

Bruselj, 4. december 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

#### SPREMNI DOPIS

---

Pošiljatelj: za generalno sekretarko Evropske komisije:  
direktorica Martine DEPREZ

Datum prejema: 4. december 2025

Prejemnik: Thérèse BLANCHET, generalna sekretarka Sveta Evropske unije

---

Št. dok. Kom.: COM(2025) 944 final

---

Zadeva: SPOROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU,  
EVROPSKEMU EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU  
REGIJ  
Načrt za kakovostna delovna mesta

---

Delegacije prejmejo priloženi dokument COM(2025) 944 final.

---

Priloga: COM(2025) 944 final



Bruselj, 4.12.2025  
COM(2025) 944 final

**SPOROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU, EVROPSKEMU  
EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ**

**Načrt za kakovostna delovna mesta**

## 1. KREPITEV KONKURENČNOSTI EVROPE S KAKOVOSTNIMI DELOVNIMI MESTI

Današnji geopolitični in geoekonomske pretresi, svetovna konkurenca, trgovinske odvisnosti in preoblikovanje evropske industrijske baze vplivajo na rast in stabilnost. Medtem ko si podjetja prizadevajo, da bi ostala konkurenčna, delavci občutijo posledice svetovnih kriz, višjih življenjskih stroškov in hitrih sprememb, ki vplivajo na njihovo življenje in poklicno pot.

Edinstveno socialno tržno gospodarstvo EU že desetletja zagotavlja dobre poslovne priložnosti in zaščito delavcev. Pokazalo je odpornost med velikimi pretresi, zlasti pandemijo COVID-19, energetske krize, inflacijo in nenadnim povečanjem življenjskih stroškov, pri čemer je zaščitilo milijone podjetij, ljudi in delovnih mest, zdajšnje stopnje delovne aktivnosti pa so rekordno visoke. EU mora storiti vse, kar je treba, da ostane najboljši kraj za življenje, delo, naložbe in poslovanje.

Strukturne spremembe zahtevajo strukturne rešitve za konkurenčno in pravično rast. Za doseganje tega so ključna kakovostna delovna mesta. Kot je poudarjeno v Draghijevem poročilu o konkurenčnosti EU<sup>1</sup>, je večja produktivnost tesno povezana z boljšo kakovostjo delovnih mest in večjo udeležbo na trgu dela. Z dostopom do kakovostnih delovnih mest se tudi krepi teritorialna, ekonomska in socialna kohezija, saj posameznikom omogoča uveljavljati „pravico ostati“ in uspevati v svojih lokalnih skupnostih, ter podpira dolgoročno gospodarska udeležba v vseh regijah.

**Načrt za kakovostna delovna mesta** (v nadaljnjem besedilu: načrt) je obnovljena zaveza za spodbujanje kakovostnih delovnih mest v konkurenčnem gospodarstvu. V njem so opisane pobude za uskladitev politike zaposlovanja s potrebami hitro razvijajočega se gospodarstva, pri čemer mora še naprej temeljiti na načelih evropskega socialnega tržnega gospodarstva, socialnega napredka in polne zaposlenosti. V teh prizadevanjih imajo osrednjo vlogo sindikati in organizacije delodajalcev. Kot je bilo ponovno potrjeno v paktu za evropski socialni dialog<sup>2</sup>, podpisanem 5. marca 2025, Komisija ostaja zavezana krepitvi socialnega dialoga na vseh ravneh.

### **Vključenost evropskih socialnih partnerjev v pripravo načrta za kakovostna delovna mesta**

*Komisija je med aprilom in junijem 2025 izvedla obsežno posvetovanje s socialnimi partnerji, tako na evropski kot nacionalni ravni. V posvetovanju je skupno sodelovalo približno 200 organizacij iz vse EU, pri čemer je bilo predloženih več kot 100 pisnih prispevkov in izvedenih več kot 50 razprav po Evropi<sup>3</sup>.*

*Na ravni EU so bila prek namenskih srečanj, odbora za medpanožni socialni dialog in 44 odborov EU za sektorski socialni dialog opravljena posvetovanja z vsemi 88 priznanimi*

<sup>1</sup> Draghi, M., *The future of European competitiveness (Prihodnost evropske konkurenčnosti)*, september 2024.

<sup>2</sup> Evropska komisija in evropski medpanožni socialni partnerji, *Pakt za evropski socialni dialog*, 5. marec 2025.

<sup>3</sup> [EMPL – Knjižnica](#) – repozitorij prispevkov.

*evropskimi socialnimi partnerji, na podlagi katerih je bilo pripravljenih 11 skupnih in 32 enostranskih prispevkov.*

*Na nacionalni ravni so bila v vseh 27 državah članicah organizirana namenska posvetovanja.*

**Pri kakovosti delovnih mest ni enakega pristopa za vse.** Kompleksnost izziva se odraža v mnenju Odbora za zaposlovanje (EMCO) iz junija 2025<sup>4</sup>, ki zajema številne razsežnosti kakovosti delovnih mest, vključno z zaslužkom, delovnimi razmerami, pokritostjo s kolektivnimi pogajanjmi, izpopolnjevanjem in preusposabljanjem.

Načrt se osredotoča na področja, na katerih je ukrepanje EU najbolj potrebno: ustvarjanje in ohranjanje kakovostnih delovnih mest v EU, modernizacija in pravičnost v svetu dela. Njegov cilj je podpreti povečanje odporne produktivnosti s spodbujanjem kakovostnih delovnih mest, ki privabljajo in zadržijo talente vseh generacij, zlasti v okviru podnebne, tehnološkega in demografskega prehoda. Glede na njegovo pomembno razsežnost za spodbujanje kakovostnih delovnih mest, podpiranje delavcev pri prehodih in ohranjanje odporne produktivnosti Evrope bo načrt podpiral kompas za konkurenčnost, saj bo deloval kot omogočevalec evropske konkurenčnosti.

V načrtu so poudarjeni tudi ključni omogočitveni dejavniki v podjetjem prijaznem okolju, kot so zagotavljanje spoštovanja obstoječih socialnih pravic, kakovostne storitve v vseh regijah, ustrezno financiranje ter okrepljen socialni dialog in kolektivna pogajanja.

## **2. USTVARJANJE IN OHRANJANJE KAKOVOSTNIH DELOVNIH MEST V EU**

Podjetja v vseh panogah se soočajo s hitrimi preobrazbami, ki jih še poslabšujejo razdrobljeno svetovno okolje in nepredvidljive trgovinske politike, ki ogrožajo vrednostne verige. Za ohranitev konkurenčnosti in suverenosti v svetu je ključna močna in inovativna industrijska baza, ki jo podpirata usposobljena in prilagodljiva delovna sila ter zavezanost h kupovanju evropskih proizvodov.

**Za ustvarjanje kakovostnih delovnih mest je potrebno okolje, v katerem lahko podjetja, vključno s samozaposlenimi ter zagonskimi in malimi podjetji, uvajajo inovacije, rastejo ter privabljajo naložbe in talente.** Da bi podjetja ostala konkurenčna in hkrati ohranila visoke delovne standarde, potrebujejo jasen, sorazmeren in inovacijam prijazen regulativni okvir. To vključuje zmanjšanje upravnih bremen, izboljšanje dostopa do informacij in podpornih orodij ter hkrati zagotavljanje visokih socialnih in zaposlitvenih standardov. Socialni partnerji imajo prav tako ključno vlogo pri iskanju praktičnih rešitev, ki ustrezajo potrebam podjetij po vsej Evropi.

