

Bruselj, 6. junij 2025
(OR. en)

9417/25

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

DOPIS

Pošiljatelj:	Odbor za zaposlovanje
Prejemnik:	Odbor stalnih predstavnikov/Svet
Zadeva:	Mnenje Odbora za zaposlovanje o razsežnostih kakovosti delovnih mest – <i>predstavitev mnenja s strani predsedujoče Odboru za zaposlovanje</i>

V prilogi vam pošiljamo navedeno mnenje, da bi se Svet za zaposlovanje, socialno politiko, zdravje in varstvo potrošnikov (EPSCO) z njim seznanil na seji 19. junija 2025.



5. junij 2025

Mnenje Odbora za zaposlovanje o razsežnostih kakovosti delovnih mest

1. Ozadje

Odbor za zaposlovanje (EMCO) z zanimanjem pričakuje prihodnjo pobudo za *načrt za kakovostna delovna mesta, ki jo bo Evropska komisija predstavila konec leta 2025*. Evropski svet je aprila 2024 v skladu s strateško agendo za obdobje 2024–2029 pozval k zagotavljanju celostnega pristopa na vseh področjih politike, da bi povečali produktivnost ter trajnostno in vključujočo rast po vsej Evropi. S tem bi med drugim spodbujali ustvarjanje visokokakovostnih delovnih mest prek pospešenega uresničevanja – z okrepljenim socialnim dialogom – krovnih ciljev za leto 2030 glede večje udeležbe na trgu dela, preusposabljanja/izpopolnjevanja in vseživljenjskega učenja, da bi odpravili vrzeli v spretnostih in delovni sili v kontekstu širših demografskih trendov.¹ Voditelji in voditeljice EU so novembra 2024 podpisali² Izjavo iz Budimpešte, v kateri so pozdravili Draghijevo poročilo o prihodnosti evropske konkurenčnosti, v kateri sta ustvarjanje visokokakovostnih delovnih mest in odpravljanje pomanjkanja spretnosti opredeljena kot ključna ukrepa, ki bi omogočila izboljšanje inovacijskega modela EU.³ V okviru evropskega semestra je že v zadnjih smernicah za zaposlovanje, ki jih je Svet sprejel decembra 2024, poudarjeno, da bi morale države članice olajšati in podpirati naložbe v ustvarjanje kakovostnih delovnih mest.⁴

¹ [Sklepi Evropskega sveta](#), 18. april 2024.

² [Izjava iz Budimpešte o novem dogovoru o evropski konkurenčnosti](#), 8. november 2024.

³ Glej zlasti [poglavji 1 in 2 dela A](#) ter [oddelka 2.1 in 2.2 dela B](#) Draghijevega poročila, 9. september 2024.

⁴ [Sklep Sveta \(EU\) 2024/3134](#) z dne 2. decembra 2024 o smernicah za politike zaposlovanja držav članic

Spodbujanje kakovosti delovnih mest je ključnega pomena za izpolnitev zaveze EU visoko konkurenčnemu socialnemu tržnemu gospodarstvu, usmerjenemu v polno zaposlenost in socialni napredek (člen 3 PEU). Ustvarjanje kakovostnih delovnih mest in razvoj visoko usposobljene delovne sile sta tudi ključna spodbujevalca konkurenčnosti in rasti EU; slednji je možno doseči prek povečanja produktivnosti in potenciala odpornosti Unije ter krepitve specializacije v sektorjih z visoko dodano vrednostjo. V načelih evropskega stebra socialnih pravic je poudarjeno, da je treba zagotoviti poštene plače in delovne pogoje ter hkrati spodbujati enake možnosti in zaščititi ljudi pred socialnimi tveganji. Usposobljena in motivirana delovna sila v celotnem delovnem življenju bo lažje zadovoljila zahteve hitro spreminjajočega se trga dela, ki ga oblikujeta zeleni in digitalni prehod, zato morajo imeti delavci spretnosti, potrebne v zelenem gospodarstvu, nujna pa je tudi podpora stalnemu uvajanju novih tehnologij. Ker naj bi se zaradi staranja prebivalstva v prihodnjih desetletjih zmanjšala populacija delovno sposobnega prebivalstva EU, se lahko s kakovostnejšimi delovnimi mesti izboljšata prehajanje med zaposlitvami in udeležba na trgu dela ter prispeva k daljšemu delovnemu življenju, kar bi podjetjem omogočilo, da dostopajo do talentov, ki jih potrebujejo, da ostanejo konkurenčna na svetovni ravni, to pa koristi tudi delavcem in družbi kot celoti. Pobude na vseh ravneh – od lokalnih do nacionalnih in evropskih – lahko prispevajo k zagotavljanju kakovostnih delovnih mest. Glede na zavezanost konkurenčnosti EU bi bilo treba pri novih pobudah ustrezno pozornost posvetiti sorazmernosti in subsidiarnosti. Poleg tega bi bilo treba pri vsaki pobudi na ravni EU ustrezno upoštevati raznolikost nacionalnih sistemov ter vlogo in avtonomijo socialnih partnerjev.

