

**Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora – Ključni elementi trajnostnega kakovostnega dela med okrevanjem in po njem**

**(raziskovalno mnenje na zaprosilo slovenskega predsedstva)**

(2021/C 517/04)

Poročevalec: **Andrej ZORKO**

Zaprosilo slovenskega predsedstva dopis z dne 19. 3. 2021  
Sveta

Pravna podlaga	člen 304 Pogodbe o delovanju Evropske unije
Pristojnost	strokovna skupina za zaposlovanje, socialne zadeve in državljanstvo
Datum sprejetja mnenja strokovne skupine	7. 9. 2021
Datum sprejetja mnenja na plenarnem zasedanju	23. 9. 2021
Plenarno zasedanje št.	563
Rezultat glasovanja (za/proti/vzdržani)	146/24/54

## 1. Sklepi in priporočila

1.1 Kakovost dela je eden izmed temeljnih elementov kakovostnega življenja. Slediti je treba načelu kakovost dela za kakovost življenja (angl. *quality of work for quality of life*), saj je to nujni osnovni pogoj za trajnosten družbeni razvoj. Zato je EESO prepričan, da mu je treba v okviru politik EU nameniti posebno pozornost, saj mora preprečiti tveganja neenakosti, revščine, socialne izključenosti in nelojalne konkurence.

1.2 EESO je prepričan, da bi bilo treba težave in izzive, ki so prisotni na področju zagotavljanja kakovostnega dela, reševati ob upoštevanju načel evropskega stebra socialnih pravic in ciljev trajnostnega razvoja iz Agende 2030. Upoštevati bi bilo treba tudi mednarodne standarde Mednarodne organizacije dela za dostojno delo<sup>(1)</sup> in Listino Evropske unije o temeljnih pravicah<sup>(2)</sup>. EESO zato poziva države članice in socialne partnerje, naj v okviru socialnega dialoga in kolektivnih pogajanj na ustreznih ravneh in v skladu z nacionalnimi okoliščinami prepoznajo in najdejo rešitve za spremembe, ki jih je na trgu dela pospešila pandemija.

1.3 EESO meni, da bi morale Evropska unija in države članice ambicioznejše pristopiti k podpiranju, usklajevanju in izvajanju aktivnih politik trga dela, hkrati pa zaščititi temeljne pravice delavcev ter zagotoviti trajnostno in konkurenčno poslovno okolje za podjetja v svetovnem gospodarstvu. Evropski steber socialnih pravic bi moral predstavljati smer za izvajanje načel socialne Evrope, socialne pravičnosti in trajnostnega okrevanja.

1.4 Na podlagi izkušenj s pandemijo na področju opravljanja dela bi lahko Evropska komisija in države članice, ob aktivni udeležbi socialnih partnerjev in ostalih deležnikov, spremljale delovanje veljavnih predpisov ali jih po potrebi pregledale in spremenile ter oblikovale ustrezne politike za zagotavljanje dostojnega in trajnostnega kakovostnega dela, vključno z zaščito delavcev ter ustrezno organizacijo dela, ki vodi k večji produktivnosti in inovativnosti, ob hkratnem spodbujanju pozitivnih elementov digitalizacije, tudi potrebe delavcev po digitalnem usposabljanju za povečanje njihove zaposljivosti<sup>(3)</sup>. Posebno pozornost je treba nameniti zakonodaji in politikam o umetni inteligenci ter zagotoviti, da bodo pri sprejemanju novih rešitev imeli vsi deležniki možnost sodelovanja, in sicer s posvetovanjem in pogajanjem z delavci in delodajalci.

<sup>(1)</sup> <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm>

<sup>(2)</sup> UL C 326, 26.10.2012, str. 391.

<sup>(3)</sup> UL C 374, 16.9.2021, str. 16.

1.5 EESO poziva Evropsko komisijo, naj zlasti v okviru okrepljenega evropskega semestra in drugih obstoječih mehanizmov oblikuje nove mehanizme in/ali <sup>(4)</sup> še naprej opredeljuje srednjeročne in dolgoročne potrebe na trgu dela. To bi državam članicam omogočilo, da bi ob aktivnem sodelovanju socialnih partnerjev in organizacij civilne družbe dosegle dolgoročneje načrtovanje in izvajanje politik zaposlovanja, vključno z načrtovanjem usposabljanja in vseživljenjskega učenja delavcev ter zagotavljanjem rešitev za odpravo vrzeli v znanju in spretnostih. Pomembno je tudi okrepiti javne službe za zaposlovanje in njihovo sodelovanje z zasebnim sektorjem, da bi se učinkoviteje prispevalo k vključevanju najbolj ranljivih skupin na trg dela.

1.6 EESO ponovno opozarja, da morajo biti aktivne politike trga dela učinkovite in ciljno usmerjene, da bi dosegli dobre rezultate na področju zaposlovanja <sup>(5)</sup>, ter poudarja, da morajo države članice in socialni partnerji sodelovati pri razvoju aktivnih politik trga dela, ki spodbujajo kakovostno delo. Poudarja tudi svojo podporo postopnemu pristopu za vzpostavitev skupnih minimalnih standardov na področju zavarovanja za primer brezposelnosti, da bi se v državah članicah zagotovilo kakovostno delo <sup>(6)</sup>.

1.7 Države članice morajo ustvariti potrebne pogoje, da se zagotovi ustrezna udeležba (kolektivno upravljanje) pri oblikovanju in izvajanju politik zaposlovanja ali trga dela.

1.8 EESO spodbuja države članice in socialne partnerje, naj okrepijo socialni dialog na nacionalni ravni. Priporoča tudi, da se klasične vsebine socialnega dialoga izkoristijo za vključitev drugih bolj strateških vsebin, usmerjenih v trajnostnost in rešitve. To so denimo predvidevanje prihodnjih potreb podjetij in delavcev po določenih kompetencah in znanjih, skupne aktivnosti za usposabljanje delavcev, zagotavljanje pravičnega prehoda na digitalno in zeleno ekonomijo, ureditev platformnega dela in razvoj uravnoteženih rešitev zanj ter podobna razvojno pomembna vprašanja.

