



Az Európai Unió
Tanácsa

Brüsszel, 2023. június 13.
(OR. en)

10542/23

Intézményközi referenciaszám:
2023/0012(NLE)

SOC 441
EMPL 308

AZ ELJÁRÁS EREDMÉNYE

Küldi:	a Tanács Főtitkársága
Címzett:	a delegációk
Előző dok. sz.:	9650/23
Tárgy:	Javaslat – A TANÁCS AJÁNLÁSA a szociális párbeszéd megerősítéséről az Európai Unióban

E feljegyzés mellékleteként továbbítjuk a delegációknak a fenti tárgyra vonatkozó, az EPSCO Tanács 2023. június 12-i ülésén elfogadott javaslatot.

Javaslat

A TANÁCS AJÁNLÁSA

a szociális párbeszéd megerősítéséről az Európai Unióban

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre (EUMSZ) és különösen annak 292. cikkére, összefüggésben 153. cikke (1) bekezdésének f) pontjával,

tekintettel az Európai Bizottság javaslatára,

mivel:

- (1) A Tanács „A munka jövője: az ILO fennállásának századik évfordulója alkalmából kiadott nyilatkozatban foglaltaknak az Európai Unió általi előmozdítása” című, 2019. október 24-i következtetéseiben arra ösztönözte a tagállamokat, hogy folytassák a naprakész ILO-egyezmények és -jegyzőkönyvek megerősítésére és alkalmazására irányuló erőfeszítéseiket. A Tanács felszólította továbbá a tagállamokat és a Bizottságot, hogy annak biztosítása érdekében, hogy a szociális partnerek aktívan részt vegyenek a munka jövőjének alakításában és a társadalmi igazságosság megteremtésében, minden szinten erősítsék a szociális párbeszéd valamennyi formáját – ideértve a határokon átnyúló együttműködést is – , mégpedig többek között a kollektív tárgyaláshoz való jog tényleges elismerése és a jogszabályban előírt vagy kialakult megfelelő minimálbérek mérlegelése révén.
- (2) A Bizottság, a Tanács holland elnöksége és az európai szociális partnerek által 2016. június 27-én aláírt, a szociális párbeszéd új kezdetéről szóló 2016. évi együttes nyilatkozatban az uniós szintű ágazatközi és ágazati szociális partnerek elkötelezték magukat amellett, hogy az erőfeszítéseket folytatva felmérik, hogy az általuk folytatott szociális párbeszéd keretein belül szükség van-e további intézkedésekre az olyan tagállami alszervezetek bevonása érdekében, amelyek még nem vesznek részt a párbeszédben, valamint a szakszervezetek és a munkáltatói szervezetek taglétszámának és reprezentativitásának növelése érdekében.

- (3) A szociális jogok európai pillérének 8. alapelve kimondja, hogy a nemzeti gyakorlatoknak megfelelően konzultálni kell a szociális partnerekkel a gazdasági, foglalkoztatási és szociális politikák kialakításáról és végrehajtásáról. Arra is ösztönözni kell őket, hogy – autonómiájuk és a kollektív fellépéshez való joguk tiszteletben tartása mellett – az őket érintő kérdésekben tárgyalásokat folytassanak és kollektív szerződéseket kössenek. A szociális jogok európai pillére kimondja továbbá, hogy támogatni kell a szociális partnereknek a szociális párbeszéd előmozdítására irányuló kapacitásnövelését. A portói szociális kötelezettségvállalás¹ aláírói felszólították továbbá az összes érintett szereplőt, hogy mozgósítsák elő az autonóm szociális párbeszédet – amely az európai szociális modell szerkezeti eleme –, és erősítsék meg azt európai, nemzeti, regionális, ágazati és vállalati szinten, különös hangsúlyt fektetve a kollektív tárgyalást lehetővé tevő keret biztosítására a különféle tagállami modelleken belül.
- (4) A szociális jogok európai pilléréről szóló, 2017. január 19-i állásfoglalásában az Európai Parlament hangsúlyozta a kollektív tárgyaláshoz és fellépéshez való, az elsődleges uniós jogban alapvető jogként rögzített jog fontosságát. Az Európai Parlament megfogalmazta továbbá, hogy elvárja a Bizottságtól, hogy a különböző nemzeti gyakorlatok figyelembevételével minden szinten és ágazatban fokozza a szociális párbeszéd megerősítéséhez és tiszteletben tartásához nyújtott konkrét támogatást, különösen ott, ahol az nem kellően kidolgozott. Az euróövezet foglalkoztatás- és szociális politikájáról szóló, 2019. október 10-i állásfoglalásában az Európai Parlament kijelentette, hogy a társadalmi párbeszéd és a kollektív tárgyalások kulcsfontosságúak az olyan szakpolitikák kidolgozásához és végrehajtásához, amelyek képesek javítani a munkakörülményeket és a foglalkoztatási feltételeket, és összehangolt uniós kezdeményezésre szólított fel annak érdekében, hogy a kollektív szerződések hatálya a platform-munkavállalókra is kiterjedjen. Az Európai Parlament arra is felszólította a tagállamokat, hogy szükség esetén erősítsék meg a kollektív tárgyalások lehetőségeit.