V tem duhu je Komisija predlagala poenostavitev pravil EU in zmanjšanje upravnih bremen, hkrati pa preučuje načine za boljše podpiranje mikropodjetij pri izvrševanju prava

---

<sup>4</sup> Svet Evropske unije, dopis Odbora za zaposlovanje, [Mnenje Odbora za zaposlovanje o razsežnostih kakovosti delovnih mest](#).

EU. Predlaga tudi ukrepe za pomoč zagonskim podjetjem in podjetjem v razširitveni fazi pri dostopu do talentov in ustvarjanju kakovostnih delovnih mest<sup>5</sup>.

### *Industrija prihodnosti*

**Namen dogovora o čisti industriji je razogljčenje in krožnost spremeniti v gonilo rasti evropske industrije, vključno z malimi in srednjimi podjetji (MSP).** V zvezi s tem so strateški dialogi EU z jeklarsko, kovinsko, kemijsko in avtomobilsko industrijo dosegli bistveni prispevek, saj so opredelili strukturne izzive, med katerimi so svetovne presežne zmogljivosti, nepoštene trgovinske prakse in visoki stroški energije.

**EU se ukvarja tudi z ukrepi za okrepitev strateških zmogljivosti EU,** vključno s svežnjem za spodbujanje baterij, aktom o pospeševanju industrije, ki prvič vključuje merilo za javno naročanje „izdelano v Evropi“, in svežnjem za evropska omrežja. Poleg tega je cilj pobude „Izberi Evropo“ v EU privabiti vrhunske znanstvenike in inovatorje.

### *Usposobljeni ljudje za spodbujanje prehajanja med delovnimi mesti*

**Spretnosti in kakovostna delovna mesta so ključna gonila rasti EU.** Predlog priporočila Sveta o človeškem kapitalu<sup>6</sup>, nedavno sprejet v okviru jesenskega svežnja evropskega semestra, izrecno poudarja ključno vlogo človeškega kapitala ter v prihodnost usmerjenega izobraževanja in spretnosti pri povečanju konkurenčnosti in strateške avtonomije Unije, krepitvi pripravljenosti in podpiranju trajnostne blaginje. Države članice poziva, naj (1) obrnejo negativne trende na področju temeljnih spretnosti, (2) na vseh ravneh izobraževanja dajo prednost naravoslovju, tehnologiji, inženirstvu in matematiki ter (3) vlagajo v podatke za zbiranje boljših podatkov o potrebah trga dela. V tem kontekstu je bistveno izkoristiti potencial več kot 50 milijonov ljudi v EU, ki ostajajo zunaj delovne sile. Med njimi je večina žensk. Polna sprostitve potenciala tega nabora talentov bi EU pomagala, da ostane konkurenčna. V uniji spretnosti je velik poudarek na enakosti spolov, zlasti na področjih naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike (STEM), pri čemer je njen cilj, da je do leta 2030 v programe STEM vpisanih milijon dijakinj in študentk. S podporo starejšim, da posodobijo svoje spretnosti, ostanejo na trgu dela ali svoje izkušnje prenesejo na druge, lahko demografske spremembe postanejo vir socialne kohezije in skupne blaginje.

Jamstvo za spretnosti bo delavcem v sektorjih, ki so v postopku prestrukturiranja, ali v ogroženih sektorjih pomagalo, da ostanejo zaposleni, saj jih bo podprlo pri prehodu na strateška področja rasti. Ta pobuda je upravičena do podpore iz Evropskega sklada za konkurenčnost (ESK) in se pilotno izvaja v okviru sklopa za zaposlovanje in socialne inovacije (EaSI) Evropskega socialnega sklada (ESF+).

Obstajala bo vse večja potreba po usposobljeni delovni sili v gospodarskih dejavnostih, povezanih s trajnostno zasnovano izdelavo, ponovno uporabo, ponovno izdelavo in

---

<sup>5</sup> Evropska komisija, [Strategija EU za zagonska podjetja in podjetja v razširitveni fazi](#), 28. oktober 2025.

<sup>6</sup> Evropska komisija, [Priporočilo Sveta o človeškem kapitalu v EU](#), 25. november 2025.

recikliranjem materialov, ter na področju čiste tehnologije in biogospodarstva. Akademija novega evropskega Bauhausa bo pospešila izpopolnjevanje in preusposabljanje v celotnem gradbenem ekosistemu, pri čemer bo strokovnjake opremila s spretnostmi, ki jih potrebujejo za ogljično nevtralno, krožno in lepo grajeno okolje.

**Bistveno je tudi zagotoviti večjo prožnost na trgu dela z lažjim čezmejnimi priznavanjem spretnosti.** Komisija bo predlagala pobudo za prenosljivost spretnosti, da bi poenostavila in olajšala priznavanje spretnosti in kvalifikacij, med drugim z okrepljeno digitalizacijo, tudi za državljane tretjih držav. EU bo vzpostavila nabor talentov in okrepila partnerstva za privabljanje talentov, da bi spodbudila zanimanje usposobljenih državljanov tretjih držav za deficitarne poklice. Prihodnja strategija za vizumsko politiko EU bo vključevala ukrepe za olajšanje prihoda vrhunskih študentov, raziskovalcev in usposobljenih delavcev. Digitalne spretnosti, vključno z naprednimi digitalnimi spretnostmi, so bistvene za konkurenčnost Evrope in ustvarjanje kakovostnih delovnih mest. V EU še vedno znatno primanjkuje strokovnjakov za IKT, z vztrajno vrzeljo med spoloma. Za odpravo tega je Komisija s programom Digitalna Evropa vložila 400 milijonov EUR v razširitev specializiranih visokošolskih programov, kratkotrajnih usposabljanj in akademij za digitalne spretnosti. Poleg tega so v obdobju 2021–2027 digitalne spretnosti podprte s programom Erasmus+ s skupnimi naložbami, ki bi lahko presegle 6 milijard EUR, ter sredstvi v višini 1,2 milijarde EUR iz ESF+. V okviru instrumenta NextGenerationEU so digitalne spretnosti po ocenah podprte s sredstvi v višini 28 milijard EUR.

*Okvir za prestrukturiranje in skupna prizadevanja za zaupanje in priložnosti*

**Pravočasne odločitve o prestrukturiranju skupaj s predvidevanjem in blažitvenimi ukrepi** podjetjem omogočajo, da ostanejo sposobna preživetja na razvijajočih se trgih.

Treba je izboljšati uporabo okvira kakovosti EU za predvidevanje sprememb in prestrukturiranje. Komisija se je v okviru dogovora o čisti industriji zavezala, da bo s socialnimi partnerji razpravljala o okviru za pravične prehode, predvidevanje sprememb, hitrejša ukrepanja ter izvajanje okvira za obveščanje in posvetovanje.

Komisija bo izvedla študijo o praksah prestrukturiranja podjetij, da bi ocenila, ali veljavna pravila zagonskim podjetjem, podjetjem v razširitveni fazi in inovativnim podjetjem omogočajo prilagajanje in uvajanje inovacij ter v kolikšni meri.

