pružaju prekogranično. U izvješću Komisije o prikladnim objektima za odmor te sigurnim i zaštićenim parkiralištima za vozače razmatra se kako povećati njihovu dostupnost ⁽²¹⁾. Komisija promišlja kako modernizirati i povećati relevantnost pravila o kvalifikacijama i osposobljavanju vozača autobusa i kamiona kako bi to zanimanje učinila atraktivnijim.

⁽²⁰⁾ Letta E., [Više od tržišta](#), 2024.

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

Uredba o zračnom prijevozu revidirat će se radi dobrog funkcioniranja unutarnjeg tržišta usluga zračnog prijevoza i bolje provedbe zakona o radu mobilnih zrakoplovnih posada.

U kulturnom i kreativnom sektoru umjetnici i drugi mobilni stručnjaci često se suočavaju s nesigurnim radnim i socijalnim uvjetima. Komisija je zato objavila Kulturni kompas za Europu ⁽²²⁾, u kojem je najavila Povelju EU-a u kojoj će se utvrditi temeljna načela, smjernice i obveze za pravedne radne uvjete u tom sektoru.

Kako bi se više ulagalo u istraživanja i razvoj i potaknuo protok znanja i talenata, Komisija će predstaviti Akt o europskom istraživačkom prostoru, konsolidirati petu slobodu EU-a u području istraživanja i inovacija, poboljšati karijere i radne uvjete istraživača i povećati atraktivnost EU-a kao mjesta za istraživački rad.

Osim toga, 2026. objavit će paket mjera za pravednu mobilnost radne snage. Taj će paket modernizirati i pojednostavniti pravila i postupke EU-a o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti. Za to će se iskoristiti potencijal digitalizacije, među ostalim kako bi se olakšalo privremeno prekogranično pružanje usluga, i bolje zaštititi prava radnika. Ojačat će ELA-u i digitalizirati postupke u koordinaciji sustava socijalne sigurnosti uvođenjem europske propusnice socijalne sigurnosti. Komisija će razmotriti i kako olakšati i ubrzati priznavanje kvalifikacija državljana EU-a i trećih zemalja kako bi se u EU privuklo što više talenata iz cijelog svijeta.

U kontekstu mobilnosti radne snage unutar EU-a, izvršavanje propisa otežava sve češće upućivanje iz trećih zemalja i prekogranično pružanje usluga agencija za privremeno zapošljavanje i posrednika u zapošljavanju, među ostalim u dugim i kompleksnim lancima podugovaranja. ELA i Komisija, među ostalim na temelju izvješća iz 2024. o upućivanju radnika ⁽²³⁾, nastoje ukloniti te prepreke kako bi poboljšale prekograničnu suradnju i podržale nacionalne mjere.

Osiguravanje pravednosti i fleksibilnosti samozaposlenim osobama

Za inkluzivan gospodarski rast bitna je i kvaliteta radnih mjesta samozaposlenih osoba. Samozaposlene osobe i one koje se bave nestandardnim oblicima rada trebale bi imati pristup odgovarajućim socijalnim naknadama, informacijama, osposobljavanju i zdravstvenoj skrbi pod sličnim uvjetima kao zaposlenici. To se može postići dosljednom primjenom smjernica za države članice iz preporuka Vijeća o socijalnoj zaštiti te o zdravlju i sigurnosti na radu za samozaposlene osobe iz 2019. i 2003. Nadalje, kako je preporučila Komisija ⁽²⁴⁾, samozaposlenim i nestandardnim radnicima trebalo bi pružiti jednake mogućnosti i povlastice kao i zaposlenicima da se automatski upišu u dopunske mirovinske sustave.

Kolektivno pregovaranje može pomoći samozaposlenim radnicima da poboljšaju svoje radne uvjete i financijsku sigurnost. U Smjernicama iz 2022. za primjenu prava

⁽²²⁾ Europska komisija, [Kulturni kompas za Europu](#).