¹ A portói szociális kötelezettségvállalást az Európai Unió Tanácsának portugál elnöksége, az Európai Bizottság, az Európai Parlament, valamint az uniós szintű szociális partnerek és a szociális platform *írták alá* a 2021. május 7-i portói szociális csúcstalálkozón annak érdekében, hogy megerősítsék a szociális jogok európai pillérének végrehajtására irányuló kötelezettségvállalást (<https://www.2021portugal.eu/en/porto-social-summit/porto-social-commitment>).

- (5) Az (EU) 2022/2296 tanácsi határozat² 7. iránymutatásában a Tanács egyebek mellett felszólította a tagállamokat, hogy működjenek együtt a szociális partnerekkel a méltányos, átlátható és kiszámítható munkafeltételek kapcsán, egyensúlyt teremtve a jogok és a kötelezettségek között, továbbá hogy biztosítsák a szociális partnerek időszerű és érdemi részvételét a foglalkoztatási, a szociális és adott esetben a gazdasági reformok és szakpolitikák kialakításában és végrehajtásában, többek között a szociális partnerek kapacitásnövelésének támogatása révén. Ezen iránymutatásban a Tanács arra is felszólította a tagállamokat, hogy mozgítsák elő a szociális párbeszédet és a kollektív tárgyalásokat, valamint – autonómiájuk és a kollektív fellépéshez való joguk teljes tiszteletben tartása mellett – ösztönözzék a szociális partnereket arra, hogy az őket érintő kérdésekben tárgyalásokat folytassanak és kollektív szerződéseket kössenek. A 2019-es éves növekedési jelentés³ emlékeztetett arra, hogy a kollektív tárgyalások általi lefedettség csökkenésével összefüggésben a szociális partnerek intézményi kapacitását erősítő politikák előnyösek lehetnek azokban az országokban, ahol gyenge a szociális párbeszéd, vagy azt a gazdasági és pénzügyi válság negatívan befolyásolta. A 2022-es éves fenntartható növekedési jelentés⁴ megállapította, hogy a szociális partnerek és más érdekelt felek szisztematikus bevonása kulcsfontosságú a gazdaság- és foglalkoztatáspolitikai koordináció és végrehajtás sikeréhez. Míg egyes tagállamokban a szociális partnerek jelentős szerepet játszanak és megfelelően részt vesznek a szakpolitikai döntéshozatalban és végrehajtásban, más tagállamok az európai szemeszter keretében számos országspecifikus ajánlást kaptak a szociális párbeszéd javításával és a szociális partnereknek a reformok megtervezésébe és/vagy végrehajtásába való bevonásával kapcsolatban.

² A Tanács (EU) 2022/2296 határozata (2022. november 21.) a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról (HL L 304., 2022.11.24., 67. o.).

³ A Bizottság közleménye – 2019. évi éves növekedési jelentés: Egy erősebb Európáért, amely képes szembenézni a globális bizonytalansággal, COM(2018) 770 final.

⁴ A Bizottság közleménye – 2022. évi éves fenntartható növekedési jelentés, COM(2021) 740 final.