1.9 EESO se zaveda pomena socialnih partnerjev in kolektivnih sporazumov za ohranjanje ravnovesja na trgu dela. Za nadaljnji razvoj socialnega dialoga je ključna ustrezna usposobljenost socialnih partnerjev <sup>(7)</sup>. To se namreč kaže kot kritična in hkrati ključna točka za nadaljnji razvoj socialnega dialoga, ki bi moral delovati tudi v smeri trajnega zagotavljanja kakovosti dela.

1.10 EESO meni, da bi morale Komisija in države članice okrepiti zmogljivosti socialnih partnerjev in civilne družbe. Ustvariti je treba okolje zaupanja v socialni dialog, prepoznati njegovo pomembnost in socialne partnerje ter ostale deležnike pravočasno vključiti v postopke oblikovanja ukrepov ter v sam proces odločanja, kjer je to primerno in skladno z razvojnimi potrebami. Potreben je trden okvir za obveščanje delavcev in posvetovanje z njimi, da bi se ustrezno lotili zelenega in digitalnega prehoda ter hkrati zagotovili kakovost dela <sup>(8)</sup>.

1.11 EESO se zaveda, da bi lahko mehanizem za okrevanje in odpornost pozitivno prispeval h krepitvi in zagotavljanju kakovosti dela ter vloge socialnih partnerjev pri njegovem izvajanju. Zato predlaga Evropski komisiji organizacijo letnih srečanj s socialnimi partnerji in organizacijami civilne družbe z namenom pridobivanja mnenj o njegovem izvajanju. Zaradi različnih razmer v državah članicah bi bilo smiselno izvesti posvetovanja ločeno ter nato skupno oblikovati smernice in priporočila za njegovo nadaljnje uspešno izvajanje.

1.12 EESO opozarja, da se mehanizem za okrevanje in odpornost neposredno ne nanaša na elemente kakovostnega dela, zato poziva Evropsko komisijo, naj ga v tem delu dopolni. Za doseganje ciljev, določenih z mehanizmom za okrevanje in odpornost, je kakovost dela ključna. Ne smemo spregledati ranljivih skupin, kot so prekarni in mladi delavci, ki jih je epidemija najbolj prizadela.

1.13 EESO se zavzema za izvedbo raziskav, ki bi natančneje spremljale dogajanje na trgu dela v obdobju okrevanja. Upoštevati je treba tudi spremembe poslovnih modelov, ki vplivajo na način opravljanja dela in temeljne pravice delavcev ter uvajanje digitalizacije in novih tehnologij, s posebnim poudarkom na vrzelih v znanju in spretnostih ter prehajanju na trgu dela. Natančno je treba preučiti in raziskati posledice za organizacijo dela ter ostale pomembne vidike kakovostnega dela, pri tem pa upoštevati pozitivne rešitve in nevarnosti hitre digitalizacije. Poudarja, da je treba upoštevati raznolikost

<sup>(4)</sup> Odvisno od razmer v državah članicah.

<sup>(5)</sup> UL C 125, 21.4.2017, str. 10, točka 3.19.

<sup>(6)</sup> UL C 97, 24.3.2020, str. 32; UL C 429, 11.12.2020, str. 159, točka 1.6.

<sup>(7)</sup> Voss, Eckhard, Broughton, Andrea, Pulignano, Valeria, Franca, Valentina, Rodriguez, Contreras, Ricardo. *Exploring the connections between EU- and national-level social dialogue*. Luxembourg: Urad za publikacije Evropske unije, 2018.

<sup>(8)</sup> Glej na primer resolucijo EESO o socialnem vrhu v Portu, UL C 286, 16.7.2021, str. 6, in mnenje EESO UL C 341, 24.8.2021, str. 23.

držav ter posledic, ki jih je pustila pandemija tako v družbi kot na trgu dela. Spremembe je treba oceniti s holističnim pristopom.

## 2. Ozadje

2.1 EESO priznava raznolikost in večpomenskost koncepta trajnostnega kakovostnega dela in opozarja, da je sestavljen iz različnih elementov, ki neposredno ali posredno vplivajo na kakovost življenja ljudi, pravice delavcev in njihovo socialno varnost. Hkrati priznava, da imajo delodajalci in države članice osrednjo vlogo pri zagotavljanju kakovostnega dela, med drugim s spodbujanjem znanj in spretnosti, kakovostnih delovnih mest, novih in raznolikih oblik dela, varnosti, dobrega počutja delavcev in konkurenčnosti podjetij. Zdi se, da se Evropska komisija tega zaveda, saj je precej programov in finančne pomoči v času pandemije COVID-19, zlasti program SURE, namenjenih tako ekonomskemu okrevanju kot tudi ohranjanju socialne varnosti ljudi. EESO je prepričan, da ekonomskega okrevanja in razvoja evropskega gospodarstva ni brez ohranjanja in razvoja socialne varnosti ob hkratnem zagotavljanju konkurenčnega okolja za evropska podjetja v svetovnem gospodarstvu ter da morata ekonomsko in socialno okrevanje potekati sočasno.

2.2 EESO meni, da sta načrtovanje in izvedba ukrepov za zagotavljanje trajnostnega kakovostnega dela odgovornost Evropske komisije, držav članic in socialnih partnerjev na evropski in nacionalni ravni. Zato je treba s skupnimi prizadevanji vseh ustreznih akterjev izoblikovati in čim prej začeti uresničevati strategijo ter ukrepe za zagotavljanje trajnostnega kakovostnega dela.