**Močna vključenost delavcev na ravni podjetij je zaščitni znak evropske demokracije na delovnem mestu** ter ključnega pomena za pravično upravljanje in predvidevanje sprememb. Potrebno je učinkovito izvajanje pravnega okvira EU<sup>7</sup> v vseh državah članicah. Komisija zbira dokaze o izvajanju direktiv o obveščanju in posvetovanju, kolektivnih

---

<sup>7</sup> [Direktiva 2002/14/ES](#) o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti, 11. marec 2002; [Direktiva 98/59/ES](#) o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti, 20. julij 1998; [Direktiva 2001/23/ES](#) o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov, 12. marec 2001; Direktiva 2009/38/ES, spremenjena z Direktivo 2025/[v pričakovanju objave] o evropskem svetu delavcev.

odpustih in prenosu podjetij, da bi ocenila, kako učinkovite so pri podpiranju delavcev in podjetij med prehodi.

Poleg tega je Svet potrdil ključna sporočila o izvajanju Priporočila Sveta iz leta 2022 o zagotavljanju pravičnega prehoda na podnebno nevtralnost<sup>8</sup>. Nova evropska opazovalnica za pravični prehod, ki naj bi začela delovati v začetku leta 2026, bo okrepila dokazno podlago in zagotovila dejaven dialog s ključnimi deležniki o vidikih pravičnega prehoda.

#### *Reforme in naložbe, ki spodbujajo kakovostna delovna mesta*

Reforme in naložbe za spodbujanje kakovostnih delovnih mest zahtevajo skupna prizadevanja EU in držav članic. Na podlagi mnenja EMCO iz junija 2025 o razsežnostih kakovosti delovnih mest je Komisija skupaj s svetovalnimi odbori Sveta za zaposlovanje, socialno politiko, zdravje in varstvo potrošnikov (EPSCO) posodobila okvir za spremljanje s kazalniki za vsako razsežnost kakovosti delovnih mest, ki se izvaja od tekočega cikla evropskega semestra 2025–2026. Ta okvir za spremljanje bi lahko podprl razvoj krovne cilja za spremljanje napredka pri izboljšanju delovnih razmer po vsej EU.

**Ker javni organi porabijo približno 15 % BDP EU, je javno naročanje lahko močno orodje za podpiranje kakovostnih delovnih mest in spodbujanje trajnostne rasti ter hkrati uresničevanje strateških ciljev politike EU.** Direktive o javnem naročanju iz leta 2014 vključujejo obveznost zagotavljanja skladnosti s socialnim, delovnim in okoljskim pravom pri izvajanju javnih naročil s splošno klavzulo. Javni naročniki lahko gospodarski subjekt izključijo iz sodelovanja v postopku javnega naročanja, kadar lahko dokažejo, da je kršil veljavne obveznosti okoljskega, socialnega ali delovnega prava.

Poleg tega direktive ponujajo nezavezujoča orodja v podporo družbeno odgovornemu javnemu naročanju, kot so pridržana javna naročila (npr. za socialna podjetja za vključevanje na trg dela) ali podelitev točk v okviru najboljšega razmerja med ceno in kakovostjo za izpolnjevanje socialnih meril.

Vendar splošno razširjeno merilo za oddajo v EU ostaja izključno cena. Komisija bo v okviru revizije direktiv EU o javnem naročanju, napovedane za leto 2026, preučila, kako bolje spodbujati družbeno odgovorno javno naročanje, vključno s širšo uporabo najboljšega razmerja med ceno in kakovostjo ter kolektivnih pogajanj.

**Pravila o državni pomoči lahko zagotovijo boljše spodbude za industrijo, da bi ustvarjala trajna in kakovostna delovna mesta ter vlagala v spretnosti.** Komisija bo v okviru sedanje revizije uredbe o splošnih skupinskih izjemah ocenila, ali in kako bi jo bilo treba posodobiti, zlasti kar zadeva pravila o pomoči za socialna podjetja, usposabljanje in zaposlovanje ter zaposlovanje prikrajšanih delavcev. Komisija bo pripravila namenska navodila, ki bodo državam članicam v pomoč pri oblikovanju ukrepov državne pomoči za socialno podporo in socialne naložbe, njen cilj pa je tudi znatno zmanjšati upravno breme za podjetja in države članice.

**Podjetja, zlasti MSP, zagonska podjetja in podjetja v razširitveni fazi, potrebujejo inovacijam prijazno okolje, ki jim omogoča rast in privabljanje naložb.** Da bi še

---

<sup>8</sup> [Priporočilo Sveta 2022/C 243/04](#) o zagotavljanju pravičnega prehoda na podnebno nevtralnost, 16. junij 2022.

dodatno zmanjšali upravno breme, je novo preverjanje MSP in konkurenčnosti postalo močnejši filter za nove pobude Komisije. To preverjanje vključuje oceno pričakovanih učinkov na razlike v stroških v primerjavi z mednarodnimi konkurenti.

**Davčne in pokojninske reforme lahko znatno prispevajo k nadaljnjemu povečanju udeležbe na trgu dela in krepitvi socialne zaščite.** Dodatne pokojnine lahko na primer izboljšajo pokojninsko varčevanje za delavce, zlasti mobilne in tiste z nestandardnimi oblikami dela. Cilj strategije EU za zagonska podjetja in podjetja v razširitveni fazi je izboljšati obravnavo delniških opcij za zaposlene ter zagonskim podjetjem pomagati privabiti in zadržati vrhunske talente ter spodbujati visokokakovostna delovna mesta. Hkrati je za spodbuditev rasti zagonskih podjetij in podjetij v razširitveni fazi pomembno, da se odpravijo davčne ovire za čezmejne delavce na daljavo, v zvezi s čimer se pripravlja priporočilo.

*Olajševanje prehodov v spreminjajočem se svetovnem gospodarstvu*

Evropski instrument za začasno **podporo za ublažitev tveganj za brezposelnost v izrednih razmerah (SURE)** je mobiliziral znatna finančna sredstva za zaščito delovnih mest in podjetij v posebnih okoliščinah pandemije COVID-19. Leta 2020 je s shemami skrajšanega delovnega časa in podobnimi ukrepi, zlasti za MSP v najbolj prizadetih sektorjih, podprl okoli 32 milijonov ljudi in več kot 2,5 milijona podjetij. Poleg tega je državam članicam omogočil obvladovanje nenadnih povečanj odhodkov, povezanih z zaposlovanjem, za ohranjanje delovnih mest, pri čemer so prihranki pri obrestih ocenjeni na 9 milijard EUR.

Komisija je v okviru naslednjega večletnega finančnega okvira za obdobje 2028–2034 predlagala uvedbo novega **izrednega in začasnega mehanizma** za odzivanje na posledice hudih kriz, stisk ali resnih groženj, ki vplivajo na Unijo ali njene države članice. O aktivaciji tega mehanizma bo odločal Svet EU po pridobitvi soglasja Evropskega parlamenta. Če bo mehanizem aktiviran, bo zagotovil posojila, ki bodo financirana z zadolževanjem EU in krita z letnim jamstvom iz proračuna EU v višini do 0,25 % BND EU.