- (6) A Bizottság a szociális jogok európai pillérének megvalósítására vonatkozó cselekvési tervében⁵ bejelentette, hogy kezdeményezést fog előterjeszteni az uniós és nemzeti szintű szociális párbeszéd támogatására. Hangsúlyozta továbbá, hogy meg kell erősíteni a nemzeti és uniós szintű szociális párbeszédet, és fokozott erőfeszítésekre szólított fel a kollektív tárgyalások megfelelő hatókörének támogatásához, valamint annak megakadályozásához, hogy csökkenjen a szociális partnerek tagsága és szervezeti sűrűsége.
- (7) A szociális párbeszéd, beleértve a kollektív tárgyalást is, a jól működő szociális piacgazdaság kulcsfontosságú és előnyös eszköze, amely előmozdítja a gazdasági és társadalmi rezilienciát, a versenyképességet, a stabilitást, valamint a fenntartható és inkluzív növekedést és fejlődést. A szociális párbeszéd a munka jövőjének alakításában is fontos szerepet játszik, figyelembe véve a globalizáció, a technológia, a demográfia és az éghajlatváltozás sajátos tendenciáit. Azokban a tagállamokban, ahol a szociális párbeszéd szilárd keretek között zajlik, és a kollektív tárgyalások hatóköre széles körű, általában versenyképesebb és ellenállóbb a gazdaság.
- (8) A tapasztalatok azt mutatják, hogy a szociális párbeszéd hozzájárul a hatékony válságkezeléshez. A 2008-as válságot követően a gazdaságok minden olyan esetben ellenállóbbnak bizonyultak, amikor a szociális partnerek már a korai szakaszban képesek voltak irányítani és kiigazítani a kollektív tárgyalási struktúrákat. A közelmúltbeli Covid19-válság megmutatta, hogy a szociális párbeszéd alapvető eszköze a kiegyensúlyozott válságkezelésnek, valamint a hatékony mérséklési és helyreállítási politikák megtalálásának. Az Oroszország Ukrajna elleni jogellenes, provokáció nélkül indított és indokolatlan agressziós háborúja a humanitárius válság mellett példátlan élelmiszerár- és energiaár-emelkedéshez vezetett. A szociális partnerek fontos szerepet játszanak e kihívások némelyikének kezelésében, különös tekintettel az ukrajnai háború és más konfliktusok elől menekülő uniós munkaerőpiacra való integrálására, valamint a bérek és a kollektív szerződések kiigazítására irányuló fenntartható megoldások megtalálására.

⁵ A Bizottság közleménye – Cselekvési terv a szociális jogok európai pillérének megvalósítására, COM(2021) 102 final.

- (9) A folyamatban lévő technológiai változások, a növekvő automatizálás és a klímasemlegességet célzó zöld átállás gyorsan mennek végbe a gazdaság egészében, ágazatonként, foglalkozásonként, régióként és országonként eltérő hatásokat kifejtve. A szociális partnerek szerepe alapvető, mivel hozzájárulnak a gazdasági szerkezetátalakítás és a folyamatban lévő kettős átállás foglalkoztatási és társadalmi következményeinek – adott esetben párbeszéd, tárgyalás és együttes fellépés révén történő – előrejelzéséhez, megváltoztatásához és kezeléséhez. Az európai zöld megállapodással és a RePowerEU tervvel összefüggésben a klímasemlegességre való méltányos átállás biztosításáról szóló tanácsi ajánlásban⁶ a Tanács felkérte a tagállamokat, hogy – adott esetben a szociális partnerekkel szorosan együttműködve – fogadjanak el és hajtsanak végre átfogó és koherens szakpolitikai csomagokat, a társadalom egészére kiterjedő megközelítést alkalmazva, és optimálisan felhasználva a köz- és magánfinanszírozást.
- (10) A szociális párbeszéd szabályai és folyamatai tagállamonként eltérőek, tükrözve az országok különböző történelmét, intézményeit, valamint gazdasági és politikai helyzetét. A hatékony szociális párbeszéd magában foglalja többek között a munkaügyi kapcsolatok olyan modelljeinek meglétét, amelyekben a szociális partnerek jóhiszeműen tárgyalhatnak, és autonóm módon alkalmazhatják a kollektív tárgyalásokkal és a munkavállalói részvétellel kapcsolatos gyakorlataikat. A megfelelően működő szociális párbeszédet lehetővé tevő feltételek között szerepelnek a következők: a megfelelő technikai kapacitással bíró, erős, független szakszervezetek és munkaadói szervezetek megléte; a szociális párbeszédben való részvételhez szükséges releváns információkhoz való hozzáférés; elkötelezettség az összes fél részéről az iránt, hogy részt vegyen a szociális párbeszédben; az egyesülés szabadságához és a kollektív tárgyaláshoz való alapvető jog tiszteletben tartása; megfelelő intézményi támogatás rendelkezésre állása a szociális partnerek számára, valamint a szociális partnerek autonómiájának tiszteletben tartása.