2.3 Zagotavljanje poštenih konkurenčnih pogojev evropskega gospodarstva, vlaganje v inovacije in razvoj, preprečevanje socialnega dumpinga, spodbujanje ustvarjanja delovnih mest in pravičnih delovnih pogojev ter dajanje ustreznih spodbud bi morali biti ključni elementi strategij Evropske unije in držav članic in lahko pomembno prispevajo k izboljšanju kakovosti dela.

2.4 Evropska podjetja lahko z ustreznimi pogoji prispevajo k trajnostni blaginji, večjemu številu kakovostnih delovnih mest in večjemu blagostanju. Za to so potrebni ugodni okvirni pogoji, zlasti ko gre za zagotavljanje zanesljive oskrbe z energijo, usposobljene delovne sile, dobre prometne infrastrukture in učinkovitih trgov dela.

2.5 Koncept trajnostnega kakovostnega dela je eden od bistvenih elementov kakovosti življenja in ga je treba obravnavati skupaj s konceptom trajnostnega razvoja, pri čemer je treba upoštevati širši okvir trajnostne rasti in zaposlovanja, zlasti prehod na zeleno ekonomijo in digitalizacijo, ki morata biti pravična do vseh deležnikov. V tej povezavi EESO posebej opozarja na mnenja, ki jih je v zvezi s tem že sprejel.

2.6 EESO je prepričan, da lahko uresničevanje ciljev trajnostnega razvoja iz Agende 2030, ki jo je leta 2015 sprejelo 193 držav članic Združenih narodov<sup>(9)</sup>, zlasti cilja 8, bistveno pripomore k zagotavljanju trajnostnega kakovostnega dela ob upoštevanju gospodarske rasti ter polne in produktivne zaposlenosti. Evropska komisija bi morala, zlasti v času okrevanja, dati večji poudarek doseganju teh ciljev in države članice spodbujati k njihovemu uresničevanju.

2.7 EESO prav tako opozarja, da je pri zagotavljanju trajnostnega kakovostnega dela izredno pomembno uresničevanje načel iz evropskega stebra socialnih pravic in na njegovi podlagi sprejetega akcijskega načrta ter ustreznih mednarodnih pravnih standardov<sup>(10)</sup>. EESO je v tej povezavi že sprejel številna mnenja in poziva evropske institucije ter države članice, naj v skladu s svojimi pristojnostmi skupaj s socialnimi partnerji in drugimi deležniki aktivno pristopijo k njihovem uresničevanju.

2.8 Pri oblikovanju ukrepov za zagotavljanje trajnostnega kakovostnega dela je treba upoštevati različne dejavnike, ki vplivajo na kakovost življenja, zagotavljanje dostojnega dela, zmanjševanje neenakosti in socialne izključenosti, preprečevanje revščine in zagotavljanje konkurenčnosti evropskega gospodarstva, hkrati pa spodbujati nemoten prehod na digitalno in zeleno družbo in gospodarstvo. Vse te dejavnike je treba uravnovesiti s cilji trajnostnega razvoja, ukrepi pa morajo biti oblikovani z aktivno udeležbo socialnih partnerjev in organizacij civilne družbe. EESO pri tem opozarja na pomen širšega družbenega konsenza.

<sup>(9)</sup> *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development* (Spreminjamo naš svet: agenda za trajnostni razvoj do leta 2030).

<sup>(10)</sup> Standardi Mednarodne organizacije dela ter člena 151 in 156 PDEU.

2.9 EESO se zaveda številnih elementov, dejavnikov in okoliščin, ki vplivajo na kakovost dela in njegovo trajno zagotavljanje, ter je to navedel v svojem mnenju <sup>(1)</sup>. Gre za elemente, kot so višina in predvidljivost plač delavcev, oblike in načini opravljanja dela, delovno okolje, varnost in zdravje pri delu, stabilnost zaposlitve, vseživljenjsko učenje, usposabljanje delavcev, urejen in predvidljiv delovni čas, varstvo pravic delavcev, ravnotežje med delovnim in zasebnim življenjem ter aktiven in učinkovit socialni dialog.

2.10 EESO ugotavlja, da je zagotavljanje dostojnega dela eden bistvenih elementov zagotavljanja kakovostnega dela. Zato poziva Evropsko komisijo, države članice in socialne partnerje, naj vprašanjem zagotavljanja dostojnega in kakovostnega dela namenijo več pozornosti.

2.11 EESO se zaveda, da je zagotavljanje elementov kakovostnega dela odvisno tudi od odpornosti evropskih podjetij na svetovnem trgu, razmer na notranjem trgu, različnih poslovnih modelov in gospodarskih politik. Zato poziva Evropsko komisijo in države članice, naj skupaj s socialnimi partnerji ustvarijo razmere, ki bodo spodbujale trajnostne naložbe in s tem delodajalcem omogočale trajno zagotavljanje kakovostnega dela in odpravljale nepoštene prakse. Države članice bi morale z raznimi spodbudami, politikami ter ustreznimi predpisi pripomoči k hitrejši vzpostavitvi takih razmer.

### 3. COVID-19

3.1 EESO priznava, da se je gospodarska dejavnost v času epidemije asimetrično zmanjšala ter da je mehanizem SURE, ki ga je v času pandemije uvedla Evropska komisija, prispeval k ohranitvi velikega števila delovnih mest. Države članice so, da bi se izognile odpuščanju delavcev in poslabšanju dohodkovne varnosti ljudi, sprejele razne sheme krajšega delovnega časa, subvencioniranja plač zaposlenih, čakanja na delo doma (npr. v dejavnostih, ki niso smele obratovati) z nižjim odstotkom plače, sprejeti so bili različni ukrepi aktivne politike zaposlovanja ter varstva mladih in starejših, subvencije, ki so delno nadomestile izpad dohodka, temeljni dohodki nekaterim skupinam ljudi in podobno. Vendar EESO poudarja, da ti začasni ukrepi ne bi smeli zasenčiti potrebe po trdnih in trajnostnih gospodarskih politikah v EU in državah članicah, s katerimi bi spodbujali rast in ustvarjali nova delovna mesta.

