

Bruxelles, 2. lipnja 2023.
(OR. en)

9650/23

Međuinstitucijski predmet:
2023/0012(NLE)

SOC 334
EMPL 217

NAPOMENA

Od:	Odbor stalnih predstavnika (dio 1.)
Za:	Vijeće
Predmet:	Prijedlog PREPORUKE VIJEĆA o jačanju socijalnog dijaloga u Europskoj uniji – donošenje

I. UVOD

1. Komisija je 26. siječnja 2023. Vijeću podnijela Prijedlog preporuke Vijeća o jačanju socijalnog dijaloga u Europskoj uniji. U Ugovorima je prepoznata uloga socijalnih partnera, koja je istaknuta i u osmom načelu europskog stupa socijalnih prava. U Akcijskom planu za provedbu europskog stupa socijalnih prava, koji je Komisija pokrenula u ožujku 2021., naglašava se potreba za jačanjem socijalnog dijaloga na nacionalnoj razini i razini Unije te se poziva na veće zalaganje za povećanje obuhvata kolektivnog pregovaranja i sprečavanje smanjenja broja članova i organizacijske gustoće socijalnih partnera.

2. Ovaj Prijedlog temelji se na članku 292. u vezi s člankom 153. stavkom 1. točkom (f) Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU), kojim se Uniji omogućuje da podupire i dopunjuje aktivnosti država članica u zastupanju i kolektivnoj obrani interesa radnika i poslodavaca, uključujući suodlučivanje. Na temelju članka 153. stavka 2. Vijeće odlučuje jednoglasno.

II. POSTUPAK ISPITIVANJA

3. Komisija je Prijedlog predstavila na sastanku Radne skupine za socijalna pitanja 3. veljače 2023. Radna skupina razmotrila je Prijedlog na sastancima 22. veljače, 31. ožujka, 26. travnja i 22. svibnja 2023. Na sastanku Corepera 31. svibnja 2023. kompromisni tekst predsjedništva kako je naveden u Prilogu ovoj napomeni jednoglasno je podržan te je podnesen Vijeću (EPSCO) da ga donese 12. lipnja 2023.
4. Tekst Preporuke revidiran je tijekom razmatranja u pripremnim tijelima. Posebno su uvedene izmjene kako bi se uzelo u obzir da se strukture i tradicije socijalnog dijaloga znatno razlikuju među državama članicama. Jezik je prilagođen činjenici da je riječ o preporuci, a ne o obvezujućem pravnom aktu.

Upućivanja na primjenu odstupanja od kolektivnih ugovora izbrisana su iz operativnog dijela. Provedeno je znatno restrukturiranje mehanizama povezanih s praćenjem provedbe Preporuke i s daljnjim postupanjem u pogledu Preporuke kako bi se taj proces pojednostavnio i uskladio s postojećim postupcima.

III. ZAKLJUČAK

5. S obzirom na navedeno Vijeće (EPSCO) poziva se da 12. lipnja 2023. donese Prijedlog kako je naveden u Prilogu ovoj napomeni.

Prijedlog

PREPORUKE VIJEĆA

o jačanju socijalnog dijaloga u Europskoj uniji

VIJEĆE EUROPSKE UNIJE,

uzimajući u obzir Ugovor o funkcioniranju Europske unije (UFEU), a posebno njegov članak 292. u vezi s člankom 153. stavkom 1. točkom (f),

uzimajući u obzir prijedlog Europske komisije,

budući da:

- (1) Vijeće u svojim zaključcima od 24. listopada 2019. pod naslovom „Budućnost rada: Unija koja promiče Deklaraciju Međunarodne organizacije rada povodom njezine stote obljetnice” potiče države članice da se nastave zalagati za ratifikaciju i primjenu ažuriranih konvencija i protokola Međunarodne organizacije rada (MOR). Vijeće isto tako poziva države članice i Komisiju da poboljšaju socijalni dijalog na svim razinama i u svim njegovim oblicima, uključujući prekograničnu suradnju, kako bi se osiguralo aktivno sudjelovanje socijalnih partnera u oblikovanju budućnosti rada i izgradnji socijalne pravde, među ostalim praktičnim priznavanjem prava na kolektivno pregovaranje i razmatranjem primjerenih minimalnih plaća, neovisno o tome jesu li zakonske ili su dogovorene u okviru pregovora.
- (2) U Zajedničkoj izjavi o novom početku za socijalni dijalog iz 2016. koju su 27. lipnja 2016. potpisali Komisija, nizozemsko predsjedništvo Vijeća i europski socijalni partneri, međusektorski i sektorski socijalni partneri na razini Unije obvezali su se da će se nastaviti zalagati za socijalni dijalog i procijeniti potrebu za daljnjim mjerama u tom pogledu, kako bi doprli do povezanih društava u državama članicama koja još nisu uključena te povećali članstvo i reprezentativnost sindikata i organizacija poslodavaca.