⁽²³⁾ [Direktiva \(EU\) 2018/957](#) od 28. lipnja 2018. o izmjeni Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga.

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

EU-a o tržišnom natjecanju na kolektivne ugovore u vezi s radnim uvjetima samozaposlenih osoba bez zaposlenika pojašnjavaju se uvjeti pod kojima samozaposleni mogu sudjelovati u kolektivnom pregovaranju bez kršenja protumonopolskih pravila EU-a.

5. POTICAJNI FAKTORI: ODRŽAVANJE I PROMICANJE KVALITETNIH RADNIH MJESTA

Nastavi li poticati konkurentno tržište rada na kojem se poštuju radnička prava i promiče socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje, EU će lakše privlačiti i zadržati talente, stvarati nove prilike i radnicima i poduzećima omogućiti da maksimalno iskoriste prednosti jedinstvenog tržišta. Odgovarajuće financiranje i kvalitetne javne usluge također su važni za otvaranje i održavanje kvalitetnih radnih mjesta.

Učinkovito izvršavanje zakonodavstva EU-a

Poštovanje prava radnika okosnica je pravednih i konkurentnih tržišta rada i dio pravne stečevine EU-a. Države članice neujednačeno provode propise u tom području. Za veće poštovanje prava radnika nužno je pratiti prenošenje propisa, konstruktivno odgovarati na pritužbe i održavati kontinuirani dijalog s nacionalnim tijelima i socijalnim partnerima.

Potrebno je dodatno poduprijeti ostvarivanje socijalnih prava u praksi. Izvršavanje propisa, informiranost i upravni kapacitet mogle bi poboljšati nove smjernice i alati. Komisija će zato na njihovoj pripremi blisko surađivati s agencijama EU-a, uključujući ELA-u i EU-OSHA-u, i voditi se dosadašnjim dobrim rješenjima, kao što su interaktivni internetski alati EU-OSHA-e za procjenu rizika. Inspekcije rada pomažu u sprečavanju nezakonite prakse, a mogle bi se unaprijediti uz pomoć novih tehnologija kao što je umjetna inteligencija.

Ne smije se zanemariti ni praćenje kvalitete radnih mjesta u EU-u. Komisija, države članice i socijalni partneri EU-a na tom rade zajedno, a agencije EU-a vrijedan su izvor alata i podataka. Praćenje trendova uz pomoć zajedničkog ocjenjivačkog okvira Odbora za zapošljavanje i europskog semestra, među ostalim na temelju pouzdanih demografskih i teritorijalnih podataka, koristit će se za informirano oblikovanje politika.

Zalaganje EU-a za socijalni dijalog, snagu našeg zajedništva i našu konkurentnost

Socijalni dijalog, uključujući kolektivno pregovaranje, neophodan je za kvalitetu radnih mjesta. On omogućuje da se politike na radnom mjestu prilagođavaju aktualnom stanju u gospodarstvu, tehnologiji i društvu i pomaže europskim poduzećima da zadrže svoju konkurentnost.

U mnogim državama članicama postoji pritisak na socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje. Pokrivenost kolektivnim pregovaranjem smanjila se u 19 od 27 država članica, s oko 77 % 2005. na 66 % 2024. ⁽²⁵⁾ Iako 80 % zaposlenika u EU-u ima pristup nekom obliku kolektivnog zastupanja njihovih stajališta, mnogi za to nemaju službene

⁽²⁵⁾ Baza podataka OECD-a/AIAS-a ICTWSS, [političko izvješće, statistički prilog \(rujan 2025.\)](#).