3.1.1 EESO obžaluje, da Evropska komisija ustreznega sodelovanja socialnih partnerjev in ostalih deležnikov ni določila za pomembno merilo za črpanje teh sredstev. V nekaterih državah članicah socialni partnerji namreč niso bili aktivno vključeni v oblikovanje ukrepov in politik na trgu dela. Okrevanje in zagotavljanje kakovosti dela bosta v teh državah težja.

3.2 EESO priznava, da se je opravljanje dela v času epidemije v nekaterih dejavnostih spremenilo tako, da se bodo nekatere spremembe ohranile tudi v obdobju okrevanja in kasneje. Zato je ključno pripoznati te spremembe, jih ustrezno nasloviti, spremljati in jih razvijati v smeri zagotavljanja trajne kakovosti dela s ciljem ustvariti dodatne priložnosti za podjetja in delavce. Posebno pozornost je treba nameniti vplivu in posledicam digitalizacije ter uvajanja umetne inteligence na delovna mesta.

3.3 EESO opozarja, da je epidemija osvetlila določene ekonomske in poslovne modele ter oblike in načine opravljanja dela, ki so bili pred epidemijo spregledani oziroma se jim je posvečala premajhna pozornost. Paziti bo treba, da te pogostejše oblike poslovanja in načini opravljanja dela ne bodo negativno vplivali na trg dela ali kakovost dela ter da ne bodo predstavljali nepoštene prakse.

3.4 EESO pozdravlja Priporočilo Evropske komisije o učinkoviti aktivni podpori zaposlovanju (EASE) po krizi zaradi COVID-19 in poziva države članice, naj prednostno določijo politike trga dela na način, da je eden od ključnih elementov premagovanja krize vlaganje v ljudi, upoštevajoč potrebo po zelenem in digitalnem prehodu. Države članice bi morale v svoje nacionalne načrte za okrevanje in odpornost vključiti ukrepe EASE, ki so dogovorjeni skupaj s socialnimi partnerji.

<sup>(1)</sup> UL C 125, 21.4.2017, str. 10, točka 3.4.

3.5 EESO je zaskrbljen, da se je duševno počutje evropskih delavcev med pandemijo znatno poslabšalo, zlasti med mladimi in tistimi, ki so izgubili zaposlitev<sup>(12)</sup>. Zato poziva k celostnemu in skupnemu pristopu, usmerjenemu v združevanje ambicioznih politik na področju zdravja, varnosti in duševnega počutja.

3.6 EESO ponavlja stališče in predloge, ki jih je predstavil v različnih mnenjih<sup>(13)</sup> o vprašanih v zvezi s prihodnostjo dela, digitalizacijo, delom na daljavo, organizacijo delovnega časa, vseživljenjskim učenjem in usposabljanjem ter usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja. Vse, kar je navedel v zvezi s kakovostnim delom, velja za vse, ki delajo, ne glede na njihovo državljanstvo, zato sta pomembni tudi priseljevanje in vključevanje državljanov tretjih držav.

3.7 Upoštevač spremembe, ki jih je prinesla pandemija, sočasen razvoj digitalizacije ter dejstva, da na kakovost dela vpliva ogromno dejavnikov, so v tem mnenju poudarjeni zgoj nekateri vidiki, ki jih je izpostavilo slovensko predsedstvo in ki zahtevajo posebno pozornost pri razvoju kakovostnega dela. To so: 1) prilagoditev delovnega okolja v luči staranja prebivalstva, 2) usposabljanje in vseživljenjsko učenje, 3) zagotavljanje enakosti, 4) upoštevanje prednosti in pasti digitalizacije in umetne inteligence ter 5) vloga socialnih partnerjev.

#### 4. Prilagoditev delovnega okolja zaradi staranja prebivalstva

4.1 S staranjem prebivalstva v Evropi se v večini držav članic povečuje tudi delovna doba in dejanska upokojitvena starost narašča. To pa zahteva ustvarjanje starejšim primernih delovnih pogojev. V prvi vrsti gre za prilagajanje njihovim psihofizičnim sposobnostim ob hkratnem zagotavljanju, da se njihov nabor znanj in spretnosti posodablja glede na potrebe trga dela. Izboljšanje varovanja zdravja na delovnem mestu ter dostopnost vseživljenjskega učenja starejšim delavcem sta prav tako nepogrešljiva pri zagotavljanju kakovosti dela starejših delavcev.

4.2 Čeprav je zagotavljanje ustreznih delovnih pogojev primarna dolžnost delodajalca, ima pri tem pomembno vlogo tudi tristransko sodelovanje med socialnimi partnerji in vladami, saj lahko s poznavanjem delovnih postopkov ter samih delavcev v okviru socialnega dialoga in kolektivnih dogovorov na ustrezni ravni pripomore k oblikovanju delovnega okolja, ki bo starejšim delavcem omogočalo ustrezno opravljanje dela.

4.3 Pomembno vlogo imajo tudi države članice. Te lahko z ustrezno stopnjo socialne zaščite, dostopnostjo kakovostnih zdravstvenih storitev ter z različnimi spodbudami in subvencijami delodajalcem pripomorejo k ustvarjanju delovnega okolja, ki bo ljudem omogočalo varno in produktivno opravljanje dela v starosti.

4.4 EESO predlaga, da se v okviru evropskega semestra več pozornosti nameni izvajanju politik na trgu dela, povezanih z demografijo. Nujno je aktivno sodelovanje socialnih partnerjev pri strategijah in izvajanju politik ter ukrepov, povezanih s starejšimi na trgu dela, vključno z njihovim ustreznim vključevanjem na trg dela.