- (3) U osmom načelu europskog stupa socijalnih prava navodi se da treba provesti savjetovanje sa socijalnim partnerima o osmišljavanju i provedbi gospodarskih i socijalnih politika te politika zapošljavanja u skladu s nacionalnom praksom. Potiče ih se da pregovaraju o kolektivnim ugovorima i sklapaju ih u svim područjima koja su im relevantna poštujući svoju autonomiju i pravo na kolektivno djelovanje. U stupu socijalnih prava navodi se i da treba poticati potporu povećanju kapaciteta socijalnih partnera za promicanje socijalnog dijaloga. Osim toga, svi relevantni akteri pozvani su u okviru Socijalne obveze iz Porta¹ da promiču autonomni socijalni dijalog kao strukturnu sastavnicu europskog društvenog modela i da ga ojačaju na europskoj, nacionalnoj, regionalnoj i sektorskoj razini te na razini poduzeća, s posebnim naglaskom na osiguravanju poticajnog okvira za kolektivno pregovaranje u okviru različitih modela u državama članicama.
- (4) U svojoj Rezoluciji o europskom stupu socijalnih prava od 19. siječnja 2017. Europski parlament naglašava važnost prava na kolektivno pregovaranje i djelovanje kao temeljnog prava sadržanog u primarnom pravu Unije. Europski parlament osim toga očekuje od Komisije da se snažnije i konkretnije zalaže za jačanje i poštovanje socijalnog dijaloga na svim razinama i u svim sektorima, posebno ako nije dovoljno dobro razvijen, uzimajući pritom u obzir različite nacionalne prakse. U svojoj Rezoluciji o politici zapošljavanja i socijalnoj politici europodručja od 10. listopada 2019. Europski parlament navodi da su socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje ključni za osmišljavanje i provedbu politika kojima se mogu poboljšati radni uvjeti i uvjeti zapošljavanja te poziva na koordiniranu inicijativu Unije za proširenje obuhvata kolektivnih ugovora na radnike koji rade putem platformi. Europski parlament poziva i države članice da prema potrebi prošire mogućnosti za kolektivno pregovaranje.

¹ Socijalnu obvezu iz Porta potpisali su 7. svibnja 2021. na socijalnom samitu u Portu portugalsko predsjedništvo Vijeća EU-a, Europska komisija, Europski parlament, socijalni partneri na razini Unije i socijalna platforma, kako bi se ojačala predanost u provedbi europskog stupa socijalnih prava (<https://www.2021portugal.eu/en/porto-social-summit/porto-social-commitment>).

- (5) U smjernici br. 7 Odluke Vijeća (EU) 2022/2296² države članice pozivaju se da, među ostalim, surađuju sa socijalnim partnerima na uspostavi pravednih, transparentnih i predvidljivih radnih uvjeta te pritom postignu ravnotežu između prava i obveza, i da osiguraju pravodobno i smisleno sudjelovanje socijalnih partnera u osmišljavanju i provedbi reformi i politika zapošljavanja te socijalnih reformi i politika te, ako je to relevantno, gospodarskih reformi i politika, među ostalim potporom povećanju kapaciteta socijalnih partnera. U toj se smjernici države članice također poziva da potiču socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje te da potiču socijalne partnere da pregovaraju o kolektivnim ugovorima i sklapaju ih u svim područjima koja su im relevantna, poštujući u potpunosti njihovu autonomiju i pravo na zajedničko djelovanje. U godišnjem pregledu rasta za 2019.³ podsjeća se da u kontekstu smanjenja obuhvata kolektivnog pregovaranja, mjere jačanja institucionalnog kapaciteta socijalnih partnera mogu biti od koristi u zemljama u kojima je socijalni dijalog slab ili je pogođen gospodarskom i finansijskom krizom. U godišnjem pregledu održivog rasta za 2022.⁴ navodi se da je sustavno uključivanje socijalnih partnera i drugih relevantnih dionika ključno za uspjeh koordinacije i provedbe gospodarske politike i politike zapošljavanja. Dok socijalni partneri u nekim državama članicama imaju važnu ulogu i na odgovarajući su način uključeni u oblikovanje i provedbu politika, za druge je države članice u okviru europskog semestra izdano nekoliko preporuka u vezi s poboljšanjem socijalnog dijaloga i uključivanjem socijalnih partnera u osmišljavanje i/ili provedbu reformi.

² Odluka Vijeća (EU) 2022/2296 od 21. studenoga 2022. o smjernicama za politike zapošljavanja država članica (SL L 304, 24.11.2022., str. 67.).

³ Komunikacija Komisije, Godišnji pregled rasta za 2019.: za snažniju Europu suočenu s globalnom nesigurnošću, COM/2018/770 final.

⁴ Komunikacija Komisije, Godišnji pregled održivog rasta 2022., COM/2021/740 final.