kanale. I dalje su prisutne znatne razlike među sektorima: dovoljnu zastupljenost nema čak 56 % poljoprivrednih radnika, u usporedbi s 11 % ili manje zaposlenih u javnoj upravi, obrazovanju i financijskim uslugama ⁽²⁶⁾. Komisija će nastaviti podupirati socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje u okviru zakonodavstva, politika i uz pomoć administrativnih i financijskih sredstava. Odboru za zapošljavanje pruža potporu u prikupljanju podataka o socijalnom dijalogu i razmjeni primjera dobre prakse kako bi se potaknulo uzajamno učenje, čime se doprinosi provedbi Preporuke Vijeća iz 2023. o jačanju socijalnog dijaloga u Europskoj uniji. Kad se promiče putem socijalnih kriterija za javno financiranje, kolektivno pregovaranje omogućuje radnicima da iskoriste potporu koja se pruža industriji.

Socijalnim partnerima mora se zajamčiti autonomija i ugovorna sloboda. EU će europskim i nacionalnim socijalnim partnerima, kao i socijalnim partnerima iz zemalja kandidatkinja i dalje stavljati na raspolaganje financijska sredstva, posebno iz svojeg proračuna, kako bi potaknuo njihov angažman i pronalaženje sporazumnih rješenja.

Od politike do prakse: sredstva EU-a za kvalitetu radnih mjesta

Financijska sredstva EU-a omogućuju politikama da postignu konkretne rezultate. S proračunom od 141,3 milijarde EUR za razdoblje 2021. – 2027. ESF+ je glavni instrument EU-a za financiranje ulaganja u ljude. Iz komponente za socijalna ulaganja i vještine programa InvestEU podupiru se socijalna ulaganja, posebno u mikropoduzeća, obrazovanje i socijalnu infrastrukturu, u obliku proračunskih jamstava. Iz instrumenta NextGenerationEU podupiru se izravna ulaganja u vještine, kao i u strukturne reforme tržišta rada koje poboljšavaju pristup kvalitetnim radnim mjestima, a države članice u to su dosad uložile 40,6 milijardi EUR. Europski fond za regionalni razvoj (EFRR) i mehanizam za poticanje talenata podupiru ranjive radnike na područjima u nepovoljnom položaju i digitalizaciju, kao i pravednu tranziciju iz Fonda za pravednu tranziciju.

Predloženi nacionalni i regionalni partnerski planovi u sljedećem višegodišnjem financijskom okviru osmišljeni su za kanaliziranje znatnih ulaganja u kvalitetno zapošljavanje, na primjer u razvoj vještina, zdravstvenu zaštitu i digitalna rješenja. Komisija predlaže da se u svakom nacionalnom i regionalnom partnerskom planu najmanje 14 % sredstava (isključujući namjenske iznose za poljoprivredu i Socijalni fond za klimatsku politiku) namijeni socijalnim ciljevima kako bi se zadržala visoka razina ambicije u financiranju vrsta mjera koje obuhvaća ESF. Osim toga, ulaganja u razvoj vještina, posebno u strateškim sektorima, podupirat će se i iz Europskog fonda za konkurentnost.

Kvaliteti radnih mjesta doprinose i sektorski instrumenti. Radne snage nedostaje u poljoprivredi i ribarstvu, zbog čega tim sektorima treba pomoć da privuku više mladih poljoprivrednika i ribara, osiguraju pravedne radne uvjete i uklone rodne razlike. Komisija je donijela Viziju za poljoprivredu i hranu, a za razdoblje nakon 2027. predložila jednostavniji, ciljani ZPP sa socijalnom uvjetovanošću kao kriterijem za financiranje kako bi se poboljšali radni uvjeti i pružila potpora službama za pomoć poljoprivrednim

⁽²⁶⁾ Eurofound, [Self-employment in the EU: Job quality and developments in social protection](#) (hr. „Samozapošljavanje u EU-u: kvaliteta radnih mjesta i kretanja u području socijalne zaštite”), 30. siječnja 2024.

gospodarstvima. Vizija za 2040. za ribarstvo i akvakulturu u okviru Pakta o oceanima i Strategija za generacijsku obnovu u području plavog gospodarstva promiču uspješno plavo gospodarstvo i dobrobit stanovnika obalnih područja.