Strategija za trajnostno rast zahteva mobilizacijo javnega in zasebnega kapitala v produktivne naložbe v korist državljanov, podjetij in odporne gospodarstva. To na primer pomeni večjo uporabo dodatnih pokojnin, da se zagotovi ustrezen dohodek po upokojitvi. Z mobilizacijo in usmerjanjem dolgoročnega kapitala v gospodarstvo lahko podpre gospodarsko rast in konkurenčnost EU.

### **3. MODERNIZACIJA: SPODBUJANJE KAKOVOSTNIH DELOVNIH MEST OB HKRATNEM SPODBUJANJU DIGITALNIH INOVACIJ**

Digitalizacija je ključna za inovacije in za konkurenčnost EU. Lahko poveča produktivnost dela, izboljša zdravje in varnost pri delu ter pomaga odpraviti pomanjkanje delovne sile. Večina Evropejcev meni, da so digitalne tehnologije, vključno z umetno inteligenco, pozitivne za njihova delovna mesta in kakovost življenja, vključno z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja. Kot je navedeno v strategiji za uporabo umetne

inteligence<sup>9</sup>, večina evropskih delavcev (67 %) meni, da jim umetna inteligenca (UI) pomaga hitreje opravljati naloge. Vendar jih 84 % poziva k preudarnemu upravljanju, da se zaščiti zasebnost in zagotovi preglednost, 77 % pa jih poudarja, da morajo biti delavci in njihovi predstavniki vključeni v oblikovanje in uporabo tehnologij na delovnem mestu<sup>10</sup>.

### *Odgovorna raba algoritemskega upravljanja*

**Algoritemsko upravljanje** se na splošno razume kot uporaba avtomatiziranih sistemov spremljanja in avtomatiziranih sistemov odločanja, ki jih poganjajo algoritmi za nadomeščanje funkcij, ki jih običajno opravlja vodstveno osebje, kot so dodeljevanje nalog, določanje plačila za posamezne naloge in urnikov dela, dajanje navodil, ocenjevanje opravljenega dela, zagotavljanje spodbud ali izvajanje škodljivega ravnanja.

UI in algoritemsko upravljanje lahko povečata učinkovitost in kakovost delovnih mest, saj delavcem omogočata, da se osredotočijo na naloge večje vrednosti, ter izboljšata varnost pri delu. Istočasno je bistvena učinkovita zaščita pred diskriminacijo, kršitvami varnosti osebnih podatkov ali čezmernim nadzorom in psihosocialnimi tveganji, da se zagotovi zaupanja vredno in široko uvajanje UI v svetu dela.

Akt o umetni inteligenci<sup>11</sup> in splošna uredba o varstvu podatkov (GDPR)<sup>12</sup> zagotavljata celovit okvir za urejanje digitalnih tehnologij na delovnem mestu. Čeprav ne temeljijo vsi sistemi algoritemskega upravljanja na UI, akt o umetni inteligenci kot visokotvegane razvršča sisteme UI, ki se uporabljajo pri zaposlovanju ali izboru fizičnih oseb, vključno s sistemi UI, ki odločajo o pogojih delovnih razmerij, dodeljevanju nalog ter spremljanju in ocenjevanju uspešnosti.

Direktiva o platformnem delu povečuje preglednost, pravičnost, človeški nadzor, varnost ter obveščanje in posvetovanje pri platformnem delu; prinaša tudi pravno jasnost za digitalne platforme dela, ki organizirajo delo po vsej EU.

Pravila EU o obveščanju delavcev in posvetovanju z njimi<sup>13</sup> zahtevajo vključitev predstavnikov delavcev v odločitve, ki lahko povzročijo znatne spremembe v organizaciji dela, vključno z uvedbo sistemov algoritemskega upravljanja.

**Pot naprej morata usmerjati dva cilja, ki se vzajemno krepita:** podpirati in omogočati uvedbo orodij UI pri delu ter zaščititi delavce pred morebitnimi tveganji, ki izhajajo iz uporabe algoritemskega upravljanja. Akt o umetni inteligenci in splošna uredba o varstvu podatkov zagotavljata bistvena in relevantna horizontalna okvira, ki ju je treba izvajati in izvrševati. Noben od teh dveh aktov državam članicam ali Uniji ne preprečuje, da ohranijo ali uvedejo ugodnejša ali posebna pravila o uporabi takšnih sistemov za boljšo zaščito

---

<sup>9</sup> [Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu in Svetu, COM/2025/723 final](#), Strategija za uporabo umetne inteligence, 8. oktober 2025.

<sup>10</sup> Evropska komisija, [Posebna raziskava Eurobarometer SP554: Umetna inteligenca in prihodnost dela](#).

<sup>11</sup> [Uredba \(EU\) 2024/1689](#) Evropskega parlamenta in Sveta z dne 13. junija 2024 o določitvi harmoniziranih pravil o umetni inteligenci.

<sup>12</sup> [Uredba \(EU\) 2016/679](#) Evropskega parlamenta in Sveta z dne 27. aprila 2016 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov ter o razveljavitvi Direktive 95/46/ES (splošna uredba o varstvu podatkov).

<sup>13</sup> [Direktiva 2002/14/ES](#) Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti.

delavcev. V številnih državah članicah in sektorjih so socialni partnerji sprejeli in uporabljajo posebna pravila v kolektivnih pogodbah.

Vsako ukrepanje EU bi se osredotočilo na učinkovito izvajanje in izvrševanje obstoječih zaščitnih ukrepov EU za delavce v vseh državah članicah in dodatno pojasnjevanje teh ukrepov ter bi po potrebi vključevalo razmislek o ciljnih dodatnih ukrepih, ki jih sedanja pravila ne zajemajo. To bi moralo zagotavljati jasno dodano vrednost in skladnost s pravnim okvirom, preprečevati podvajanja in spodbujati enake konkurenčne pogoje po vsej EU. Nadalje bi bilo treba glede upravnega bremena za delavce in podjetja razmisliti o poenostavitvi.

*Prilagajanje našega načina dela digitalni resničnosti – pravica do odklopa in delo na daljavo*

**Digitalna orodja na delovnem mestu omogočajo prožnost in prispevajo k zadovoljstvu na delovnem mestu, vendar** lahko tudi spodbujajo kulturo stalne dosegljivosti, v kateri se od delavcev pričakuje ali se čutijo prisiljene, da so stalno na voljo. Na splošno lahko intenzifikacija dela in stres, povezan z delom, vplivata na dobrobit delavcev ter v končni fazi zmanjšata produktivnost in povečata javno porabo<sup>14</sup>.

**Leta 2024 je vsak peti Evropejec vsaj delno delal od doma.** Želja po delu na daljavo se tudi povečuje, saj je raziskava Eurofound iz leta 2024 pokazala, da je več kot 50 % vprašanih naklonjenih delu od doma večkrat na teden, 24 % pa jih želi delati izključno od doma. Vendar pa se delavci na daljavo pogosto srečujejo z nejasnostjo glede pravil, ki se uporabljajo, in njihovih delovnih razmer med delom na daljavo, tudi v čezmejnih primerih, kar zadeva socialno varnost in obdavčitev. Delodajalci imajo tudi težave z vodenjem razpršenih ekip.