- (6) Komisija je u svojem Akcijskom planu za provedbu europskog stupa socijalnih prava⁵ najavila inicijativu za potporu socijalnom dijalogu na razini Unije i na nacionalnoj razini. U tom je akcijskom planu naglašeno i da je potrebno intenzivirati socijalni dijalog na nacionalnoj razini i razini Unije te se pozvalo na veće zalaganje za povećanje obuhvata kolektivnog pregovaranja i sprečavanje smanjenja broja članova i organizacijske gustoće socijalnih partnera.
- (7) Socijalni dijalog, uključujući kolektivno pregovaranje, ključan je i koristan alat za dobro funkcioniranje socijalnog tržišnog gospodarstva, poticanje gospodarske i socijalne otpornosti, konkurentnosti, stabilnosti te održivog i uključivog rasta i razvoja. Ujedno ima važnu ulogu u oblikovanju budućnosti rada jer uzima u obzir određene trendove u području globalizacije, tehnologije, demografije i klimatskih promjena. Države članice s razvijenim okvirom za socijalni dijalog i velikim obuhvatom kolektivnog pregovaranja uglavnom imaju konkurentnija i otpornija gospodarstva.
- (8) Iskustvo pokazuje da socijalni dijalog doprinosi djelotvornom upravljanju krizama. Nakon krize iz 2008. otpornija su bila ona gospodarstva čiji su socijalni partneri mogli u ranoj fazi upravljati strukturama kolektivnog pregovaranja i prilagoditi ih. Nedavna kriza uzrokovana pandemijom bolesti COVID-19 pokazala je da je socijalni dijalog ključan alat za uravnoteženo upravljanje krizama i pronalaženje djelotvornih politika ublažavanja i oporavka. Ničim izazvan i neopravdan agresivni rat Ruske Federacije protiv Ukrajine prouzrokovao je ne samo humanitarnu krizu već i dosad nezabilježeno povećanje cijena hrane i energije. Socijalni partneri imaju važnu ulogu u suočavanju s nekima od tih izazova, posebno u pogledu integracije osoba koje bježe od rata u Ukrajini i drugih problema na tržištu rada Unije te u pronalaženju održivih rješenja za prilagodbu plaća i kolektivnih ugovora.

⁵ Komunikacija Komisije „Akcijski plan za provedbu europskog stupa socijalnih prava”, COM/2021/102 final.

- (9) Aktualne tehnološke promjene, sve veća automatizacija i zelena tranzicija prema klimatskoj neutralnosti brzo ostavljaju svoj trag u gospodarstvu i imaju različite učinke na sektore, zanimanja, regije i zemlje. Socijalni partneri imaju važnu ulogu jer putem dijaloga, pregovora i zajedničkog djelovanja, prema potrebi, pomažu predvidjeti, ublažiti i svladati izazove povezane sa zapošljavanjem i socijalnim pitanjima koji su posljedica gospodarskog restrukturiranja i tekuće usporedne zelene i digitalne tranzicije. U kontekstu europskog zelenog plana i plana RePowerEU, u Preporuci Vijeća o osiguravanju pravedne tranzicije prema klimatskoj neutralnosti⁶ države članice pozivaju se da donesu i provedu, u bliskoj suradnji s relevantnim socijalnim partnerima, sveobuhvatne i koherentne pakete politika i pritom slijede pristup na razini cijelog društva i optimalno iskoriste javno i privatno financiranje.
- (10) Mehanizmi i procesi povezani sa socijalnim dijalogom razlikuju se među državama članicama, što je odraz njihove povijesti, institucija i njihove gospodarske i političke situacije. Djelotvoran socijalni dijalog podrazumijeva, među ostalim, postojanje modela industrijskih odnosa u kojima socijalni partneri mogu pregovarati u dobroj vjeri i samostalno provoditi svoje prakse kolektivnog pregovaranja i sudjelovanja zaposlenika. Uvjeti za dobro funkcioniranje socijalnog dijaloga među ostalim su postojanje snažnih, neovisnih sindikata i organizacija poslodavaca s odgovarajućim tehničkim kapacitetima, pristup relevantnim informacijama koje su potrebne za sudjelovanje u socijalnom dijalogu, spremnost svih strana na uključivanje u socijalni dijalog, poštovanje temeljnih prava slobode udruživanja i kolektivnog pregovaranja, dostupnost odgovarajuće institucionalne potpore i poštovanje autonomije socijalnih partnera.

⁶ Preporuka Vijeća od 16. lipnja 2022. o osiguravanju pravedne tranzicije prema klimatskoj neutralnosti 2022/C 243/04 (SL C 243, 27.6.2022., str. 35.).

- (11) Socijalni dijalog podrazumijeva trostrana i dvostrana savjetovanja i pregovore u privatnom i javnom sektoru i na svim razinama, što uključuje dijalog na međusektorskoj, sektorskoj i poduzetničkoj razini ili na nacionalnoj, regionalnoj ili lokalnoj razini. U nacionalnom trostranom socijalnom dijalogu sudjeluju vlada, radnici i poslodavci kako bi raspravljali o javnim politikama, zakonima, propisima i drugim odlukama koje utječu na socijalne partnere. Trostranim savjetovanjima može se osigurati veća suradnja među trostranim partnerima i postići konsenzus o relevantnim nacionalnim politikama. Trostrani pristup mora se temeljiti na snažnom dvostranom socijalnom dijalogu. Za poboljšanje trostranih procesa presudno je da vlade povećaju transparentnost oblikovanja politika, među ostalim onih koje se odnose na kvalitetne mogućnosti osposobljavanja i njihovu relevantnost za tržište rada.
- (12) Dvostrani pregovori, posebno kolektivno pregovaranje, odvijaju se između organizacija radnika i poslodavaca kako su definirani nacionalnim pravom ili praksom. Organizacija radnika u pravilu je sindikat koji čine udruženje radnika ili drugi sindikati, ili oboje, osnovani radi promicanja i obrane interesa radnika, u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom. Organizaciju poslodavaca čine pojedinačni poslodavci, druga udruženja poslodavaca ili oboje, osnovani radi promicanja i obrane interesa svojih članova, u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom.