⁶ A Tanács ajánlása (2022. június 16.) a klímasemlegességre való méltányos átállás biztosításáról, 2022/C 243/04 (HL C 243., 2022.6.27., 35. o.).

- (11) A szociális párbeszéd keretében háromoldalú és kétoldalú konzultációkra és tárgyalásokra kerül sor a magánszektorban és a közszférában, valamennyi szinten, beleértve az ágazatközi, az ágazati, a vállalati szintű, illetve a nemzeti, regionális vagy helyi szintű párbeszédet. A háromoldalú nemzeti szociális párbeszéd keretében a kormány, a munkavállalók és a munkáltatók vitatják meg a szociális partnereket érintő közpolitikákat, jogszabályokat és rendelkezéseket, valamint egyéb döntéseket. A háromoldalú konzultációk nagyobb fokú együttműködést biztosíthatnak a háromoldalú egyeztetésekben részt vevő partnerek között, és segítségével konszenzus alakulhat ki a vonatkozó nemzeti szakpolitikákról. A háromoldalú megközelítésnek erős kétoldalú szociális párbeszédre kell épülnie. A háromoldalú folyamatok javítása érdekében kulcsfontosságú, hogy a kormányok növeljék a – többek között a képzési lehetőségek minőségére és munkaerőpiaci relevanciájára vonatkozó – szakpolitikai döntéshozatal átláthatóságát.
- (12) A kétoldalú tárgyalások és különösen a kollektív tárgyalások a munkavállalói és a munkáltatói szervezetek között zajlanak, a nemzeti jog vagy gyakorlat által meghatározottaknak megfelelően. A munkavállalói szervezetek általában a munkavállalók vagy más szakszervezetek, vagy mindkettő szövetségéből álló szakszervezetek, amelyeket a munkavállalók érdekeinek előmozdítása és védelme céljából hoztak létre a nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban. A munkáltatói szervezetek olyan szervezetek, amelynek tagságát egyéni munkáltatók, egyéb munkáltatói szövetségek vagy mindkettő alkotják, és amelyek a nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban azért jöttek létre, hogy előmozdítsák és megvédjék tagjaik érdekeit.

- (13) A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 135. számú, jelenleg 24 tagállam által megerősített, a munkavállalói képviselőkről szóló egyezményével összhangban a munkavállalói képviselők a nemzeti jog vagy gyakorlat által ekként elismert személyek lehetnek: vagy szakszervezeti képviselők, azaz a szakszervezetek vagy azok tagjai által kijelölt vagy választott képviselők; vagy pedig választott képviselők, nevezetesen olyan képviselők, akiket a vállalkozás munkavállalói a nemzeti jogszabályok vagy kollektív szerződések rendelkezéseivel összhangban szabadon választottak meg, és akiknek a feladatai nem terjednek ki olyan tevékenységekre, amelyek az érintett országban elismerten a szakszervezetek kizárólagos előjogát képezik. Amennyiben egy vállalkozásnál mind szakszervezeti képviselők, mind választott képviselők léteznek, e képviselöt nem lehet az érintett szakszervezetek vagy azok képviselői pozícióinak aláásására felhasználni. Bátorítani kell a választott képviselők és az érintett szakszervezetek vagy képviselőik közötti együttműködést.
- (14) Mind a szociális partnerek kölcsönös elismerése, mind a szakszervezeteknek és a munkáltatói szervezeteknek az egyes tagállamok hatóságai általi jogszabályi elismerése kulcsfontosságú ahhoz, hogy a kollektív tárgyalások kerete sikeres legyen, feltéve, hogy a munkáltatók és a munkavállalók képesek szabadon megválasztani azt a szervezetet vagy szervezeteket, amely, illetve amelyek képviselni fogja, illetve fogják őket. Egyes tagállamokban ez az elismerés azokra a szervezetekre korlátozódik, amelyek megfelelnek a reprezentativitásra vonatkozó meghatározott kritériumoknak. E kritériumoknak objektíveknek és arányosaknak kell lenniük, és azokat a szociális partnerekkel folytatott konzultáció keretében kell kialakítani. Olyan nyitott és átlátható jóváhagyási folyamat keretében kell őket értékelni, amely nem akadályozza a kollektív tárgyalások teljes kibontakozását. Vállalati szintű szakszervezeti képviselő hiányában kollektív szerződéseket olyan munkavállalói képviselők tárgyalhatnak és köthetnek meg, akiket szabadon választottak, és a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban felhatalmazással rendelkeznek.