**Socialni partnerji:** Vodnik „Pravica do odklopa“, ki ga je pripravila organizacija UNI Europa, določa najboljše prakse na podlagi nacionalnih pravil o odklopu.

Cilj sporazuma o digitalizaciji iz leta 2022, ki so ga dosegli socialni partnerji uprav centralne države, je zagotoviti, da je digitalna preobrazba v javnem sektorju vključujoča in humanocentrična ter da spoštuje pravice delavcev.

Januarja 2021 je Evropski parlament na podlagi člena 225 Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU) sprejel resolucijo o pravici do odklopa in delu na daljavo, pri čemer je pozval k zakonodajnemu ukrepanju EU. Po neuspešnih pogajanjih evropskih medsektorskih socialnih partnerjev v obdobju 2022–2023 o revidiranem sporazumu na teh področjih je Komisija v obdobju 2024–2025 izvedla uradno dvofazno posvetovanje s socialnimi partnerji.

Polno izvajanje direktive o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja v državah članicah bo zagotovilo delovne razmere, ki staršem in oskrbovalcem olajšujejo usklajevanje zasebnega, družinskega in poklicnega življenja.

<sup>14</sup> Fernandez Macias, E., Gonzalez Vazquez, I., Torrejon Perez, S. and Nurski, L., *Work in the Digital Era: How Technology is Transforming Work and Occupations (Delo v digitalni dobi: kako tehnologija spreminja delo in poklice)*, Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg, 2025.

#### 4. PRAVIČNO, VARNO IN ENAKO: HRBTENICA ODPORNIH DELOVNIH MEST V EVROPI

Močni delovni standardi in standardi varnosti in zdravja pri delu v EU ščitijo delavce in organizirano mobilnost delovne sile za krepitev zaupanja, mobilizacijo talentov, spodbujanje enakosti ter preprečevanje diskriminacije in zlorab. Vendar se svet dela spreminja, s tem pa tudi pritiski na naše sisteme.

*Spodbujanje telesnega in duševnega zdravja na delovnem mestu*

**Zaščita delavcev pred poškodbami, boleznimi in smrtjo je osrednjega pomena za kakovost delovnih mest.** Kljub napredku v EU vsako leto več kot 170 000 ljudi umre zaradi bolezni, povezanih z delom, okoli 3 300 jih utрпи smrtne poškodbe, več kot 220 000 pa jih ima hude nesreče brez smrtnega izida, zaradi katerih so odsotni več kot tri mesece ali trajno nezmožni za delo<sup>15</sup>. Varovanje dobrega zdravja zajema tako telesne kot duševne vidike ter vključuje spolsko občutljiv pristop.

**Močne politike varnosti in zdravja pri delu so družbeni in gospodarski imperativ.** Zmanjšujejo izostajanje z dela, omogočajo daljše delovno življenje in povečujejo produktivnost<sup>16</sup>. Družbeni stroški poškodb in bolezni, povezanih z delom, znašajo približno 3,3 % BDP EU, vsak euro, vložen v preventivo, pa prinese več kot dva eura donosa<sup>17</sup>.

**Pomembno je, da zakonodaja EU na področju varnosti in zdravja pri delu ostane usklajena z novimi razmerami.** Komisija bo do sredine leta 2026 poročala o izvajanju okvirne direktive o varnosti in zdravju pri delu in povezanih direktiv. Direktiva o rakotvornih, mutagenih ali reprotoksičnih snoveh je v postopku šeste revizije. Komisija bo v posvetovanju s socialnimi partnerji pregledala tudi direktivo o delovnem mestu in direktivo o delu s slikovnimi zasloni<sup>18</sup>, da bi posodobila zaščitne ukrepe za varnost in zdravje pri delu na sodobnih delovnih mestih, vključno z delom na daljavo, in digitalna orodja ter zlasti bolj obravnavala psihosocialna in ergonomska tveganja ter upoštevala tveganja, ki vplivajo na invalidne delavce.

Vsaka tretja ženska v EU je doživela spolno nadlegovanje pri delu, pri čemer se ta delež med ženskami v starosti 18–29 let poveča na 41,6 %. Izvajajo se različne pobude, na primer spletno interaktivno orodje EU-OSHA za ocenjevanje tveganj glede spolnega

---

<sup>15</sup> EU-OSHA (2023), Varnost in zdravje pri delu v Evropi: stanje in trendi v letu 2023, [podatki Eurostata](#) in [podatki Eurostata](#).

<sup>16</sup> EU-OSHA, [Ustrezna varnost in zdravje pri delu sta dobra za podjetja](#).

<sup>17</sup> Mednarodno združenje za socialno varnost (ISSA), *Calculating the international return on prevention for companies: Costs and benefits of investments in occupational safety and health (Izračun mednarodnega donosa preventive za podjetja: stroški in koristi naložb v varnost in zdravje pri delu)*, [Končno poročilo 2013](#).

<sup>18</sup> [Direktiva 89/654/EGS](#) o minimalnih zahtevah za varnost in zdravje na delovnem mestu, 30. november 1989; [Direktiva 90/270/EGS](#) o minimalnih varnostnih in zdravstvenih zahtevah za delo s slikovnimi zasloni, 29. maj 1990.

nadlegovanja in nasilja tretjih oseb. Tudi socialni partnerji sprejemajo pomembne ukrepe, vključno s posodobitvijo večsektorskih smernic na tem področju leta 2025.

**S krepitvijo ozaveščenosti in raziskav o tveganjih, povezanih z delom, nastajajo bolj informirane politike, ki izboljšujejo kakovost delovnih mest.** Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) je leta 2023 objavila vodnik z naslovom Vročina pri delu – smernice za delovna mesta<sup>19</sup>. V obdobju 2026–2028 bo izvedla kampanjo za zdravo delovno okolje na temo duševnega zdravja in psihosocialnih tveganj na delovnem mestu.

*Ustrezne plače za zaščito delavcev, razvoj človeškega kapitala in zmanjšanje pomanjkanja delovne sile*

**Ustrezne plače koristijo tako delavcem kot podjetjem.** Podpirajo socialno pravičnost ter produktivno in vključujoče gospodarstvo. Prispevajo k zaščiti kupne moči delavcev, zmanjšanju plačnih neenakosti in revščine zaposlenih, podpiranju domačega povpraševanja in krepitvi spodbud za delo. Direktiva o ustreznih minimalnih plačah v EU je spodbudila pravičnejše določanje plač. Od njenega sprejetja se je vrzel med minimalnimi in povprečnimi plačami v državah članicah zmanjšala. Pomembno je, da je direktiva prispevala tudi k zmanjšanju vrzeli med najvišjimi in najnižjimi minimalnimi plačami med državami članicami, kar je prispevalo k večji konvergenci plač po vsej Evropi.

**Treba je izboljšati položaj mladih** na trgu dela, zlasti kar zadeva prekarne pogodbe, atipične oblike dela in neformalno ekonomijo. Kakovostna delovna mesta so bistvena za medgeneracijsko pravičnost.

Kljub temu je leta 2024 revščina zaposlenih še vedno prizadela skoraj vsakega dvanajstega delavca, nesorazmerno pa nizko usposobljene delavce, tiste s krajšim delovnim časom, začasne delavce in samohranilce. Poleg tega je še vedno ključno, da se s pravočasnim izvajanjem direktive o preglednosti plač odpravi podcenjevanje delovnih mest, ki jih večinoma zasedajo ženske, in zagotovi preglednost plačil za odpravo plačilne vrzeli po spolu.