- (13) U skladu s Konvencijom br. 135 Međunarodne organizacije rada, koju su dosad ratificirale 24 države članice, predstavnici radnika mogu biti osobe koje su kao takve priznate na temelju nacionalnog prava ili prakse, bez obzira na to jesu li predstavnici sindikata, odnosno predstavnici koje su imenovali ili izabrali sindikati ili članovi takvih sindikata ili su izabrane da budu predstavnici, odnosno predstavnici koje slobodno biraju radnici poduzeća u skladu s odredbama nacionalnih zakona ili propisa ili kolektivnih ugovora i čije funkcije ne uključuju aktivnosti koje su priznate kao isključivo pravo sindikata u dotičnoj zemlji. Ako u istom poduzeću postoje i predstavnici sindikata i izabrani predstavnici, takva se zastupljenost ne bi trebala koristiti za ugrožavanje položaja tih sindikata ili njihovih predstavnika. Trebalo bi poticati suradnju između tih izabranih predstavnika i sindikata ili njihovih predstavnika.
- (14) I uzajamno priznavanje socijalnih partnera i zakonsko priznavanje sindikata i organizacija poslodavaca od strane tijela svake države članice ključni su za uspješan okvir za kolektivno pregovaranje, pod uvjetom da poslodavci i radnici mogu slobodno odabrati koja će ih organizacija ili organizacije predstavljati. U nekim državama članicama to je priznavanje ograničeno na one organizacije koje ispunjavaju određene kriterije reprezentativnosti. Takvi kriteriji trebali bi biti objektivni i razmjerni te se utvrditi uz savjetovanje sa socijalnim partnerima. Trebalo bi ih ocjenjivati u otvorenom i transparentnom postupku odobrenja koji nije prepreka potpunom razvoju kolektivnog pregovaranja. Ako na razini poduzeća ne postoji sindikalno predstavništvo, o kolektivnim ugovorima mogu pregovarati i sklapati ih predstavnici radnika koje su oni slobodno izabrali i ovlastili u skladu s nacionalnim pravom ili praksom.

- (15) Kolektivno pregovaranje može obuhvaćati pitanja povezana s radnim uvjetima i uvjetima zaposlenja, što uključuje plaće, radno vrijeme, godišnje bonuse, godišnji odmor, roditeljski dopust, osposobljavanje te sigurnost i zdravlje na radu, ali i druga pitanja koja su važna socijalnim partnerima. Kolektivno pregovaranje stoga je posebno važno za sprečavanje radnih sporova, poboljšanje plaća i radnih uvjeta te smanjenje nejednakosti plaća. Ono je ključan alat koji radnicima i poslodavcima omogućuje da se prilagode promjenama u svijetu rada. Ujedno je važno za osmišljavanje i definiranje novih elemenata zaštite na radu, kao što su pravo zaposlenika da se isključe s posla, ili poboljšanje postojećih, kao što su jednake mogućnosti, zaštita od nasilja i uznemiravanja na radnom mjestu, osposobljavanje i cjeloživotno učenje, poboljšanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života i rješavanje problema povezanih s mentalnim zdravljem. Kolektivno pregovaranje ima i ključnu ulogu u suočavanju s posljedicama neočekivanih kriza, kao što je pandemija bolesti COVID-19.
- (16) Funkcioniranje sustava kolektivnog pregovaranja ovisi o kombinaciji značajki, kao što su primjena klauzula *erga omnes* i produljenja kolektivnih ugovora i njihovo prosječno trajanje, primjena načela najpovoljnijeg prava, hijerarhija normi i primjena praksi odstupanja od kolektivnih ugovora ili zakona te stope učlanjenosti u sindikate i organizacije poslodavaca. Države članice vrlo različito pristupaju klauzulama *erga omnes* i administrativnim proširenjima, što je odraz razlika u njihovim zakonima i praksi. Sustav kolektivnog pregovaranja koji dobro funkcionira uključuje poštovanje autonomije socijalnih partnera, postupke za suradnju, razmjenu informacija i rješavanje sporova između stranaka.
- (17) Kolektivno pregovaranje može se odvijati na različitim razinama. Pregovaranje može biti vrlo decentralizirano (odvijati se uglavnom na razini poduzeća), visoko centralizirano (odvija se na nacionalnoj razini) ili se može odvijati na srednjim razinama (npr. sektorska, regionalna ili lokalna razina). Kolektivno pregovaranje sve se više odvija na više razina. U nekim slučajevima sektorski ugovori ili ugovori na razini poduzeća slijede smjernice koje su utvrdile organizacije više razine, dok u drugim sektori ili poduzeća slijede standarde utvrđene u drugom sektoru. Stoga je koordinacija među razinama pregovaranja važan stup sustava kolektivnog pregovaranja.