4.5 Razviti je treba sodobne in inovativne načine sodelovanja med mlajšo in starejšo generacijo, pri čemer je ključen ustrezen prenos znanja in izkušenj v obeh smereh.

#### 5. Usposabljanje in vseživljenjsko učenje

5.1 EESO je v svojih mnenjih že večkrat poudaril pomen vseživljenjskega učenja in usposabljanja tako brezposelnih kot tudi zaposlenih delavcev<sup>(14)</sup>.

<sup>(12)</sup> Eurofound (2021), *Living, working and COVID-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year*, Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg, stran 4.

<sup>(13)</sup> UL C 129, 11.4.2018, str. 44, UL C 197, 8.6.2018, str. 45, UL C 237, 6.7.2018, str. 8, UL C 367, 10.10.2018, str. 15, UL C 440, 6.12.2018, str. 37, UL C 232, 14.7.2020, str. 18.

<sup>(14)</sup> Kot je navedeno v UL C 374, 16.9.2021, str. 38.

5.2 EESO posebej poudarja pomen pravočasnega predvidevanja potreb delavcev in podjetij po kompetencah ter njihovega strateškega načrtovanja. Pri tem je potrebno sodelovanje med socialnimi partnerji, zlasti na panožni in podjetniški ravni.

5.3 Posebno pozornost je treba nameniti dolgotrajno brezposelnim ter ostalim, ki so dalj časa odsotni s trga dela. Daljša odsotnost s trga dela namreč znatno oteži zaposljivost, zlasti upoštevajoč hitrost digitalnih sprememb<sup>(15)</sup>. Zaradi pandemije se je ta problem še poslabšal, saj so se morale nekatere dejavnosti ustaviti in delavci so ostali doma. V takih razmerah so zato potrebne učinkovite aktivne politike zaposlovanja.

5.4 Aktivnosti na področju usposabljanja je treba usmeriti v ustrezno ozaveščanje delodajalcev o pomenu pravočasnega načrtovanja potreb po ustreznih znanjih in kompetencah za delo v prihodnosti. V zvezi s tem EESO priporoča, naj se posebna pozornost nameni načrtom za digitalno usposabljanje delavcev.

5.5 EESO priporoča državam članicam, da razmislijo tudi o finančno-davčnih spodbudah za aktivnejše usposabljanje delavcev pri delodajalcu, bodisi v obliki neposrednega financiranja bodisi v obliki davčnih olajšav za podjetja.

## 6. Zagotavljanje enakosti

6.1 EESO zagovarja stališče, da je v času okrevanja in po njem nujno ohranjati enakost na podlagi osebnih okoliščin ter preprečevati vse oblike diskriminatornih praks. Priznava priložnosti, ki jih ponujajo različne oblike dela, hkrati pa opozarja, da se utegne zaradi tega povečati neenakost delavcev, tudi na podlagi spola<sup>(16)</sup>. Poiskati je treba načine, da se zagotovi enaka obravnava delavcev, in sicer po vseh ustreznih poteh, tako na zakonodajni ravni kot tudi na ravni kolektivnih dogovorov.

6.2 EESO ugotavlja, da v času pandemije enakost ni bila zagotovljena, saj sprejeti ukrepi niso zajeli vseh delavcev in vseh podjetij. Malim in srednjim podjetjem, delavcem v prekarnih oblikah zaposlitve, samozaposlenim, migrantom, mladim in ženskam pogosto ni bil omogočen dostop do nadomestila zaradi izpada dohodka ali pa jih ukrepi niso zajeli. To pa pomeni, da sta se revščina in socialna izključenost v času epidemije povečali. Prav tako je tudi marsikatero podjetje prenehalo poslovati, kar je povzročilo izgubo delovnih mest.

6.3 EESO ugotavlja, da se je med pandemijo znatno poslabšal položaj žensk na trgu dela<sup>(17)</sup>: številne ženske so izgubile zaposlitev, poslabšalo se je usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, povečala pa se je tudi prekarnost.

6.4 Prav tako se je poslabšal položaj migrantov na trgu dela in mladih, ki imajo vedno več težav pri iskanju zaposlitve. Poleg tega se še bolj soočajo s prekarnimi oblikami zaposlitve, ki ne zagotavljajo kakovostnega življenja.

6.5 Neenakost se najbolj odraža v višini prejemkov in stabilnosti zaposlitve. EESO je zato prepričan, da je treba v okviru politik trga dela obravnavati razlike v plačah, skupaj z ukrepi, s katerimi se spodbuja preglednost plač, odpravlja horizontalna in vertikalna segregacija na trgu dela, spodbuja delo s polnim delovnim časom za ženske, odpravljajo omejitve, povezane z neplačano oskrbo, in zagotavlja izvajanje načela enakega plačila za delo enake vrednosti. Prav tako je treba sprejeti ukrepe, ki bodo zagotavljali spoštovanje pravic delavcev. Spodbujati bi bilo treba tudi socialni dialog s poudarkom na kolektivnih pogajanjih v nestandardnih dejavnostih, kot so delo v gospodinjstvu, delo v oskrbi, platformno delo in podobno.

## 7. Digitalizacija in umetna inteligenca

7.1 Digitalizacija močno vpliva na odnose med delodajalci in delavci, pri čemer se je treba zavedati pozitivnih in negativnih posledic njene uvedbe v delovni proces delodajalca.

<sup>(15)</sup> Digitalne kompetence delavcev in usposabljanje zanje se v državah EU zelo razlikujejo, kar še pogloblja razlike v položaju delavcev. Leta 2019 je digitalno usposabljanje v povprečju zagotavljalo manj kot 25 % podjetij v EU, ta odstotek pa pokriva razpon od 6 % v Romuniji do 37 % na Finskem.