- (15) A kollektív tárgyalások a munkafeltételekkel és a foglalkoztatási feltételekkel kapcsolatos kérdésekre terjedhetnek ki, így többek között a bérekre, a munkaidőre, az éves bónuszokra, az éves szabadságra, a szülői szabadságra, a képzésre, a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra, valamint a szociális partnerek számára releváns egyéb kérdésekre. A kollektív tárgyalás különösen fontos a munkaügyi konfliktusok megelőzése, a bérek és a munkafeltételek javítása, valamint a béregyenlőtlenség csökkentése szempontjából. A kollektív tárgyalás kulcsfontosságú eszköz annak elősegítésére, hogy a munkavállalók és a munkáltatók alkalmazkodni tudjanak a munka változó világához. Nagyon fontos szerepe van továbbá az új munkavédelmi elemek – például a lecsatlakozáshoz való jog – alakításában és meghatározásában, vagy a meglévő elemeknek, például az esélyegyenlőségnek, a munkahelyi erőszakkal és zaklatással szembeni védelemnek, a képzésnek és az egész életen át tartó tanulásnak, a munka és a magánélet közötti egyensúlynak, valamint a mentális egészséggel kapcsolatos kihívások kezelésének a javításában. A kollektív tárgyalás a Covid19-világjárványhoz hasonló váratlan válságok hatásainak kezelésében is kulcsszerepet játszik.
- (16) Egy kollektív tárgyalási rendszer működését jellemzők kombinációja határozza meg, például az *erga omnes* hatályú rendelkezések használata és a kollektív szerződések és azok átlagos hosszának kiterjesztése, a kedvezőbb szabály elvének alkalmazása, a jogszabályi hierarchia, a – vagy a kollektív szerződésektől vagy a jogszabályoktól való – eltérések gyakorlata, valamint a szakszervezetek és a munkáltatói szervezetek szervezettségének foka. A tagállamokban az *erga omnes* hatályú rendelkezésekkel és az adminisztratív kiterjesztésekkel kapcsolatban sokféle megközelítés létezik, saját jogszabályaiknak és gyakorlatuknak megfelelően. A jól működő kollektív tárgyalási rendszer magában foglalja a szociális partnerek autonómiájának tiszteletben tartását, valamint az együttműködésre, az információmegosztásra és a felek közötti viták rendezésére szolgáló eljárásokat.
- (17) A kollektív tárgyalásokra különböző szinteken kerülhet sor. A tárgyalások lehetnek nagymértékben decentralizáltak, ilyenkor elsősorban vállalati szinten kerül rájuk sor, vagy erősen centralizáltak, tehát nemzeti szinten folynak, illetve köztes szinten is végbemehetnek, például ágazati, régiós vagy helyi szinten. A kollektív tárgyalások egyre inkább egynél több szinten zajlanak. Egyes esetekben az ágazati vagy vállalati szintű megállapodások a magasabb szintű szervezetek által meghatározott iránymutatásokat követik, máskor egyes ágazatok vagy vállalatok egy másik ágazatban meghatározott normákat követnek. A tárgyalási szintek közötti koordináció ezért a kollektív tárgyalási rendszerek kulcsfontosságú pillérét jelenti.