- (18) U većini država članica stope kolektivnih pregovaranja obično su veće među zaposlenicima s ugovorima na neodređeno vrijeme i onima koji rade u većim poduzećima ili u određenim sektorima, kao što je javni sektor. Općenito, manje je vjerojatno da će radnici u malim poduzećima biti obuhvaćeni kolektivnim ugovorima jer ta poduzeća često nemaju kapacitete za pregovaranje o ugovoru na razini poduzeća ili zato što na tom radnom mjestu nema sindikata ili drugog oblika zastupanja radnika. Organiziranje radnika posebno je teško kad je u pitanju nestandardno zapošljavanje, a u većini novijih oblika zapošljavanja radnici nemaju svoje zastupnike. Nedovoljno zastupanje tih vrsta radnika može se pripisati, s jedne strane, trošku njihova zastupanja i, s druge strane, fleksibilnom radnom vremenu i mjestu rada, zbog čega je predstavnicima radnika teško organizirati tu prilično rascjepkanu radnu snagu. Povećanje kapaciteta socijalnih partnera pomoglo bi im da dodatno povećaju svoj doprinos oblikovanju politika i da uspostave djelotvorniji socijalni dijalog i kapacitet za kolektivno pregovaranje. Aktivnosti izgradnje kapaciteta obično pomažu socijalnim partnerima da povećaju svoju bazu članova, među ostalim upotrebom tehnologije te pružanjem novih usluga i aktivnosti u školama i na sveučilištima, kao i svoje ljudske i administrativne kapacitete, da promiču svoje sposobnosti usmjerene na proces i da podupiru svoj organizacijski razvoj. Takve aktivnosti uključuju pružanje specijaliziranog osposobljavanja, tehničku i logističku potporu i financiranje. Izgradnja kapaciteta prvenstveno je proces odozdo prema gore koji ovisi o volji i nastojanjima samih socijalnih partnera, koji najbolje znaju što im treba i koje mjere već poduzimaju za jačanje svojih kapaciteta. Ta nastojanja zatim mogu dopuniti i/ili poduprijeti javna tijela te se u tu svrhu mogu iskoristiti sredstva Unije, uz poštovanje autonomije socijalnih partnera.

- (19) Neke države članice poduzele su sljedeće mjere radi potpore socijalnom dijalogu i kolektivnom pregovaranju širenjem prilika za socijalni dijalog: promicanje autonomije socijalnih partnera i poštovanje njihove ugovorne slobode, poticanje zajedničkih mišljenja, programa i projekata, sudjelovanje u redovitoj razmjeni informacija, promicanje osposobljavanja u području pregovaranja, osiguravanje alternativnih mehanizama za rješavanje sporova, kao što su mirenje, posredovanje i arbitraža, te jačanje zaštite radnika od odmazde ili diskriminacije zbog njihova sudjelovanja u aktivnostima kolektivnog pregovaranja.
- (20) Međutim, u mnogim je državama članicama socijalni dijalog sve teži. Dok je stopa učlanjenosti u udruge poslodavaca i dalje relativno stabilna, iako se u nekoliko država članica bilježi silazni trend, stopa učlanjenosti u sindikate u prosjeku se smanjuje u cijeloj Uniji. Nadalje, udio radnika obuhvaćenih kolektivnim ugovorima (obuhvat kolektivnog pregovaranja) nizak je u većini država članica te se, unatoč činjenici da su sindikalne organizacije donijele nekoliko strategija kako bi proširile svoj doseg na nestandardne oblike zapošljavanja, znatno smanjio tijekom posljednjih 30 godina. U nekim slučajevima postojeća pravila mogu imati nedostatke i potencijalno štetan učinak na socijalni dijalog. Ti nedostaci mogu uključivati: stroge uvjete reprezentativnosti; uplitanja u postupak pregovaranja ili neopravdana ograničenja predmeta kolektivnog pregovaranja, nepravilno razgraničenje gospodarskih sektora kojim se sprečava stvaranje struktura kolektivnog pregovaranja na razini sektora, neizvršavanje kolektivnih ugovora, nedjelotvornu zaštitu od diskriminacije zbog povezanosti sa sindikatom; nedjelotvorne postupke savjetovanja; manjak konstruktivnosti u pregovorima te nedostatak kapaciteta za pregovaranje ili potpuno sudjelovanje u postupcima savjetovanja.

- (21) Potrebno je ojačati i reprezentativnost i kapacitet nacionalnih socijalnih partnera kako bi se na nacionalnoj razini proveli neovisni ugovori socijalnih partnera na razini Unije. Stoga bi posebnu pozornost trebalo posvetiti osiguravanju uspostave poticajnog okvira za socijalni dijalog, uključujući kolektivno pregovaranje, te tome da nacionalni socijalni partneri imaju dostatne kapacitete da na djelotvoran način doprinesu socijalnom dijalogu na razini Unije i provedbi na nacionalnoj razini okvirnih sporazuma koje su potpisali socijalni partneri na razini Unije.
- (22) Direktivom 2014/24/EU⁷ o javnoj nabavi, Direktivom 2014/25/EU⁸ o nabavi subjekata koji djeluju u sektoru vodnog gospodarstva, energetsom i prometnom sektoru te sektoru poštanskih usluga i Direktivom 2014/23/EU⁹ o dodjeli ugovorâ o koncesiji od država članica zahtijeva se da poštuju pravo na organiziranje i pravo na kolektivno pregovaranje u skladu s Konvencijom MOR-a br. 87 o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje i Konvencijom MOR-a br. 98 o pravu na organiziranje i kolektivno pregovaranje.
- (23) Sud Europske unije presudio je da se kolektivni ugovor koji obuhvaća samozaposlene pružatelje usluga može smatrati rezultatom dijaloga među socijalnim partnerima ako su pružatelji usluga „lažno samozaposleni” te se stoga nalaze u situaciji usporedivoj sa situacijom radnika¹⁰. Sud je također potvrdio da u današnjem gospodarstvu nije uvijek lako odrediti imaju li određeni samozaposleni pružatelji usluga status poduzetnika¹¹.