<sup>(16)</sup> UL C 220, 9.6.2021, str. 13.

<sup>(17)</sup> <https://eige.europa.eu/news/covid-19-derails-gender-equality-gains>

7.2 Digitalne rešitve vzbujajo tudi pomisleke glede pogodbenih odnosov med delavci in delodajalci. Za zagotavljanje trajnostnih elementov kakovostnega dela je treba spremljati razvoj na trgu dela ter zagotoviti ustrezne mehanizme za zaščito temeljnih pravic delavcev, ne da bi to oviralo razvoj digitalnih rešitev. EU, države članice, socialni partnerji in drugi deležniki bi morali vsi prispevati k iskanju pravičnih odzivov na pomisleke ljudi. EESO poudarja, da lahko večja digitalizacija v poklicnem življenju prinese koristi, hkrati pa ustvarja izzive. V zvezi s tem priznava, da ima lahko hitro izvajanje okvirnega sporazuma evropskih socialnih partnerjev o digitalizaciji pomembno vlogo <sup>(18)</sup>.

7.3 Nujno se kaže potreba po obvladovanju umetne inteligence na delovnem mestu, zlasti z vidika preprečevanja diskriminatornih praks, nedovoljenega nadzora delavcev, vključno s pravico do odklopa, ter drugega manj ugodnega obravnavanja delavcev. V postopke sprejemanja in izvajanja zakonodaje o umetni inteligenci je treba vključiti socialne partnerje.

V Bruslju, 23. septembra 2021

*Predsednica*  
*Evropskega ekonomsko-socialnega odbora*  
Christa SCHWENG

---

<sup>(18)</sup> The European Social Partners framework agreement\_and\_studies/2020-06-22\_agreement\_on\_digitalisation\_-\_with\_signatures.pdf.

## PRILOGA

Naslednji amandmaji, ki so bili med razpravo zavrženi, so prejeli vsaj četrtno glasov (člen 43(2) poslovnika):

**AMANDMA 3****Vlagatelj:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

**SOC/685****Ključni elementi trajnostnega kakovostnega dela med okrevanjem in po njem****Točka 2.9****Spremeni se tako:**

Mnenje strokovne skupine	Amandma
<p>EESO se zaveda številnih elementov, dejavnikov in okoliščin, ki vplivajo na kakovost dela in njegovo trajno zagotavljanje, ter je to navedel v svojem mnenju <sup>(1)</sup>. Gre za elemente, kot so višina in predvidljivost plač delavcev, oblike in načini opravljanja dela, delovno okolje, varnost in zdravje pri delu, stabilnost zaposlitve, vseživljenjsko učenje, usposabljanje delavcev, urejen in predvidljiv delovni čas, varstvo pravic delavcev, ravnotežje med delovnim in zasebnim življenjem, aktiven in učinkovit socialni dialog in podobno.</p> <p><sup>(1)</sup> UL C 125, 21.4.2017, str. 10, točka 3.4.</p>	<p>EESO se zaveda številnih elementov, dejavnikov in okoliščin, ki vplivajo na kakovost dela in njegovo trajno zagotavljanje, ter je to navedel v svojem mnenju <sup>(1)</sup>. Gre za elemente, kot so višina in predvidljivost plač delavcev, oblike in načini opravljanja dela, <b> vključno s potrebo po različnih oblikah opravljanja dela in prožnosti v okviru socialnega dialoga</b>, delovno okolje, varnost in zdravje pri delu, stabilnost zaposlitve, vseživljenjsko učenje, usposabljanje delavcev, urejen in predvidljiv delovni čas, varstvo pravic delavcev, ravnotežje med delovnim in zasebnim življenjem, aktiven in učinkovit socialni dialog in podobno.</p> <p><sup>(1)</sup> UL C 125, 21.4.2017, str. 10, točka 3.4.</p>

**Rezultat glasovanja**

Za: 92

Proti: 120

Vzdržani: 15



**AMANDMA 4****Vlagatelj:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

**SOC/685****Ključni elementi trajnostnega kakovostnega dela med okrevanjem in po njem****Točka 3.3****Spremeni se tako:**

Mnenje strokovne skupine	Amandma
EESO opozarja, da je epidemija osvetlila določene ekonomske in poslovne modele ter oblike in načine opravljanja dela, ki so bili pred epidemijo spregledani oziroma se jim je posvečala premajhna pozornost. <b>Paziti bo treba</b> , da <b>te pogostejše oblike</b> poslovanja in <b>načini</b> opravljanja dela ne <b>bodo</b> negativno <b>vplivali</b> na trg dela ali kakovost dela ter da ne <b>bodo predstavljali</b> nepošteno prakse.	EESO opozarja, da je epidemija osvetlila določene ekonomske in poslovne modele ter oblike in načine opravljanja dela, ki so bili pred epidemijo spregledani oziroma se jim je posvečala premajhna pozornost. <b>Pomembno je</b> , da <b>se na evropski in nacionalni ravni okrepijo podjetništvo in samostojnim podjetnikom prijazne politike ter spodbuja trajnostni razvoj teh pogostejših oblik</b> poslovanja in <b>načinov</b> opravljanja dela, <b>pri čemer je treba zagotoviti, da to ne bo</b> negativno <b>vplivalo</b> na trg dela ali kakovost dela ter da ne <b>bo predstavljalo</b> nepošteno prakse.

