

Bruxelles, 6. lipnja 2025.
(OR. en)

9417/25

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

NAPOMENA

Od:	Odbor za zapošljavanje
Za:	Odbor stalnih predstavnika / Vijeće
Predmet:	Mišljenje Odbora za zapošljavanje o dimenzijama kvalitete radnih mjesta – <i>prezentacija predsjednika Odbora za zapošljavanje</i>

Za delegacije se u prilogu nalazi navedeno mišljenje kako bi ga Vijeće (EPSCO) predstavilo na sastanku 19. lipnja 2025.



5. lipnja 2025.

Mišljenje Odbora za zapošljavanje o dimenzijama kvalitete radnih mjesta

1. Kontekst

Odbor za zapošljavanje (EMCO) sa zanimanjem iščekuje predstojeću inicijativu za plan za kvalitetna radna mjesta, koju će Europska komisija predstaviti krajem 2025. U skladu sa Strateškim programom za razdoblje 2024. – 2029. Europsko vijeće u travnju 2024. pozvalo je na to da se u svim područjima politika osigura sveobuhvatan pristup kako bi se povećala produktivnost te održiv i uključiv rast u cijeloj Europi. To bi trebalo uključivati poticanje visokokvalitetnih radnih mjesta jačanjem napora usmjerenih na ostvarivanje glavnih ciljeva za 2030., putem pojačanog socijalnog dijaloga, većeg sudjelovanja na tržištu rada, kao i putem prekvalifikacije/usavršavanja i cjeloživotnog učenja te u cilju rješavanja problema nedostatka vještina i radne snage u kontekstu trenutačnih demografskih trendova.¹ U Izjavi iz Budimpešte, koju su čelnici i čelnice EU-a potpisali u studenome 2024.², pozdravljeno je Draghijevo izvješće o budućnosti europske konkurentnosti, u kojem je utvrđeno da su otvaranje visokokvalitetnih radnih mjesta i rješavanje problema nedostatka vještina ključne poticajne mjere za poboljšanje inovacijskog modela EU-a.³ U kontekstu europskog semestra u najnovijim Smjernicama za zapošljavanje koje je Vijeće donijelo u prosincu 2024. već se naglašava da bi države članice trebale olakšati i podupirati ulaganja u otvaranje kvalitetnih radnih mjesta.⁴

¹ [Zaključci Europskog vijeća](#), 18. travnja 2024.

² [Izjava iz Budimpešte o novom dogovoru o europskoj konkurentnosti](#), 8. studenoga 2024.

³ Vidjeti osobito [poglavlja 1. i 2. dijela A](#) te [odjeljke 2.1. i 2.2. dijela B](#) Draghijeva izvješća, 9. rujna 2024.

⁴ [Odluka Vijeća \(EU\) 2024/3134](#) od 2. prosinca 2024. o smjernicama za politike zapošljavanja država članica.

Poticanje kvalitete radnih mjesta ključno je za ispunjavanje obveze EU-a u odnosu na visoko konkurentno socijalno tržišno gospodarstvo, s ciljem pune zaposlenosti i društvenog napretka (članak 3. UEU-a). Otvaranje kvalitetnih radnih mjesta i razvoj visokokvalificirane radne snage također su ključni pokretači konkurentnosti i rasta EU-a povećanjem potencijala Unije za produktivnost i otpornost te jačanjem specijalizacije u sektorima s visokom dodanom vrijednošću. U načelima europskog stupa socijalnih prava naglašava se potreba za osiguravanjem pravednih plaća i radnih uvjeta uz istodobno promicanje jednakih mogućnosti i zaštitu ljudi od socijalnih rizika. Kvalificirana i motivirana radna snaga tijekom cijelog radnog vijeka bolje može ispunjavati potrebe tržišta rada koje se brzo mijenja i koje oblikuju zelena i digitalna tranzicija, zbog čega radnici moraju imati vještine potrebne u zelenom gospodarstvu i podupirati kontinuirano uvođenje novih tehnologija. Nadalje, s obzirom na to da će se starenjem stanovništva u narednim desetljećima smanjiti radno sposobno stanovništvo EU-a, povećanjem kvalitete radnih mjesta može se poticati promjena radnog mjesta i sudjelovanje na tržištu rada te doprinijeti duljem radnom vijeku, čime se poduzećima osigurava pristup talentima koji su im potrebni kako bi ostala konkurentna na globalnoj razini, od čega će koristiti imati i radnici i društvo u cjelini. Inicijative na svim razinama, od lokalne do nacionalne i europske, mogu doprinijeti osiguravanju kvalitetnih radnih mjesta. S obzirom na predanost konkurentnosti EU-a trebalo bi na odgovarajući način razmotriti proporcionalnost i supsidijarnost novih inicijativa. Nadalje, svakom inicijativom na razini EU-a trebala bi se uzeti u obzir raznolikost nacionalnih sustava te uloga i autonomija socijalnih partnera.