⁷ SL L 94, 28.3.2014., str. 65.

⁸ SL L 94, 28.3.2014., str. 243.

⁹ SL L 94, 28.3.2014., str. 1.

¹⁰ Presuda od 4. prosinca 2014., FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, t. 31. i 42.

¹¹ Presuda od 4. prosinca 2014., FNV Kunsten Informatie en Media protiv Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, t. 32.

- (24) U svojim smjernicama za primjenu prava Unije o tržišnom natjecanju na kolektivne ugovore u pogledu uvjeta rada samozaposlenih osoba bez zaposlenika¹² Komisija pojašnjava da prema njezinu mišljenju kolektivni ugovori samozaposlenih pojedinaca bez zaposlenika, koji se nalaze u situaciji usporedivoj sa situacijom radnika, nisu obuhvaćeni područjem primjene članka 101. UFEU-a i da Komisija neće intervenirati protiv kolektivnih ugovora samozaposlenih osoba bez zaposlenika koje su suočene s neravnotežom u pregovaračkoj moći u odnosu na drugu ugovornu stranu / druge ugovorne strane.
- (25) Uredbom (EU) 2021/1057 Europskog parlamenta i Vijeća¹³ zadržava se obveza država članica da osiguraju smisleno sudjelovanje socijalnih partnera u provedbi politika koje se podupiru iz Europskog socijalnog fonda plus (ESF+) te se jača njihova obveza pružanja potpore izgradnji kapaciteta socijalnih partnera. Države članice bi prema potrebi trebale dodijeliti odgovarajuća sredstva iz fonda ESF+ za izgradnju kapaciteta socijalnih partnera i civilnog društva. Člankom 9. te uredbe predviđa se da države članice koje su u okviru europskog semestra dobile preporuku za pojedinu zemlju u tom području trebaju u tu svrhu izdvojiti najmanje 0,25 % svojih sredstava iz fonda ESF+ u okviru podijeljenog upravljanja.
- (26) Ovom će se preporukom poduprijeti provedba osmog načela europskog stupa socijalnih prava. Njome se potiču mjere prilagođene nacionalnim tradicijama, pravilima i praksama, čime se poštuju nacionalne posebnosti i autonomija socijalnih partnera. Preporukom se dopunjuju postojeći instrumenti na razini Unije i oni se neće dovoditi u pitanje. Osim toga, u preporuci se uzimaju u obzir posebne okolnosti u državama članicama te se prepoznaje činjenica da te okolnosti mogu odrediti odabir pojedinačnih mjera za provedbu preporuke.

¹² Smjernice za primjenu prava Unije o tržišnom natjecanju na kolektivne ugovore u pogledu uvjeta rada samozaposlenih osoba bez zaposlenika 2022/C 374/02 (SL C 374, 30.9.2022., str. 2.)

¹³ Uredba (EU) 2021/1057 Europskog parlamenta i Vijeća od 24. lipnja 2021. o uspostavi Europskog socijalnog fonda plus (ESF+) i stavljanju izvan snage Uredbe (EU) br. 1296/2013 (SL L 231, 30.6.2021., str. 21.).

- (27) Ova se preporuka ni u kojem slučaju ne smije navoditi kao opravdanje za smanjenje razine potpore socijalnom dijalogu, među ostalim kolektivnom pregovaranju, koja se u državama članicama već pruža. Nadalje, njome se države članice ne sprečava u uvođenju snažnijih mjera potpore i naprednijih odredbi za socijalni dijalog, među ostalim za kolektivno pregovaranje, koje se razlikuju od onih iz ove preporuke.
- (28) Ovom se preporukom ne dovode u pitanje nadležnosti država članica u pogledu plaća, prava na udruživanje, prava na štrajk i prava uvođenja mjera isključenja s rada, u skladu s odredbama članka 153. stavka 5. UFEU-a, ili autonomija socijalnih partnera;

DONIJELO JE OVU PREPORUKU:

DEFINICIJE

Za potrebe ove Preporuke primjenjuju se sljedeće definicije:

- (1) „socijalni dijalog” znači sve vrste pregovora, savjetovanja ili razmjene informacija među predstavnicima vlada, poslodavaca i radnika o pitanjima od zajedničkog interesa koja se odnose na ekonomske i socijalne politike te politike zapošljavanja, koje postoje kao dvostrani odnosi između radnika i uprave, uključujući kolektivno pregovaranje, ili kao trostrani proces, s vladom kao službenom stranom u dijalogu, i mogu biti neformalni ili institucionalizirani ili kombinacija tih dvaju načina, koji se odvijaju na nacionalnoj ili regionalnoj razini ili na razini poduzeća među više djelatnosti ili sektora ili istodobno na nekoliko od tih razina;
- (2) „kolektivno pregovaranje” znači svi pregovori koji se odvijaju u skladu s nacionalnim pravom i nacionalnom praksom u svakoj državi članici između poslodavca, skupine poslodavaca ili jedne ili više organizacija poslodavaca, s jedne strane, i jednog ili više sindikata, s druge strane, radi utvrđivanja radnih uvjeta i uvjeta zapošljavanja;
- (3) „kolektivni ugovor” znači pisani sporazum koji se odnosi na odredbe o radnim uvjetima i uvjetima zapošljavanja koji su sklopili socijalni partneri koji imaju sposobnost pregovarati u ime radnika odnosno poslodavaca u skladu s nacionalnim pravom i nacionalnom praksom, uključujući one ugovore za koje je zaključeno da su univerzalno primjenjivi;
- (4) „izgradnja kapaciteta” znači poboljšanje vještina, sposobnosti i ovlasti socijalnih partnera kako bi se djelotvorno i na različitim razinama uključili u socijalni dijalog.

VIJEĆE PREPORUČUJE DA DRŽAVE ČLANICE U SKLADU S NACIONALNIM PRAVOM I/ILI PRAKSOM, NAKON SAVJETOVANJA I U BLISKOJ SURADNJI SA SOCIJALNIM PARTNERIMA, UZ POŠTOVANJE NJIHOVE AUTONOMIJE:

- (1) osiguraju, kako je detaljno opisano u ovoj preporuci, poticajno okruženje za dvostrani i trostrani socijalni dijalog, uključujući kolektivno pregovaranje, u javnom i privatnom sektoru i na svim razinama, za koje vrijedi sljedeće:
 - (a) njime se poštuju temeljna prava slobode udruživanja i kolektivnog pregovaranja,
 - (b) njime se promiču snažni i neovisni sindikati i organizacije poslodavaca u svrhu poticanja smislenog socijalnog dijaloga,
 - (c) uključuje mjere za jačanje kapaciteta sindikata i organizacija poslodavaca,
 - (d) njime se osigurava pristup informacijama koje su nužne za sudjelovanje u socijalnom dijalogu,
 - (e) njime se promiče obveza uključivanja svih strana u socijalni dijalog,
 - (f) prilagođava se digitalnom dobu i njime se promiče kolektivno pregovaranje u novom svijetu rada te poštena i pravedna tranzicija prema klimatskoj neutralnosti, i
 - (g) njime se pruža odgovarajuća institucionalna potpora u svrhu poticanja smislenog socijalnog dijaloga;
- (2) smisleno i pravodobno uključe socijalne partnere u osmišljavanje i provedbu politika zapošljavanja i socijalnih politika te, prema potrebi, gospodarskih i drugih javnih politika, među ostalim u kontekstu europskog semestra;

- (3) osiguraju da socijalni partneri imaju pristup relevantnim informacijama o sveukupnom gospodarskom i socijalnom stanju u svojoj državi članici i o situaciji i politikama koji su relevantni za pojedine sektore djelatnosti, što je potrebno kako bi mogli sudjelovati u socijalnom dijalogu i kolektivnom pregovaranju;
- (4) osiguraju da su predstavničke organizacije poslodavaca i sindikata priznate u svrhu socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja, među ostalim:
- (a) osiguravanjem toga da, ako nadležna tijela primjenjuju postupke za priznavanje i reprezentativnost s ciljem određivanja organizacija kojima će se dodijeliti pravo na kolektivno pregovaranje, te odluke budu otvorene i transparentne i utemeljene na unaprijed utvrđenim i objektivnim kriterijima u pogledu reprezentativnosti organizacija te da se takvi kriteriji i postupci utvrde u dogovoru sa sindikatima i organizacijama poslodavaca;
 - (b) poduzimanjem odgovarajućih mjera, ako u istom poduzeću postoje i predstavnici sindikata i izabrani predstavnici radnika, kako bi se osiguralo da se postojanje izabranih predstavnika radnika ne iskorištava za ugrožavanje položaja tih sindikata ili njihovih predstavnika; i
 - (c) osiguravanjem toga da se njihova posebna uloga u potpunosti prizna i poštuje u strukturama i procesima socijalnog dijaloga te da se istodobno prizna da je dijalog koji uključuje širi skup dionika zaseban proces;
- (5) osiguraju da su radnici, članovi sindikata i njihovi predstavnici pri ostvarivanju svojih prava na kolektivno pregovaranje zaštićeni od bilo koje mjere koja bi mogla biti štetna za njih ili bi mogla negativno utjecati na njihovo zapošljavanje. Poslodavci i njihovi predstavnici trebali bi biti zaštićeni od svih nezakonitih mjera pri ostvarivanju svojih prava na kolektivno pregovaranje;