**Rezultat glasovanja**

Za: 90

Proti: 125

Vzdržani: 16

**AMANDMA 5****Vlagatelj:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

**SOC/685****Ključni elementi trajnostnega kakovostnega dela med okrevanjem in po njem**

**Točka 6.2****Spremeni se tako:**

Mnenje strokovne skupine	Amandma
EESO ugotavlja, da v času pandemije enakost ni bila zagotovljena, saj sprejeti ukrepi niso zajeli vseh delavcev in vseh podjetij. Malim in srednjim podjetjem, delavcem v <b>prekarnih</b> oblikah zaposlitve, samozaposlenim, migrantom, mladim in ženskam pogosto ni bil omogočen dostop do nadomestila zaradi izpada dohodka ali pa jih ukrepi niso zajeli. To pa pomeni, da sta se revščina in socialna izključenost v času epidemije povečali. Prav tako je tudi marsikatero podjetje prenehalo poslovati, kar je povzročilo izgubo delovnih mest.	EESO ugotavlja, da v času pandemije enakost ni bila zagotovljena, saj sprejeti ukrepi niso zajeli vseh delavcev in vseh podjetij. Malim in srednjim podjetjem, delavcem v <b>manj stabilnih in varnih</b> oblikah zaposlitve, samozaposlenim, migrantom, mladim in ženskam pogosto ni bil omogočen dostop do nadomestila zaradi izpada dohodka ali pa jih ukrepi niso zajeli. To pa pomeni, da sta se revščina in socialna izključenost v času epidemije povečali. Prav tako je tudi marsikatero podjetje prenehalo poslovati, kar je povzročilo izgubo delovnih mest.

**Rezultat glasovanja:**

Za: 88  
 Proti: 138  
 Vzdržani: 14

**AMANDMA 6****Vlagatelj:**

ARDHE Christian  
 HOŠTÁK Martin  
 KONTKANEN Mira-Maria  
 LE BRETON Marie-Pierre

**SOC/685****Ključni elementi trajnostnega kakovostnega dela med okrevanjem in po njem****Točka 6.3****Spremeni se tako:**

Mnenje strokovne skupine	Amandma
EESO ugotavlja, da se je med pandemijo znatno poslabšal položaj žensk na trgu dela <sup>(17)</sup> : številne ženske so izgubile zaposlitev, poslabšalo se je usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, <b>povečala</b> pa se je tudi <b>prekarnost</b> .	EESO ugotavlja, da se je med pandemijo znatno poslabšal položaj žensk na trgu dela <sup>(17)</sup> : številne ženske so izgubile zaposlitev, poslabšalo se je usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, <b>povečal</b> pa se je tudi <b>izziv, kako najti bolj stabilno in varno zaposlitev</b> .
<sup>(17)</sup> <a href="https://eige.europa.eu/news/covid-19-derails-gender-equality-gains">https://eige.europa.eu/news/covid-19-derails-gender-equality-gains</a>	<sup>(17)</sup> <a href="https://eige.europa.eu/news/covid-19-derails-gender-equality-gains">https://eige.europa.eu/news/covid-19-derails-gender-equality-gains</a>

**Rezultat glasovanja**

Za: 80  
 Proti: 143  
 Vzdržani: 10

**AMANDMA 7****Vlagatelj:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

**SOC/685****Ključni elementi trajnostnega kakovostnega dela med okrevanjem in po njem****Točka 6.4****Spremeni se tako:**

Mnenje strokovne skupine	Amandma
Prav tako se je poslabšal položaj migrantov na trgu dela in mladih, ki imajo vedno več težav pri iskanju zaposlitve. Poleg tega se še bolj soočajo s <b>prekarnimi oblikami</b> zaposlitve, <b>ki ne zagotavljajo kakovostnega življenja.</b>	Prav tako se je poslabšal položaj migrantov na trgu dela in mladih, ki imajo vedno več težav pri iskanju zaposlitve. Poleg tega se še bolj soočajo z <b>izzivom, kako najti bolj stabilno in varno obliko</b> zaposlitve.

**Rezultat glasovanja**

Za: 80

Proti: 143

Vzdržani: 10

**AMANDMA 8****Vlagatelj:**

BARRERA CHAMORRO Maria del Carmen

MEYNENT Denis

SALIS-MADINIER Franca

ZORKO Andrej

**SOC/685****Ključni elementi trajnostnega kakovostnega dela med okrevanjem in po njem**

**Točka 6.5****Spremeni se tako:**

Mnenje strokovne skupine	Amandma
<p>Neenakost se najbolj odraža v višini prejemkov in stabilnosti zaposlitve. EESO je zato prepričan, da je treba v okviru politik trga dela obravnavati razlike v plačah, skupaj z ukrepi, s katerimi se spodbuja preglednost plač, odpravlja horizontalna in vertikalna segregacija na trgu dela, spodbuja delo s polnim delovnim časom za ženske, odpravljajo omejitve, povezane z neplačano oskrbo, in zagotavlja izvajanje načela enakega plačila za delo enake vrednosti. Prav tako je treba sprejeti ukrepe, ki bodo zagotavljali spoštovanje pravic delavcev. Spodbujati bi bilo treba tudi socialni dialog s poudarkom na kolektivnih pogajanjih v nestandardnih dejavnostih, kot so delo v gospodinjstvu, delo v oskrbi, platformno delo in podobno.</p>	<p>Neenakost se najbolj odraža v višini prejemkov in stabilnosti zaposlitve. EESO je zato prepričan, da je treba v okviru politik trga dela obravnavati razlike v plačah, skupaj z <b>zavezujočimi</b> ukrepi, s katerimi se spodbuja preglednost plač, odpravlja horizontalna in vertikalna segregacija na trgu dela, spodbuja delo s polnim delovnim časom za ženske, odpravljajo omejitve, povezane z neplačano oskrbo, in zagotavlja izvajanje načela enakega plačila za delo enake vrednosti. Prav tako je treba sprejeti ukrepe, ki bodo zagotavljali spoštovanje pravic delavcev. Spodbujati bi bilo treba tudi socialni dialog s poudarkom na kolektivnih pogajanjih v nestandardnih dejavnostih, kot so delo v gospodinjstvu, delo v oskrbi, platformno delo in podobno.</p>