Na temelju prethodnog rada EMCO-a i njegove skupine za pokazatelje, početkom 2025.

Odbor je razmotrio potrebu za boljom konceptualizacijom dimenzija „kvalitete radnih mjesta” s obzirom na trenutačni socioekonomski kontekst.⁵ Na temelju dimenzija politike

utvrđenih u ovom mišljenju i sažetih u Prilogu, skupina za pokazatelje poziva se da do prvog tromjesečja 2026. ažurira postojeći okvir za praćenje kako bi se utvrdili najprikladniji pokazatelji za mjerenje dimenzija politike kvalitete radnih mjesta, u suradnji s podskupinom za pokazatelje Odbora za socijalnu zaštitu u pogledu dimenzije socijalne zaštite. Komisija se poziva da ovo mišljenje uzme u obzir u pripremi predstojećeg *plana za kvalitetna radna mjesta* i novog *akcijskog plana za provedbu europskog stupa socijalnih prava*, koji će se predstaviti do kraja godine.

2. Ključne dimenzije kvalitete radnih mjesta

Kvaliteta radnih mjesta višedimenzionalan je koncept i obuhvaća razne čimbenike koji oblikuju dobrobit i prava pojedinaca na radnom mjestu i utječu na gospodarske i društvene ishode u smislu produktivnosti, konkurentnosti, dohotka i socijalne kohezije. Na nju utječu strukturne promjene na tržištu rada, uključujući sve veću digitalizaciju rada, ozelenjivanje gospodarstva, promjene u ugovorima o radu i oblicima rada te promjene u kulturi radnih mjesta, kao i šire društvene vrijednosti i ciljevi kao što su nediskriminacija i jednake mogućnosti. Ta dinamika utječe na tradicionalne aspekte kvalitete radnih mjesta, kao što su plaće, radni uvjeti, sigurnost radnog mjesta i pristup socijalnoj zaštiti, ali i na pitanja kao što su ravnoteža između poslovnog i privatnog života, stres i psihosocijalni rizici, samostalnost, pristup osposobljavanju i mogućnostima profesionalnog razvoja te dinamika kolektivnog pregovaranja. U posljednje vrijeme tehnološki napredak promijenio je prirodu rada uvođenjem novih oblika automatizacije zadataka, modela rada na daljinu i hibridnog rada, umjetne inteligencije i algoritamskog upravljanja, što sve utječe i na obrasce radnog vremena, samostalnost radnika i vještine potrebne za obavljanje njihovih zadaća, čime i taj dodatni aspekt ulazi u razmatranja o kvaliteti radnih mjesta. Istodobno, napredne digitalne tehnologije, kao što je umjetna inteligencija, također mogu biti pomoć radnicima, a time i povećati dobrobit pojedinaca i kvalitetu radnih mjesta.

⁵ Nakon rasprava prethodnih godina skupina za pokazatelje dogovorila je 2013. dodavanje modula o kvaliteti radnih mjesta u zajednički okvir procjene (JAF) koji sadržava niz relevantnih pokazatelja. Modul je uključen u [izdanje Instrumenta za praćenje uspješnosti zapošljavanja \(EPM\) za 2017.](#)

Na kvalitetu radnih mjesta mogu utjecati i poteškoće u osiguravanju provedbe radnog prava, među ostalim i u kontekstu mobilnosti radne snage. Sposobnost otkrivanja neusklađenosti, prijevara i zlouporaba te povećanje kapaciteta i poboljšanje prekogranične suradnje nacionalnih inspektorata rada, posebno u područjima podugovaranja, posrednika i agencijskog rada, ključni su za poboljšanje radnih i životnih uvjeta za državljane EU-a i trećih zemalja, uključujući suzbijanje neprijavljenog i nedovoljno prijavljenog rada. Važno je zaposlenicima, uključujući mobilne radnike iz EU-a i državljane trećih zemalja, pružiti savjete i potporu kako bi djelotvorno ostvarivali svoja prava. Kvaliteta radnih mjesta može biti pod pritiskom i tijekom procesa restrukturiranja, pri čemu su predviđanje promjena i upravljanje njima, kao i socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje, ključni za osiguravanje pravedne tranzicije te očuvanje i otvaranje kvalitetnih radnih mjesta.