Odbor je v začetku leta 2025 na podlagi predhodnega dela odbora EMCO in njegove skupine za kazalnike razmislil o potrebi po boljšem pojmovanju razsežnosti „kakovost delovnih mest“ glede na trenutne socialno-ekonomske razmere.⁵ Na podlagi razsežnosti politike, opredeljenih v tem mnenju in povzetih v Prilogi, naj skupina za kazalnike do prvega četrtletja leta 2026 posodobi obstoječi okvir za spremljanje, da bi v sodelovanju s podskupino za kazalnike Odbora za socialno zaščito (SPC) opredelila najprimernejše kazalnike za merjenje razsežnosti politike „kakovost delovnih mest“ v zvezi z razsežnostjo socialne zaščite. Komisija naj to mnenje upošteva pri pripravi prihodnjega *načrta za kakovostna delovna mesta* in novega *akcijskega načrta za evropski steber socialnih pravic*, ki naj bi ju predstavila do konca leta.

2. Ključne razsežnosti kakovosti delovnih mest

Kakovost delovnih mest je večrazsežnostni koncept, ki zajema različne dejavnike, ki vplivajo na blaginjo in pravice posameznikov na delovnem mestu ter na gospodarske in družbene rezultate v smislu produktivnosti, konkurenčnosti, dohodkov in socialne kohezije. Nanjo vplivajo strukturne spremembe na trgu dela, vključno z vse večjo digitalizacijo dela, okolju prijaznejšim gospodarstvom, razvojem pogodb o zaposlitvi in oblik dela, razvijajočimi se kulturami na delovnem mestu ter širšimi družbenimi vrednotami in cilji, kot so nediskriminacija in enake možnosti. Ta dinamika vpliva na tradicionalne vidike kakovosti delovnih mest, kot so plače, delovni pogoji, varnost delovnega mesta in dostop do socialne zaščite, pa tudi na vidike, kot so usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, stres in psihosocialna tveganja, avtonomija, dostop do usposabljanja in priložnosti za poklicni razvoj ter dinamika kolektivnih pogajanj. V zadnjem času se je s tehnološkim napredkom spremenila narava dela, in sicer z uvedbo novih oblik avtomatizacije nalog, modelov dela na daljavo in hibridnih delovnih modelov, umetne inteligence in algoritemskega upravljanja, vse to pa vpliva tudi na vzorce delovnega časa, avtonomijo delavcev ter spretnosti, potrebne za opravljanje njihovih nalog, zaradi česar se je pri pomislekih glede kakovosti delovnih mest pokazal še ta novi vidik. Hkrati lahko napredne digitalne tehnologije, kot je umetna inteligenca, tudi opolnomočijo delavce ter tako izboljšajo njihovo počutje in kakovost delovnih mest.

⁵ Po razpravah v predhodnih letih se je leta 2013 skupina za kazalnike dogovorila o vključitvi modula o kakovosti delovnih mest v skupni ocenjevalni okvir, ki vsebuje sklop ustreznih kazalnikov. Modul je bil upoštevan v [prikazu uspešnosti zaposlovanja iz leta 2017](#).

Na kakovost delovnih mest bi lahko vplivale tudi težave pri zagotavljanju izvrševanja delovnega prava, tudi v okviru mobilnosti delovne sile. Zmožnost odkrivanja neskladnosti, goljufij in zlorab ter povečanje zmogljivosti in krepitev čezmejnega sodelovanja nacionalnih inšpektoratov za delo, zlasti na področju podizvajalstva, posredništva in agencijskega dela, so ključnega pomena za izboljšanje delovnih in življenjskih pogojev državljanov in državljanek EU in tretjih držav, vključno z odpravo neprijavljenega in premalo prijavljenega dela. Pomembno je, da se zaposlenim, vključno z mobilnimi delavci EU in državljani tretjih držav, zagotovita svetovanje in podpora za učinkovito uveljavljanje njihovih pravic. Kakovost delovnih mest je lahko pod pritiskom tudi med procesi prestrukturiranja, kjer so predvidevanje in upravljanje sprememb ter socialni dialog in kolektivna pogajanja bistveni za zagotavljanje pravičnega prehoda ter ohranjanje in ustvarjanje kakovostnih delovnih mest.