**Za zagotovitev, da je izboljšanje ustreznosti plač tesno povezano s konkurenčnostjo, je bistveno povečati produktivnost.** Vendar se številne države EU v zadnjem desetletju soočajo z vztrajno šibko rastjo produktivnosti dela, kar omejuje možnosti za višje plače, pri čemer se povprečna realna sredstva za zaposlene letno povečajo samo za približno 0,5 %. V prihodnosti gospodarska preobrazba, zlasti digitalni prehod, pomeni priložnost za spodbujanje inovacij in produktivnosti, kar bi omogočilo več manevrskega prostora za rast plač in dostojen življenjski standard vseh generacij.

**Dobro delujoča kolektivna pogajanja zagotavljajo, da vsi delavci prejemajo ustrezne plače,** ter lahko spodbudijo uporabo načrtov dodatnega pokojninskega zavarovanja. Komisija bo še naprej podpirala ustreznost plač in socialni dialog po vsej EU. To vključuje spremljanje pravilnega prenosa zadevne direktive, med drugim njene zahteve, da države

---

<sup>19</sup> OSH-Wiki, [Heat at work – guidance for workplaces \(Vročina pri delu – smernice za delovna mesta\)](#), 1. junij 2023.

članice, v katerih je pokritost s kolektivnimi pogajanja pod 80 %, vzpostavijo okvir, ki omogoča kolektivna pogajanja, in pripravijo akcijski načrt za njihovo spodbujanje.

### *Boj proti izkoriščanju delovne sile*

**Socialni partnerji:** Projekt SIDE-CIC, ki ga skupaj izvajajo socialni partnerji EU na področju gradbeništva, spodbuja uporabo socialnih osebnih izkaznic za izboljšanje preglednosti, spremljanje pravic in kvalifikacij delavcev ter iskanje načinov za boljše povezovanje teh orodij med podjetji in državami.

Kot je poudarjeno v poročilu Lette, bi se morala EU boriti proti tistim **podizvajalskim** praksam ali praksam posredovanja dela, ki lahko **vodijo v izkoriščanje in zlorabo delavcev**<sup>20</sup>. Oddaja naročil podizvajalcem je legitimen poslovni model. Podjetja prek oddajanja naročil podizvajalcem dostopajo do strokovnega znanja ter se lahko hitro prilagodijo spreminjajočim se poslovnim potrebam in ostanejo

konkurenčna. Vendar se nekateri delavci kljub močnemu zaščitnemu okviru EU soočajo z zlorabami. Med bolj izpostavljenimi sektorji so gradbeništvo, prevoz, kmetijstvo in gospodinjske storitve.

**Še naprej so bistvena boljša in bolj usklajena prizadevanja.** Za učinkovit boj proti zlorabam je treba okrepiti prizadevanja za izvrševanje zadevne zakonodaje, izboljšati preglednost nacionalnih sistemov (sistem predkvalifikacije, nacionalni registri ali sistem certificiranja) brez nalaganja nepotrebnega dodatnega bremena ter oceniti sisteme odgovornosti delodajalcev za nespoštovanje pravic delavcev. Poleg tega lahko Evropski organ za delo (ELA) dodatno podpre izmenjavo nacionalnih praks, študije in izvršilne ukrepe.

**Zanesljivost podizvajalcev se lahko preveri v okviru javnega naročanja.** Direktive o javnem naročanju iz leta 2014 vsebujejo določbe za preprečevanje ali blažitev negativnih socialnih učinkov med izvajanjem naročila. Komisija je za leto 2026 napovedala pregled teh direktiv, kot pripravo na to pa je oktobra 2025 objavila oceno. V pregledu bo med drugim obravnavala vprašanje oddaje naročil podizvajalcem, vključno z odgovornostmi in kvalifikacijami izvajalcev, ter preglednost dobavnih verig. **Treba je tudi izboljšati odkrivanje in preprečevanje izkoriščanja delovne sile**, zlasti v zvezi z delavci iz tretjih držav, vključno s trgovino z ljudmi. **Direktiva o sankcijah zoper delodajalce in direktiva o sezonskih delavcih** sta uvedli jasna pravila o odgovornosti in sankcijah, vključno s tem, kako okrepiti izvrševanje in boljše zaščititi pravice državljanov tretjih držav, ki so lahko še posebej izpostavljeni nezakonitim delovnim razmeram, pogosto zaradi nezakonitega statusa, zlasti v sektorjih, kot so gradbeništvo, prevoz, gospodinjske storitve in kmetijstvo.

Prihodnja **revizija mandata Evropskega organa za delo** bi lahko pomagala z dodatno obravnavo izzivov, povezanih z zlorabami delovnih razmer državljanov tretjih držav. Poleg tega bi lahko Evropski organ za delo in nacionalni inšpektorati okrepili prizadevanja za boj proti neprijavljenemu delu in izboljšali sodelovanje z organi za preprečevanje, odkrivanje in preiskovanje kaznivih dejanj.

<sup>20</sup> Letta E., [poročilo z naslovom Veliko več kot trg](#), 2024.

**Številni sektorji, za katere je značilna visoka stopnja mobilnosti, se srečujejo s posebnimi izzivi.** To na primer velja za delavce v prevozništvu. Izvajanje svežnja EU o mobilnosti I za cestni prevoz bo zagotovilo socialno zaščito voznikov in svobodo prevoznikov za opravljanje čezmejnih prevoznih storitev. V poročilu Komisije o ustreznih prostorih za počitek voznikov ter varnih in varovanih parkiriščih za voznike je preučeno, kako povečati njihovo razpoložljivost<sup>21</sup>. Komisija preučuje načine za posodobitev pravil v zvezi s kvalifikacijami in usposabljanjem voznikov avtobusov in tovornjakov, da bi bilo usposabljanje ustrežnejše in privlačnejše.

Pregled uredbe o zračnih prevozi se bo osredotočil na dobro delovanje notranjega trga letalskih storitev, hkrati pa bo obravnaval izzive pri izvrševanju delovne zakonodaje za mobilno letalsko osebje.

V kulturnih in ustvarjalnih sektorjih se umetniki in drugi zelo mobilni strokovnjaki, povezani s temi dejavnostmi, pogosto srečujejo s prekarnimi delovnimi in socialnimi razmerami. Komisija je objavila kulturni kompas za Evropo<sup>22</sup>, v katerem je napovedala prihodnjo Listino EU o umetnikih, ki bo določala temeljna načela, smernice in zaveze za pravične delovne razmere v teh sektorjih.

Za okrepitev naložb v raziskave in razvoj ter spodbujanje kroženja znanja in talentov bo Komisija predstavila akt o evropskem raziskovalnem prostoru, da bi utrdila peto svoboščino EU za raziskave in inovacije, izboljšala poklicne poti in delovne razmere raziskovalcev ter povečala privlačnost EU.