U tom kontekstu konceptualizacija kvalitete radnih mjesta iziskuje okvir koji obuhvaća i dugotrajne i nove čimbenike. Na temelju nedavnih rasprava održanih u EMCO-u, sljedeće dimenzije politika trebale bi biti posebno relevantne za procjenu kvalitete radnih mjesta na današnjem tržištu rada:

- ***Odgovarajuća zarada, pravedne plaće i radni uvjeti, razvoj vještina, napredovanje u karijeri te sigurnost radnih mjesta međusobno su ovisni elementi koji zajedno tvore pozitivan ciklus osobnog osnaživanja, produktivnosti i gospodarskog rasta.***
 - i. Kada radnici primaju odgovarajuću zaradu i pravedne plaće koje odražavaju vrijednost njihova rada, dobivaju snažniji osjećaj vlastite vrijednosti, ali i veći poticaj za daljnji razvoj svojih vještina i sudjelovanje u kvalitetnom osposobljavanju, među ostalim tijekom radnog vremena, što dodatno pozitivno utječe na njihovu produktivnost i napredovanje u karijeri, posebno za niskokvalificirane radnike. Pravedne strukture plaća, sustavi priznavanja i nagrađivanja povećavaju motivaciju i zadovoljstvo poslom. Kvalificirani radnici poduzećima mogu omogućiti i da povećaju svoju produktivnost jačanjem inovacija (npr. ulaganjem u novu opremu i tehnologiju), a ne smanjenjem troškova rada. Razvoj vještina radnika ključan je čimbenik za produktivnu upotrebu naprednih digitalnih tehnologija kao što je umjetna inteligencija. S druge strane, održiv rast produktivnosti podupire održiv rast plaća.

- ii. Sigurna radna mjesta, među ostalim zaštićena od rizika nesvojevoljnog rada na nepuno radno vrijeme i s osiguranim prijelazom na ugovore na neodređeno vrijeme, te odgovarajuća socijalna zaštita jačaju taj ciklus smanjenjem rizika od nezaposlenosti i nesigurnosti/varijabilnosti dohotka radnika. To može dati i snažniju motivaciju za sudjelovanje u osposobljavanju i razvoju vještina zbog većih izgleda za napredovanje u karijeri i manje straha od gospodarske ranjivosti.
 - iii. Tim se ciklusom, u kojem se odgovarajućom zaradom i pravednim plaćama, kvalitetnim mogućnostima osposobljavanja i sigurnošću radnih mjesta potiče razvoj vještina, povećava zapošljivost i napredovanje u karijeri, potiče zadovoljstvo pojedinaca i može se doprinijeti uključivijem i održivijem gospodarskom rastu. To se osobito postiže tako da radna snaga postaje motiviranija, produktivnija i dinamičnija, u skladu s potrebom da se olakša preraspodjela radne snage u sektore koji se brzo šire i da se zadrži korak s uvođenjem novih tehnologija u vrlo konkurentnom gospodarstvu.
- ***Sigurno i zdravo radno okruženje, kao i dobrobit na radnom mjestu, optimalno radno vrijeme, ravnoteža između poslovnog i privatnog života i samostalnost u poslu, temelj su osobnog i poslovnog razvoja kao i organizacijskog uspjeha.***
 - i. Strogom provedbom pravila o zdravlju i sigurnosti na radu pojedinci se tijekom cijelog radnog vijeka štite od opasnosti na radu, nesreća na radu i dugoročnih zdravstvenih rizika (kao što su izloženost štetnim tvarima ili ekstremni vremenski uvjeti), dok se sveobuhvatnim mjerama za sprečavanje uznemiravanja i upravljanje psihosocijalnim rizicima dodatno štiti mentalno zdravlje na radnom mjestu.