Kvalitetne usluge za sve, u svim regijama

Kvalitetne usluge pokreću zapošljavanje i tranzicije na tržištu rada. Pristupačan predškolski odgoj i obrazovanje, dugotrajna skrb i zdravstvena skrb mogli bi milijunima radnika, a posebno ženama, omogućiti da se bave plaćenim radom i izgrade karijeru. Za zdravlje i dobrobit zajednica presudni su pouzdani zdravstveni sustavi s visokokvalificiranom radnom snagom.

Sektor zdravstva i skrbi milijunima ljudi, roditelja, njegovatelja i radnika u svim industrijama omogućuje da u potpunosti sudjeluju na tržištu rada. Komisija priprema usklađeniji okvir za nedostatak radne snage u području dugotrajne skrbi i 2027. namjerava predstaviti Europski plan za skrb. U okviru programa „EU za zdravlje” EU jača otpornost zdravstvenog sustava tako što podupire planiranje radne snage, zadržavanje medicinskih tehničara i digitalnu transformaciju.

Važnu ulogu za kvalitetu radnih mjesta imaju regije i lokalne zajednice. Od 26 – 27 milijuna ljudi zaposlenih u javnom sektoru, oko 17 – 19 milijuna zaposleno je na lokalnoj i regionalnoj razini⁽²⁷⁾. Ta radna mjesta obuhvaćaju administraciju, obrazovanje i strukovno osposobljavanje, javne usluge, zdravstvenu skrb, socijalnu skrb, prijevoz i hitne službe. Promicanjem kvalitetnih radnih mjesta u tim područjima povećava se privlačnost i potiče razvoj regija.

6. SLJEDEĆI KORACI

Za kvalitetna radna mjesta već se provodi niz mjera politike. Ona su bitan element europskog socijalnog modela i europskog stupa socijalnih prava i presudna za privlačenje i zadržavanje talenata u Europi. Kako je predsjednica von der Leyen najavila u govoru o stanju Unije u rujnu 2025., **Komisija će predložiti Akt o kvalitetnim radnim mjestima** da dopuni mjere iz Plana i ojača njihov učinak.

U skladu s člankom 154. stavkom 2. UFEU-a Komisija pokreće **prvu fazu savjetovanja s europskim socijalnim partnerima** kako bi prikupila njihova stajališta o mogućem smjeru rada EU-a na daljnjem poboljšanju kvalitete radnih mjesta. Time će se dopuniti savjetovanje u dvije faze o pravu na isključivanje i rad na daljinu, koje je dovršeno u listopadu 2025. U Aktu o kvalitetnim radnim mjestima uzet će se u obzir razlike među nacionalnim sustavima, a uz njega se mogu pokrenuti i dodatne, nezakonodavne inicijative. Tako će se socijalnim partnerima dati dovoljno vremena i prostora za provedbu i osigurati autonomija i ugovorna sloboda, a konsolidacijom i pojednostavnjenjem propisa administrativno opterećenje za poduzeća svest će se na najmanju moguću mjeru.

⁽²⁷⁾ OECD, *Subnational Public Employment in OECD and EU Countries* (hr. „Javno zapošljavanje na podnacionalnoj razini u zemljama OECD-a i EU-a”) (studeni 2024.).

Akt o kvalitetnim radnim mjestima, zajedno s ostatkom pravne stečevine EU-a u području socijalnih pitanja, omogućit će svijetu rada da drži korak s modernim gospodarstvom. Za rast gospodarstva EU-u je potrebno moderno tržište rada s dovoljno talenata, vještina, mobilnosti i fleksibilnosti, na kojem se radnici osjećaju zaštićenima i mogu ostvariti svoj puni potencijal. To će mu pomoći da ostane otporan i konkurentan.