**Poleg tega bo Komisija v letu 2026 objavila sveženj za pravično mobilnost delovne sile.** Ta sveženj bo posodobil in poenostavil pravila in postopke EU za koordinacijo socialne varnosti, pri čemer bo izkoristil potencial digitalizacije, med drugim za olajšanje začasnega čezmejnega opravljanja storitev, ter hkrati zaščitil pravice delavcev. Okrepil bo Evropski organ za delo ter z evropsko izkaznico socialnega zavarovanja digitaliziral postopke v okviru koordinacije socialne varnosti. Komisija bo preučila tudi načine za olajšanje in pospešitev priznavanja kvalifikacij državljanov EU in državljanov tretjih držav, da bi EU postala privlačnejša za talente z vsega sveta.

Kar zadeva mobilnost delovne sile znotraj EU, izzivi pri izvrševanju izhajajo iz vse pogostejših napotitev državljanov tretjih držav in čezmejnega opravljanja storitev s strani agencij za začasno delo in posrednikov pri zaposlovanju, tudi v dolgih in zapletenih podizvajalskih verigah. Evropski organ za delo in Komisija v okviru nadaljnjega ukrepanja po poročilu iz leta 2024 o napotitvi delavcev<sup>23</sup> obravnavata tudi te izzive, da bi okrepila čezmejno sodelovanje in podprla nacionalne ukrepe.

### *Zagotavljanje pravičnosti in prožnosti za samozaposlene*

<sup>21</sup> [EUR-Lex – 52025DC0703 – SL – EUR-Lex.](#)

<sup>22</sup> Evropska komisija, [Kulturni kompas za Evropo.](#)

<sup>23</sup> [Direktiva \(EU\) 2018/957](#) z dne 28. junija 2018 o spremembi Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev.

**Kakovostna delovna mesta med samozaposlenimi so nujna za vključujočo gospodarsko rast.** Samozaposleni in nestandardni delavci bi morali imeti dostop do ustreznih socialnih prejemkov, informacij, usposabljanja in zdravstvenega varstva pod primerljivimi pogoji kot zaposleni. To je mogoče doseči z ustreznim izvajanjem smernic, ki so bile državam članicam zagotovljene s priporočiloma Sveta iz 2019 in 2003 o socialni zaščiti ter o zdravju in varnosti pri delu samozaposlenih. Kot je priporočila Komisija<sup>24</sup>, bi bilo poleg tega treba samozaposlenim in nestandardnim delavcem omogočiti enake možnosti in ugodnosti kot zaposlenim, da se odločijo za vstop v načrte dodatnega pokojninskega zavarovanja v okviru samodejnega članstva.

**Kolektivna pogajanja za samozaposlene delavce lahko pomagajo izboljšati njihove delovne razmere in ekonomsko varnost.** V smernicah o uporabi konkurenčnega prava EU za kolektivne pogodbe v zvezi z delovnimi pogoji samozaposlenih oseb brez zaposlenih, ki so bile sprejete leta 2022, so pojasnjeni pogoji, v katerih lahko te osebe sodelujejo v kolektivnih pogajanjih, ne da bi pri tem kršile protimonopolna pravila EU.

## **5. OMOGOČITVENI DEJAVNIKI: ZA OHRANJANJE IN SPODBUJANJE KAKOVOSTNIH DELOVNIH MEST**

EU lahko s spodbujanjem konkurenčnega trga dela, ki spoštuje pravice delavcev ter spodbuja socialni dialog in kolektivna pogajanja, privabi in zadrži talente, sprosti nove priložnosti ter zagotovi, da delavci in podjetja v celoti izkoristijo enotni trg. Ustrezno financiranje in kakovostne javne storitve so prav tako bistvenega pomena za ustvarjanje in ohranjanje kakovostnih delovnih mest.

*Učinkovito izvrševanje zakonodaje EU*

**Spoštovanje pravic delavcev je osrednji element pravičnih in konkurenčnih trgov dela ter del pravnega reda EU.** Izvrševanje je v državah članicah še vedno neenakomerno. Da bi izboljšali zagotavljanje spoštovanja pravic delavcev, je treba spremljati pravilen prenos, učinkovito obravnavati pritožbe ter vzdrževati stalen dialog z nacionalnimi organi in socialnimi partnerji.

**Potrebne so pobude za zagotovitev, da se socialne pravice EU uresničujejo na terenu.** Z razvojem orodij in smernic o pravicah delavcev v EU se lahko okrepi zagotavljanje njihovega spoštovanja, poveča ozaveščenost in okrepijo upravne zmogljivosti. Zato bo Komisija tesno sodelovala z agencijami EU, vključno z Evropskim organom za delo in Evropsko agencijo za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA), da bi jih razvila, in sicer na podlagi dobrih primerov, kot so spletna interaktivna orodja EU-OSHA za ocenjevanje tveganj. Inšpekcije dela lahko pomagajo odvrnati od nezakonitih praks in preučeno bo, kako lahko s pomočjo novih tehnologij, kot je umetna inteligenca, postanejo bolj usmerjene in učinkovitejše.

Ključnega pomena je tudi spremljanje kakovosti delovnih mest po vsej EU. Napredek skupaj spremljajo Komisija, države članice in socialni partnerji EU. Orodja in podatki, ki jih zagotavljajo agencije EU, ponujajo dragocen vpogled. Istočasno bo spremljanje

---

<sup>24</sup> [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=PI\\_COM:C\(2025\)9300](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=PI_COM:C(2025)9300).

trendov, tudi na podlagi zanesljivih demografskih in teritorialnih podatkov, prek skupnega ocenjevalnega okvira Odbora za zaposlovanje in evropskega semestra usmerjalo z dokazi podprto oblikovanje politik.

*Zavezanost EU socialnemu dialogu, naša skupna moč in konkurenčna prednost*

**Socialni dialog, vključno s kolektivnimi pogajanja, je ključen za kakovost delovnih mest.** Zagotavlja, da se politike o delovnih mestih lahko prilagajajo spreminjajočim se gospodarskim, tehnološkim in družbenim razmeram, ter pomaga ohranjati konkurenčnost evropskih podjetij.

**V številnih državah članicah so socialni dialog in kolektivna pogajanja pod pritiskom.** Pokritost s kolektivnimi pogajanja se je zmanjšala v 19 od 27 držav članic, in sicer s približno 77 % leta 2005 na 66 % leta 2024<sup>25</sup>. Čeprav ima 80 % zaposlenih v EU dostop do neke oblike kolektivnega zastopanja, v kateri lahko izrazijo svoja stališča, pa številni nimajo uradnih kanalov za udeležbo. Še vedno obstajajo velike razlike med sektorji, pri čemer ni zastopanih 56 % kmetijskih delavcev, v primerjavi z 11 % ali manj v javni upravi, izobraževanju in na področju finančnih storitev<sup>26</sup>. Komisija bo še naprej podpirala socialni dialog in kolektivna pogajanja z zakonodajo, politiko ter upravnimi in finančnimi sredstvi EU. Podpira prizadevanja Odbora za zaposlovanje za izboljšanje zbiranja podatkov o socialnem dialogu in izmenjavo najboljši praks, da bi se spodbudilo vzajemno učenje, s čimer prispeva k izvajanju priporočila Sveta iz leta 2023 o krepitvi socialnega dialoga v Evropski uniji. Kolektivna pogajanja, kadar se spodbujajo s socialno pogojenostjo pri javnem financiranju, delavcem omogočajo, da imajo korist od podpore, ki je je deležna industrija.