- ii. Kada je radno vrijeme strukturirano kako bi se omogućili predvidljivi rasporedi, odgovarajuća fleksibilnost za radnike i pravo na isključivanje, radnici mogu bolje održavati ravnotežu između poslovnih odgovornosti i privatnog života. Osim toga, kada se zaposlenicima osigurava samostalnost i fleksibilnost u upravljanju njihovim zadaćama, potiču se kreativnost i odgovornost, što može dodatno poboljšati njihovo zadovoljstvo poslom i produktivnost zbog nižih razina stresa. S obzirom na tehnološki razvoj, među ostalim u kontekstu algoritamskog upravljanja, ključno je i dalje osiguravati da se praćenjem i nadzorom u potpunosti poštuju prava radnika.
 - iii. Ti isprepleteni čimbenici pridonose smanjenju izostajanja s posla, nesreća na radu i učestalosti sindroma izgaranja na poslu, što pak može smanjiti rashode za javno zdravstvo i njegovati radna okruženja pogodnija za inovacije i rast produktivnosti tijekom cijelog radnog vijeka.
- ***Zastupanje kolektivnih interesa, rodna ravnopravnost i jednake mogućnosti te prijelaz s neprijavljenog i nedovoljno prijavljenog rada na formalno zapošljavanje ključni su horizontalni čimbenici za stvaranje pravednog i uključivog tržišta rada kojim se priznaje i nagrađuje svačiji doprinos.***
- i. Za kolektivno pregovaranje i socijalni dijalog potrebni su snažni i neovisni socijalni partneri. Prava radnika i njihovih predstavnika na informiranje, savjetovanje i sudjelovanje ključna su za potporu uključivoj prilagodbi sadašnjim i predstojećim izazovima na europskom tržištu rada kako bi im se omogućilo da imaju aktivnu ulogu u predviđanju digitalne i zelene tranzicije i upravljanju njima te kako bi se kolektivnim pregovaranjem doprinijelo pravednoj raspodjeli gospodarskih koristi koje proizlaze iz veće produktivnosti. Djelotvorno kolektivno zastupanje interesa zaposlenika i njihovo sudjelovanje ključni su kako bi se ostvarili svi aspekti kvalitetnih radnih mjesta.

- ii. Osiguravanje rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti, bez obzira na podrijetlo i osobne karakteristike, omogućuje svim pojedincima da pristupe kvalitetnim radnim mjestima, ostanu na njima i napreduju u karijeri bez straha od diskriminacije (na primjer, na temelju roda, dobi, invaliditeta, etničkog podrijetla, vjere i seksualne orijentacije) i uz jednaku plaću za jednak rad, kao i jednake mogućnosti za profesionalni i osobni rast. To uključuje i prilagodbu radnih mjesta kako bi bila pristupačna i uključiva za osobe s invaliditetom, osiguravajući pritom potpuno sudjelovanje i doprinos svih radnika, čime se u konačnici potiču dinamičnija i uključivija radna mjesta i društvo.
- iii. Nadalje, kada radnici pogođeni neprijavljenim ili nedovoljno prijavljenim radom prijeđu iz neformalnog u formalno gospodarstvo, dobivaju pristup pravnoj sigurnosti, pravu na zastupanje, naknadama socijalne zaštite te odgovarajućoj zaradi i pravednim plaćama, čime se poboljšava njihova osobna financijska sigurnost i dostojanstvo. Na društvenoj razini tom se promjenom osiguravaju bolji pravni radni odnosi i porezni prihodi, čime se potiče pravednije društvo.
- iv. Tim se dimenzijama može izgraditi i povjerenje u poslodavce i javne institucije te potaknuti snažnija socijalna kohezija uz otporno tržište rada.
- **Stupanj i vrsta socijalne zaštite dostupne različitim oblicima zapošljavanja sastavni su elementi kvalitete radnih mjesta. Kvalitetna radna mjesta pomažu i u sprečavanju siromaštva unatoč zaposlenju, među ostalim, prema potrebi, putem povlastica uz zaposlenje.**
 - i. Socijalna zaštita osigurava sigurnost dohotka i pristup uslugama u slučajevima nesvojevoljne nezaposlenosti, bolesti, dopusta radi pružanja skrbi, nesreća povezanih s radom, profesionalnih bolesti i invaliditeta, kao i za umirovljenike i nadživjele osobe kasnije u životu.