V zvezi s tem je za pojmovanje kakovosti delovnih mest potreben okvir, ki bi zajemal tako dolgotrajne kot nastajajoče dejavnike. Na podlagi nedavnih razprav v odboru EMCO bi morale biti pri ocenjevanju kakovosti delovnih mest na današnjem trgu dela še posebej pomembne naslednje razsežnosti politike:

- ***Ustrezni zasluški, poštene plače in delovni pogoji, razvoj spretnosti, poklicno napredovanje in varnost delovnega mesta so medsebojno odvisni elementi, ki skupaj ustvarjajo pozitiven cikel osebnega opolnomočenja, rasti produktivnosti in gospodarske rasti.***
 - i. Kadar delavci prejemajo ustrezne zasluške in poštene plače, ki odražajo vrednost njihovega dela, dobijo večji občutek lastne vrednosti, pa tudi večjo spodbudo, da svoje spretnosti še dodatno razvijajo in se udeležujejo kakovostnih usposabljanj, tudi med delovnim časom, kar dodatno pozitivno vpliva na njihovo produktivnost in poklicno napredovanje, zlasti to velja za nizko usposobljene delavce. Pravične plačne strukture ter sistemi priznavanja in nagrajevanja izboljšajo motivacijo in zadovoljstvo na delovnem mestu. Usposobljeni delavci lahko podjetjem tudi omogočijo, da povečajo produktivnost s krepitvijo inovacij (npr. z naložbami v novo opremo in tehnologijo) namesto z zmanjševanjem stroškov dela. Razvoj spretnosti delavcev je ključni dejavnik za produktivno uporabo naprednih digitalnih tehnologij, kot je umetna inteligenca. Stalna rast produktivnosti pa podpira trajnostno rast plač.

- ii. Varnost zaposlitve – tudi pred tveganjem neprostovoljnega krajšega delovnega časa in za zagotovitev prehoda na pogodbe za nedoločen čas – in ustrezna socialna zaščita krepi ta cikel z zmanjšanjem tveganja brezposelnosti in dohodkovne negotovosti/spremenljivosti za delavce. S tem se lahko zagotovi tudi večja motivacija za udeležbo v usposabljanju ter razvoj spretnosti, saj to prinaša boljše možnosti za poklicno napredovanje in manjšo zaskrbljenost glede gospodarske ranljivosti.
 - iii. Ta cikel – v katerem se z ustreznim zaslužkom in poštenimi plačami, možnostmi za kakovostno usposabljanje in varnostjo delovnega mesta spodbujajo razvoj spretnosti, kar izboljša zaposljivost in poklicno napredovanje – povečuje zadovoljstvo posameznikov in lahko prispeva k bolj vključujoči in trajnostni gospodarski rasti. To se lahko doseže zlasti s povečanjem motiviranosti, produktivnosti in dinamičnosti delovne sile, kar je v skladu s potrebo po omogočanju prerazporeditve delovne sile v hitro rastoče sektorje in ohranjanjem položaja z uvajanjem nastajajočih tehnologij v visoko konkurenčnem gospodarstvu.
- ***Varno in zdravo delovno okolje v povezavi z dobrim počutjem na delovnem mestu, optimalno ureditvijo delovnega časa, usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja ter delovno samostojnostjo je temelj za osebni in poklicni razvoj ter uspeh organizacije.***
 - i. Strogo izvajanje pravil o zdravju in varnosti pri delu varuje posameznike skozi celotno delovno življenje pred poklicnimi nevarnostmi, nesrečami pri delu in dolgoročnimi zdravstvenimi tveganji (kot je izpostavljenost škodljivim snovem ali ekstremnim vremenskim razmeram), hkrati pa celoviti ukrepi za preprečevanje nadlegovanja in obvladovanje psihosocialnih tveganj dodatno varujejo duševno zdravje na delovnem mestu.