- (6) potiču razvoj povjerenja u socijalne partnere i među njima, među ostalim promicanjem mehanizama za rješavanje radnih sporova, bez utjecaja na pravo pristupa odgovarajućim upravnim i sudskim postupcima za ostvarivanje prava i obveza iz zakona ili kolektivnih ugovora te uzimajući u obzir sve postupke koje su utvrdili socijalni partneri, kao što su:
- (a) mirenje, posredovanje ili arbitraža, uz suglasnost obiju strana, s ciljem olakšavanja pregovora i poboljšanja primjene kolektivnih ugovora, i
 - (b) uspostavljanje, ako to već nije učinjeno, funkcije posredovanja koja se može aktivirati u slučaju sukoba između sindikata i organizacija poslodavaca;
- (7) omogućuje kolektivno pregovaranje na svim odgovarajućim razinama i potiču koordinaciju među tim razinama i unutar njih;
- (8) promiču veći obuhvat kolektivnim pregovaranjem i omogućuje djelotvorno kolektivno pregovaranje, među ostalim:
- (a) uklanjanjem institucionalnih i pravnih prepreka socijalnom dijalogu i kolektivnom pregovaranju kojim su obuhvaćeni novi i nestandardni oblici rada,
 - (b) osiguravanjem toga da pregovaračke strane unutar primjenjivog pravnog okvira imaju slobodu odlučivanja o pitanjima o kojima će se pregovarati,
 - (c) primjenom sustava za izvršavanje kolektivnih ugovora, ili putem zakona ili onako kako je dogovoreno kolektivnim ugovorom, ovisno o nacionalnom pravu ili praksi, uključujući, prema potrebi, inspekcije i sankcije;

- (9) aktivno promiču koristi i dodanu vrijednost socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja, posebno ciljanom komunikacijom i drugim sredstvima, te potiču socijalne partnere da kolektivne ugovore učine široko dostupnima, među ostalim s pomoću digitalnih sredstava i javnih repozitorija;
- (10) ako oni to zatraže, podupiru nacionalne socijalne partnere kako bi djelotvorno sudjelovali u socijalnom dijalogu, među ostalim u kolektivnom pregovaranju i provedbi autonomnih sporazuma socijalnih partnera na razini Unije poduzimanjem mjera kao što su:
- (a) promicanje izgradnje i jačanja njihovih kapaciteta na svim razinama, ovisno o njihovim potrebama,
 - (b) upotreba različitih oblika potpore, uključujući logističku potporu, osposobljavanje i pružanje pravne i tehničke pomoći,
 - (c) poticanje zajedničkih projekata među socijalnim partnerima u različitim područjima interesa, kao što je pružanje osposobljavanja,
 - (d) poticanje i, prema potrebi, podupiranje socijalnih partnera u predlaganju inicijativa i razvoju novih i inovativnih pristupa i strategija za povećanje njihove reprezentativnosti i baze članova,
 - (e) podupiranje socijalnih partnera u tome da svoje aktivnosti prilagode digitalnom dobu te da istraže nove aktivnosti prikladne za budućnost rada, zelenu i demografsku tranziciju i nove uvjete na tržištu rada,
 - (f) promicanje rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti za sve u pogledu zastupljenosti i tematskih prioriteta,
 - (g) promicanje i olakšavanje njihove suradnje sa socijalnim partnerima na razini Unije,
 - (h) pružanje odgovarajuće potpore kako bi se sporazumi sklopljeni na razini Unije proveli u državama članicama,

- (i) optimalno iskorištavanje nacionalnih sredstava i sredstava Unije, ako su dostupna, uključujući potporu u okviru fonda ESF+ i Instrumenta za tehničku potporu, te poticanje socijalnih partnera da iskoriste postojeća nacionalna sredstva i sredstva Unije;
- (11) do [UMETNUTI datum 24 mjeseca od objave Preporuke] dostave Komisiji popis mjera, sastavljenih uz savjetovanje sa socijalnim partnerima, koje se poduzimaju ili su već poduzete u svakoj državi članici radi provedbe ove preporuke; Ako su te informacije već dostavljene Komisiji u okviru drugih mehanizama izvješćivanja, države članice pri sastavljanju popisa mogu uputiti na ta izvješća;
- (12) mogu socijalnim partnerima povjeriti provedbu relevantnih dijelova ove preporuke, ako je to primjenjivo i u skladu s nacionalnim pravom ili praksom;

POZIVA ODBOR ZA ZAPOŠLJAVANJE I ODBOR ZA SOCIJALNU ZAŠTITU DA, U OKVIRU SVOJIH MANDATA, UZ POTPORU KOMISIJE ČINE SLJEDEĆE:

- (13) istraže, uz savjetovanje s relevantnim socijalnim partnerima, mogućnost poboljšanja opsega i relevantnosti prikupljanja podataka na razini Unije i na nacionalnoj razini o socijalnom dijalogu, među ostalim o kolektivnom pregovaranju, primjerenom za praćenje provedbe ove preporuke te da Vijeću dostave mišljenje o tome;
- (14) redovito prate, u okviru aktivnosti multilateralnog nadzora u kontekstu europskog semestra, provedbu ove preporuke zajedno s relevantnim socijalnim partnerima na nacionalnoj razini i razini Unije, ako bi takvo praćenje socijalnim partnerima omogućilo da, među ostalim, utvrde situacije u kojima su isključeni ili su na neodgovarajući način uključeni u savjetovanja na nacionalnoj razini o politici Unije i nacionalnoj politici;

POZIVA KOMISIJU DA:

- (15) u suradnji s državama članicama, socijalnim partnerima i nakon savjetovanja s drugim relevantnim dionicima, ocijeni mjere poduzete kao odgovor na ovu preporuku te o tome izvijesti Vijeće do [UMETNUTI datum 6 godina od objave preporuke].

Sastavljeno u ...

Za Vijeće

Predsjednik/Predsjednica