- ii. Svakome je u nekom trenutku tijekom ili nakon radnog vijeka potrebna socijalna zaštita. Međutim, u praksi ne mogu sve gospodarski aktivne osobe doprinositi socijalnoj zaštiti i imati pristup toj zaštiti jer su prava tradicionalno osmišljena za standardne radne odnose. Samozaposlene osobe ili osobe u nestandardnim oblicima zaposlenja možda nemaju odgovarajuću pokrivenost, ovisno o kontekstu pojedine zemlje. Pristup odgovarajućim i održivim mirovinskim sustavima ključan je za održavanje životnog standarda i sprečavanje siromaštva u starijoj dobi, a kao takav je i dimenzija kvalitete radnih mjesta. Stoga je u mirovinskim sustavima povezanima sa zaradom ključno da svi radnici, uključujući samozaposlene, mogu steći dostatna prava tijekom svoje karijere. Kako bi se pružila potpora onima koji nisu dovoljno pokriveni sustavima socijalne sigurnosti i izloženi su većoj nesigurnosti prihoda, važno je ukloniti nedostatke u formalnom osiguranju i osigurati im mogućnost stjecanja prava na socijalnu zaštitu i pristupa njima. Programi bi trebali pravodobno i u skladu s nacionalnim okolnostima pružati odgovarajuću razinu potpore, osiguravajući pristojan životni standard i primjeren zamjenski dohodak. Osim toga, trebalo bi promicati transparentnost, pojednostavnjenje i olakšavanje očuvanja, kumuliranja i prenosivosti prava.
- iii. Prema potrebi, potpora osobama na radnim mjestima s niskim intenzitetom rada putem povlastica uz zaposlenje također može učiniti rad privlačnijim privremenim dopunjavanjem zarade potporom dohotku, posebno tijekom kratkih razdoblja zaposlenja.
- iv. Osim kumuliranja prava na socijalnu zaštitu i dostupnosti potpore dohotku, pristup odgovarajućim i cjenovno pristupačnim potpornim uslugama ključan je za promicanje sudjelovanja na tržištu rada. Usluge kao što su preventivna zdravstvena skrb, uključujući mentalno zdravlje, skrb o djeci, dugotrajna skrb i programi za dobrobit važne su dimenzije kvalitete radnih mjesta, koje se mogu podupirati i povlasticama za zaposlenike.

3. Daljnji koraci

Promicanjem kvalitete radnih mjesta može se ojačati socijalno tržišno gospodarstvo EU-a podupiranjem provedbe europskog stupa socijalnih prava kao i povećanjem produktivnosti, čime se i radnicima i poduzećima omogućuje da napreduju u konkurentnom globalnom gospodarstvu. Daljnjim poboljšanjem kvalitetnog zapošljavanja u skladu s dimenzijama politike navedenima u ovom mišljenju koristilo bi se radnicima i društvu u cjelini te bi tržište rada EU-a moglo postati privlačnije talentima iz Unije i izvan nje, što je ključno u kontekstu demografskih promjena, nedostatka radne snage i globalnog natjecanja za vještine. Budući da će se u nadolazećim mjesecima pokrenuti novi *akcijski plan za europski stup socijalnih prava* i *plan za kvalitetna radna mjesta*, EMCO sa zanimanjem iščekuje raspravu o budućim inicijativama EU-a kojima se promiče kvaliteta radnih mjesta te je spreman, zajedno sa svojim podskupinama, poduprijeti Vijeće i Komisiju u koordinaciji tih napora, među ostalim dovršetkom čvrstog okvira za praćenje kvalitete radnih mjesta u kontekstu europskog semestra. Istodobno bi nove inicijative i djelovanja trebalo osmisliti na sveobuhvatan način kako bi se maksimalno povećala njihova dodana vrijednost, uzimajući u obzir komplementarnost s postojećim politikama EU-a, te kako bi se nepotrebno administrativno opterećenje svelo na najmanju moguću mjeru.

Prilog – Ažurirani okvir o dimenzijama kvalitete radnih mjesta

[Podcrtane su izmjene u odnosu na postojeći okvir Odbora za zapošljavanje iz 2017.]

- i. **Odgovarajuća zarada i pravedne plaće**
 - ii. **Sigurnost radnih mjesta i karijere**
 - iii. **Razvoj vještina i napredovanje u karijeri**
 - iv. **Zapošljivost**
 - v. **Sigurnost i zdravlje na radu**
 - vi. **Dobrobit na radnom mjestu**
 - vii. **Radno vrijeme**
 - viii. **Samostalnost**
 - ix. **Zastupanje kolektivnih interesa i organizacija**
 - x. **Ravnoteža između poslovnog i privatnog života**
 - xi. **Rodna ravnopravnost i jednake mogućnosti**
 - xii. **Socijalna zaštita**
 - xiii. **Neprijavljeni ili nedovoljno prijavljeni rad kao rad koji treba suzbiti**
-