- ii. Kadar je delovni čas strukturiran tako, da omogoča predvidljiv urnik, ustrezno prožnost za delavce in pravico do odklopa, lahko delavci bolje ohranjajo ravnovesje med poklicnimi obveznostmi in zasebnim življenjem. Poleg tega zagotavljanje avtonomije in prožnosti delavcem pri upravljanju njihovih nalog spodbuja ustvarjalnost in odgovornost, kar lahko dodatno izboljša njihovo zadovoljstvo na delovnem mestu in produktivnost, saj so stopnje stresa nižje. Glede na tehnološki razvoj, tudi v okviru algoritmičnega upravljanja, je bistveno še naprej zagotavljati, da se pri spremljanju in nadzoru pravice delavcev spoštujejo v celoti.
 - iii. Ti prepleteni dejavniki prispevajo k zmanjšanju odsotnosti z dela, nesreč pri delu in pojavu izgorelosti, kar lahko posledično zmanjša javne izdatke za zdravstvo in podpira delovno okolje skozi celoten delovni cikel, ki bolj spodbuja inovacije in rast produktivnosti.
- ***Zastopanje kolektivnih interesov, enakost spolov in enake možnosti ter prehod z neprijavljenega in premalo prijavljenega dela na formalno zaposlitev so ključni horizontalni dejavniki, ki omogočajo oblikovanje pravičnega in vključujočega trga dela, na katerem je priznan in nagrajen prispevek vseh.***
 - i. Za kolektivna pogajanja in socialni dialog so potrebni močni in neodvisni socialni partnerji. Pravice delavcev in njihovih predstavnikov do obveščenosti, posvetovanja in udeležbe so bistvene za podpiranje vključujočega prilagajanja sedanjim in prihodnjim izzivom na evropskem trgu dela, da bi jim omogočili dejavno vlogo pri predvidevanju in upravljanju digitalnega in zelenega prehoda ter prispevali k pravični porazdelitvi gospodarskih koristi, ki izhajajo iz večje produktivnosti prek kolektivnih pogajanj. Učinkovito kolektivno zastopanje interesov zaposlenih in udeležba zaposlenih sta ključna za omogočanje vseh vidikov kakovostnih delovnih mest.

- ii. Zagotavljanje enakosti spolov in enakih možnosti – ne glede na ozadje in osebne značilnosti – vsem posameznikom omogoča, da dostopajo do kakovostnih delovnih mest, ostanejo na njih in napredujejo na svoji poklicni poti brez strahu pred diskriminacijo (na primer na podlagi spola, starosti, invalidnosti, etničnega porekla, vere in spolne usmerjenosti) in z enakim plačilom za enako delo ter enakimi možnostmi za poklicno in osebno rast. To vključuje tudi prilagajanje delovnih mest, da so dostopna in vključujoča za invalide, s tem pa lahko vsi delavci vsestransko sodelujejo in prispevajo, kar nazadnje spodbuja bolj dinamično in vključujoče delovno okolje in družbo.
 - iii. Poleg tega delavci v neprijavljenem ali premalo prijavljenem delu pri prehodu iz neformalnega v formalno gospodarstvo pridobijo dostop do pravne varnosti, pravice do zastopanja, prejemkov socialne zaščite ter ustreznega zaslužka in poštenih plač, s čimer se krepi njihova osebna finančna varnost in dostojanstvo. Na družbeni ravni ta premik zagotavlja boljše pravne ureditve dela in davčne prihodke ter spodbuja pravičnejšo družbo.
 - iv. Te razsežnosti lahko poleg odpornega trga dela okrepijo tudi zaupanje v delodajalce in javne institucije ter spodbujajo močnejšo socialno kohezijo.
- **Stopnja in vrsta socialne zaščite, ki je na voljo različnim oblikam zaposlitve, sta bistvena elementa kakovosti delovnih mest. Kakovostna delovna mesta prispevajo tudi k preprečevanju revščine zaposlenih, po potrebi tudi z zagotavljanjem dajatev socialne varnosti za zaposlene.**
- i. Socialna zaščita zagotavlja dohodkovno varnost in dostop do storitev v primerih neprostoVOLjne brezposelnosti, bolezni, dopusta za oskrbo, nezgod pri delu, poklicnih bolezni in invalidnosti, pa tudi za upokojene delavce in preživele osebe pozneje v življenju.