**Rezultat glasovanja**

Za: 102

Proti: 113

Vzdržani: 16

**AMANDMA 10****Vlagatelj:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

**SOC/685****Ključni elementi trajnostnega kakovostnega dela med okrevanjem in po njem****Točka 7.3****Spremeni se tako:**

Mnenje strokovne skupine	Amandma
<p><b>Nujno se kaže potreba po obvladovanju</b> umetne inteligence na delovnem mestu, zlasti z vidika preprečevanja diskriminatornih praks, nedovoljenega nadzora delavcev, <b> vključno s pravico do odklopa</b>, ter drugega manj ugodnega obravnavanja delavcev. V postopke sprejemanja in izvajanja zakonodaje o umetni inteligenci je treba vključiti socialne partnerje.</p>	<p><b>Za pregleden in uravnotežen razvoj</b> umetne inteligence je <b>nujno njeno upravljanje</b> na delovnem mestu, zlasti z vidika <b>blažitve neutemeljenih pomislekov, spodbujanja avtonomije delavcev in</b> preprečevanja diskriminatornih praks, nedovoljenega nadzora delavcev ter drugega manj ugodnega obravnavanja delavcev. V postopke sprejemanja in izvajanja zakonodaje o umetni inteligenci je treba vključiti socialne partnerje.</p>

**Rezultat glasovanja**

Za: 88

Proti: 136

Vzdržani: 10

**AMANDMA 11****Vlagatelj:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

**SOC/685****Ključni elementi trajnostnega kakovostnega dela med okrevanjem in po njem****Točka 1.1****Spremeni se tako:**

Mnenje strokovne skupine	Amandma
<p>Kakovost dela je eden izmed temeljnih elementov kakovostnega življenja. <b>Slediti je treba načelu kakovost dela za kakovost življenja (angl. quality of work for quality of life), saj je to nujni osnovni pogoj za trajnosten družbeni razvoj.</b> Zato je EESO prepričan, da <b>mu je treba v okviru politik EU nameniti posebno pozornost</b>, saj <b>mora preprečiti</b> tveganja neenakosti, revščine, socialne izključenosti in nelojalne konkurence.</p>	<p>Kakovost dela je eden izmed temeljnih elementov kakovostnega življenja <b>in jo je treba obravnavati skupaj s konceptom trajnostnega razvoja, pri čemer je treba upoštevati širši okvir trajnostne rasti in zaposlovanja, zlasti prehod na zeleno ekonomijo in digitalizacijo.</b> EESO hkrati priznava <b>vlogo delodajalcev pri spodbujanju znanj in spretnosti, zaposlovanja, različnih oblik dela, varnosti, dobrega počutja delavcev in konkurenčnosti podjetij.</b> Zato je prepričan, da <b>bi bilo treba kakovosti dela kot sestavnemu delu gospodarske rasti in zaposlovanja nameniti posebno pozornost v politikah EU, saj lahko pomembno prispeva h krepitvi trajnostne rasti, zaposlovanja in produktivnosti, hkrati pa odpravlja</b> tveganja neenakosti, revščine, socialne izključenosti in nelojalne konkurence.</p>

**Rezultat glasovanja**

Za: 79

Proti: 136

Vzdržani: 11

**AMANDMA 12****Vlagatelj:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

**SOC/685****Ključni elementi trajnostnega kakovostnega dela med okrevanjem in po njem**

**Točka 1.2****Doda se nova točka:****Uvrstitev: za sedanjo točko – enaka raven**

Mnenje strokovne skupine	Amandma
	<i>EESO poudarja, da so potrebni celoviti in dobro usmerjeni ukrepi za zagotovitev odzivnih, odpornih in vključujočih trgov dela v državah članicah, tudi zaradi pandemije, s posebnim poudarkom na zagotavljanju prožnih delovnih mest. Vendar opozarja, da je treba razvoj trga dela podpreti, ne pa prekomerno regulirati ali ovirati. Posebno pozornost bi bilo treba nameniti načeloma subsidiarnosti in sorazmernosti, kar zadeva pristojnosti EU in držav članic ter različne instrumente, ki so jim na voljo. V zvezi z zagotavljanjem trdnih gospodarskih temeljev v podporo pravičnemu prehodu v Evropi bi se bilo treba osredotočiti na oblikovanje pravičnega, stabilnega in predvidljivega regulativnega okvira za podjetja ter paziti, da jim ne bi nalagali upravnih bremen.</i>

**Rezultat glasovanja:**

Za: 79

Proti: 144

Vzdržani: 7

**AMANDMA 15****Vlagatelj:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

**SOC/685****Ključni elementi trajnostnega kakovostnega dela med okrevanjem in po njem****Točka 1.12****Spremeni se tako:**

Mnenje strokovne skupine	Amandma
EESO opozarja, da se mehanizem za okrevanje in odpornost neposredno ne nanaša na elemente kakovostnega dela, zato poziva Evropsko komisijo, naj <b>ga v tem delu dopolni</b> . Za doseg ciljev, določenih z mehanizmom za okrevanje in odpornost, je kakovost dela ključna. Ne smemo spregledati ranljivih skupin, <b>kot so prekarni in mladi delavci</b> , ki jih je epidemija najbolj prizadela.	EESO opozarja, da se mehanizem za okrevanje in odpornost neposredno ne nanaša na elemente kakovostnega dela, zato poziva Evropsko komisijo, naj <b>zagotovi, da bodo ti elementi pri izvajanju mehanizma ustrezno obravnavani</b> . Za doseg ciljev, določenih z mehanizmom za okrevanje in odpornost, je kakovost dela ključna. Ne smemo spregledati ranljivih skupin, ki jih je epidemija najbolj prizadela.

**Rezultat glasovanja**

Za: 82

Proti: 140

Vzdržani: 8

---