**Bistveno je zagotavljanje avtonomije in pogodbene svobode socialnih partnerjev.** Še naprej bodo na voljo finančna sredstva EU za evropske in nacionalne socialne partnerje ter socialne partnerje iz držav kandidat, da se okrepi njihova zmogljivost za smiselno angažiranost in sporazume, zlasti iz proračuna EU.

*Od politike do prakse: sredstva EU za kakovost delovnih mest*

**Financiranje EU ima ključno vlogo pri pretvarjanju politik v oprijemljive rezultate.** ESS+ je s proračunom v višini 141,3 milijarde EUR za obdobje 2021–2027 glavni instrument financiranja EU za naložbe v ljudi. Sklop programa InvestEU za socialne naložbe in spretnosti podpira socialne naložbe, zlasti v mikropodjetja, izobraževanje in socialno infrastrukturo, prek proračunskih jamstev. Instrument NextGenerationEU podpira neposredne naložbe v spretnosti, skupaj s strukturnimi reformami trga dela, ki izboljšujejo dostop do kakovostnih delovnih mest, pri čemer države članice tem prizadevanjem dodelijo 40,6 milijarde EUR. Evropski sklad za regionalni razvoj (ESRR) in mehanizem za spodbujanje talentov podpirata ranljive delavce na prikrajšanih območjih, digitalizacijo in pravični prehod prek Sklada za pravični prehod.

<sup>25</sup> Podatkovna zbirka OECD/AIAS ICTWSS, [Poročilo o politiki, priloga s statističnimi podatki \(september 2025\)](#).

<sup>26</sup> Eurofound, [Self-employment in the EU: Job quality and developments in social protection \(Samozaposlitev v EU: kakovost delovnih mest in razvoj na področju socialne zaščite\)](#), 30. januar 2024.

**Predlagani načrti za nacionalna in regionalna partnerstva v naslednjem večletnem finančnem okviru so namenjeni usmerjanju znatnih naložb za podpiranje kakovostnih delovnih mest,** na primer razvoja spretnosti, varovanja zdravja in digitalnih spodbujevalcev. Komisija predlaga, da se vsaj 14 % sredstev vsakega načrta za nacionalna in regionalna partnerstva (z izjemo namenskih zneskov za kmetijstvo in Socialni sklad za podnebje) nameni za socialne cilje, da bi ohranili visoko raven ambicij pri financiranju ukrepov vrste ESS. Poleg tega bo Evropski sklad za konkurenčnost podpiral naložbe v razvoj spretnosti, zlasti v strateških sektorjih.

**Sektorski instrumenti prav tako omogočajo kakovostna delovna mesta.** Kmetijstvo in ribištvo se srečujeta z izzivi na področju delovne sile, kot so privabljanje mladih kmetov in ribičev, zagotavljanje pravičnih delovnih razmer in odpravljanje vrzeli po spolu. Komisija je sprejela vizijo za kmetijstvo in prehrano ter predlagala enostavnejšo, ciljno usmerjeno skupno kmetijsko politiko (SKP) za obdobje po letu 2027 z ukrepi, med katerimi sta socialna pogojenost za podporo dobrim delovnim razmeram ter podpora službam za zagotavljanje nadomeščanja na kmetijah. Vizija pakta za oceane do leta 2040 za ribištvo in akvakulturo ter strategija modre generacijske pomladitve spodbujata uspešno modro gospodarstvo in podpirata dobrobit ljudi, ki živijo na obalnih območjih.

*Kakovostne storitve za vse in v vseh regijah*

**Kakovostne storitve so ključni omogočevalec zaposlovanja in prehodov na trgu dela.** Z zagotavljanjem dostopne vzgoje in varstva predšolskih otrok, dolgotrajne oskrbe in zdravstvenega varstva te storitve več milijonom delavcev, zlasti žensk, omogočajo opravljanje plačanega dela in poklicni razvoj. Trdni zdravstveni sistemi z zadostnim številom zdravstvenega osebja imajo ključno vlogo pri zagotavljanju zdravja in dobrobiti skupnosti.

Zdravstveni sektor in sektor oskrbe milijonom ljudi, staršev, oskrbovalcev in delavcev v vseh panogah omogočata polno udeležbo na trgu dela. Komisija si prizadeva za skladnejši okvir za reševanje izzivov delovne sile na področju dolgotrajne oskrbe in namerava leta 2027 predstaviti evropski dogovor o oskrbi. Poleg tega EU prek programa EU za zdravje krepi odpornost zdravstvenih sistemov s podpiranjem načrtovanja delovne sile, zadržanja medicinskih sester in digitalne preobrazbe.

**Regije in lokalne skupnosti so osrednjega pomena za kakovostna delovna mesta.** Od 26–27 milijonov ljudi, ki delajo v javnem sektorju, jih je okoli 17–19 milijonov zaposlenih na lokalni in regionalni ravni<sup>27</sup>. Te vloge zajemajo upravo, izobraževanje in poklicno usposabljanje, javne storitve, zdravstveno varstvo, socialno oskrbo, prevoz in službe nujne pomoči. Spodbujanje kakovostnih delovnih mest na teh področjih podpira regionalno privlačnost in razvoj.

---

<sup>27</sup> OECD, *Subnational Public Employment in OECD and EU Countries (Javno zaposlovanje na podnacionalni ravni v državah OECD in EU)* (november 2024).

## 6. NASLEDNJI KORAKI

**Kakovostna delovna mesta temeljijo na številnih ukrepih politike.** So močan gradnik evropskega socialnega modela in evropskega stebra socialnih pravic ter ključnega pomena za privabljanje in ohranjanje talentov v Evropi. Kot je predsednica von der Leyen napovedala v govoru o stanju v Uniji septembra 2025, **bo Komisija predlagala akt o kakovostnih delovnih mestih**, da bi dopolnila ukrepe iz načrta in povečala njihov učinek.

Komisija v skladu s členom 154(2) PDEU začinja **prvo fazo posvetovanja z evropskimi socialnimi partnerji**, da bi zbrala mnenja o morebitni usmeritvi ukrepanja EU za nadaljnje izboljšanje kakovosti delovnih mest. To posvetovanje bo dopolnilo dvofazno posvetovanje o pravici do odklopa in delu na daljavo, ki se je zaključilo oktobra 2025. Akt o kakovostnih delovnih mestih lahko spremljajo nezakonodajne pobude, upošteval pa bo raznolikost nacionalnih sistemov. To bo socialnim partnerjem omogočilo zadosti maneverskega prostora za njihovo izvajanje ter spoštovalo njihovo avtonomijo in pogodbeno svobodo, pri čemer se bo karseda zmanjšalo upravno breme za podjetja v prizadevanjih za konsolidacijo in poenostavitev.

Akt o kakovostnih delovnih mestih bo skupaj s preostalim socialnim pravnim redom EU zagotovil, da svet dela drži korak s sodobnim gospodarstvom. Za rast gospodarstva EU je potreben sodoben trg dela, ki hkrati zagotavlja talente, mobilnost, prožno, vendar trdno podlago spretnosti in zaupanja vredno okolje, v katerem se delavci počutijo zaščitene in uresničujejo svoj potencial, kar prispeva k odpornosti in konkurenčnosti EU.