- ii. Vsakdo med poklicnim življenjem ali po njem kdaj potrebuje socialno zaščito. Vendar v praksi vsi ekonomsko aktivni ljudje ne morejo prispevati k socialni zaščiti in dostopati do nje, saj so bile pravice tradicionalno oblikovane za standardna delovna razmerja. Samozaposleni ali osebe z nestandardnimi oblikami zaposlitve morda nimajo ustreznega kritja, odvisno od razmer v posameznih državah. Dostop do ustreznih in vzdržnih pokojninskih sistemov je ključnega pomena za ohranjanje življenjskega standarda in preprečevanje revščine v starosti, zato je tudi to razsežnost kakovosti delovnih mest. V pokojninskih sistemih, povezanih s zaslužkom, je zato bistveno, da lahko vsi delavci, vključno s samozaposlenimi, na svoji celotni poklicni poti pridobijo zadostne pravice. Za podporo tistim, ki niso dovolj vključeni v sisteme socialne varnosti in so izpostavljeni večji dohodkovni negotovosti, je pomembno zapolniti vrzeli v formalnem kritju in zagotoviti, da lahko pridobijo pravice do socialne zaščite in dostopajo do njih. Programi bi morali pravočasno in v skladu z nacionalnimi okoliščinami zagotavljati ustrezno raven podpore, s čimer bi zagotovili dostojen življenjski standard in ustrezno nadomestilo dohodka. Poleg tega bi bilo treba spodbujati preglednost, poenostavitev in olajšanje ohranjanja, kopičenja in prenosljivosti pravic.
- iii. Kadar je treba, lahko podpora osebam z nizko intenzivnimi delovnimi mesti prek dajatev socialne varnosti za zaposlene poveča privlačnost dela z začasnim dopolnjevanjem zaslužka z dohodkovno podporo, zlasti pri kratkih obdobjih zaposlitve.
- iv. Poleg kopičenja pravice do socialne zaščite in razpoložljivosti dohodkovne podpore je za spodbujanje udeležbe na trgu dela ključen dostop do ustreznih in cenovno dostopnih omogočitvenih storitev. Storitve, kot so preventivno zdravstveno varstvo, tudi na področju duševnega zdravja, otroško varstvo, dolgotrajna oskrba in programi za dobro počutje, so pomembne razsežnosti kakovosti delovnih mest, ki jih je mogoče podpreti tudi z zaslužki zaposlenih.

3. Pot naprej

Spodbujanje kakovosti delovnih mest lahko okrepi socialno tržno gospodarstvo EU tako s podpiranjem izvajanja evropskega stebra socialnih pravic kot s povečanjem produktivnosti, s čimer se delavcem in podjetjem omogoči uspeh v konkurenčnem svetovnem gospodarstvu.

Nadaljnje izboljšanje kakovostnega dela v okviru razsežnosti politike, opisanih v tem mnenju, bi koristilo delavcem in družbi kot celoti ter bi lahko povečalo privlačnost trga dela EU za talente iz Unije in zunaj nje, kar je ključno v kontekstu demografskih sprememb, pomanjkanja delovne sile in svetovne konkurence za spretnosti. Ker se bosta v prihodnjih mesecih začela izvajati nov *akcijski načrt za evropski steber socialnih pravic* in *načrt za kakovostna delovna mesta*, odbor EMCO z zanimanjem pričakuje razpravo o prihodnjih pobudah EU za spodbujanje kakovosti delovnih mest in je pripravljen – skupaj s svojimi podskupinami – podpirati Svet in Komisijo pri usklajevanju teh prizadevanj, tudi z dokončanjem trdnega okvira za spremljanje kakovosti delovnih mest v okviru evropskega semestra. Hkrati bi bilo treba nove pobude in ukrepe oblikovati celostno, da bi čim bolj povečali njihovo dodano vrednost ob upoštevanju dopolnjevanja z obstoječimi politikami EU in čim bolj zmanjšali nepotrebno upravno breme.

Priloga – Posodobljen okvir o razsežnostih kakovosti delovnih mest

[Posodobitve obstoječega okvira EMCO iz leta 2017 so podčrtane.]

- i. **Ustrezni zasluži in poštene plače**
 - ii. **Varnost delovnega mesta in poklicne poti**
 - iii. **Razvoj spretnosti in poklicno napredovanje**
 - iv. **Zaposljivost**
 - v. **Varnost in zdravje pri delu**
 - vi. **Dobro počutje pri delu**
 - vii. **Delovni čas**
 - viii. **Avtonomija**
 - ix. **Zastopanje in organizacija skupnih interesov**
 - x. **Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja**
 - xi. **Enakost spolov in enake možnosti**
 - xii. **Socialna zaščita**
 - xiii. **Neprijavljeno ali neustrezno prijavljeno delo kot delo, ki ga je treba odpraviti**
-