- (18) A tagállamok többségében a kollektív tárgyalások aránya általában magasabb a határozatlan idejű szerződéssel rendelkező munkavállalók, valamint a nagyobb vállalatoknál vagy meghatározott ágazatokban, például a közszférában dolgozók esetében. Általában kevésbé valószínű, hogy a kisvállalkozások munkavállalóira kollektív szerződések vonatkozzanak, mivel ezeknek a vállalatoknak gyakran nincs kapacitásuk vállalati szintű megállapodás megtárgyalására, vagy pedig mivel az adott munkahelyen nincs sem szakszervezet, sem egyéb formájú munkavállalói képviselő. A munkavállalók szervezetbe tömörítése különösen bonyolult atipikus foglalkoztatás esetén, és az újabb foglalkoztatási formák többségében nincs munkavállalói képviselő. Az ilyen típusú munkavállalók képviselőének jelentős hiánya egyrészt a képviselőtük költségeinek, másrészt a munkavégzés idejét és helyét érintő rugalmasságnak tulajdonítható, ami megnehezíti a munkavállalói képviselők számára e meglehetősen széttagolt munkaerő szervezetbe tömörítését. A szociális partnerek kapacitásának növelése segítené őket abban, hogy még jobban hozzájárulhassanak a szakpolitikai döntéshozatalhoz, valamint hatékonyabb szociális párbeszédet és kollektív tárgyalási kapacitást hozhassanak létre. A kapacitásépítési tevékenységek jellemzően segítik a szociális partnereket tagsági bázisuk méretének növelésében – többek között technológia használatával, új szolgáltatások és tevékenységek iskolai vagy egyetemi szintű biztosításával –, valamint arra irányuló humán és adminisztratív képességeik bővítésében, hogy előmozdítsák folyamatorientált kapacitásaikat és támogassák szervezeti fejlődésüket. E tevékenységek közé tartozik a specializált képzés, a technikai és logisztikai támogatás és a finanszírozás nyújtása. A kapacitásépítés elsősorban egy alulról felfelé építkező folyamat, amely a szociális partnerek akaratától és erőfeszítéseitől függ, hiszen ők a leginkább alkalmasak arra, hogy meghatározzák igényeiket, és jelezzék, hogy milyen intézkedéseket hoznak meg már most kapacitásaik megerősítése érdekében. Ezek az erőfeszítések – a szociális partnerek autonómiájának tiszteletben tartása mellett – kiegészíthetők és/vagy támogathatók a hatóságok által, valamint uniós finanszírozás felhasználása révén.

- (19) Néhány tagállam intézkedéseket hozott a szociális párbeszédnek és a kollektív tárgyalásoknak a következők révén történő támogatására: a szociális párbeszéd lehetőségeinek bővítése; a szociális partnerek autonómiájának és szerződési szabadságuk tiszteletben tartásának előmozdítása; a közös vélemények, programok és projektek ösztönzése; a rendszeres információmegosztásban való részvétel; a tárgyalási tréningek előmozdítása; alternatív vitarendezési mechanizmusok, például békéltetés, közvetítés és választottbíráskodás biztosítása; valamint a munkavállalók védelmének megerősítése a kollektív tárgyalásokkal kapcsolatos tevékenységekben való részvételük miatti megtorlással vagy megkülönböztetéssel szemben.
- (20) Számos tagállamban ugyanakkor nyomás nehezedik a szociális párbeszédre. Míg a munkáltatók szervezettségének foka – a több tagállamban tapasztalható csökkenő tendencia ellenére – továbbra is viszonylag stabilnak mondható, a szakszervezetek esetében átlagosan Unió-szerte csökkent. Emellett a kollektív szerződések hatálya alá tartozó munkavállalók aránya (a kollektív tárgyalások általi lefedettség) a legtöbb tagállamban alacsony, és annak ellenére, hogy a szakszervezetek több stratégiát is elfogadtak hatókörüknek az atipikus foglalkoztatási formákra való kiterjesztésére, az említett arány az elmúlt 30 évben jelentősen csökkent. Egyes esetekben a meglévő szabályok hiányosságokat mutathatnak, ami káros hatást gyakorolhat a szociális párbeszédre. E hiányosságok közé tartozhatnak például a következők: szigorú reprezentativitási feltételek; a tárgyalási folyamatba való beavatkozás vagy a kollektív tárgyalások alanyaira vonatkozó indokolatlan korlátozások; a gazdasági ágazatok nem megfelelő elhatárolása, amely kizárja az ágazati szintű kollektív tárgyalási struktúrák kialakítását; a kollektív szerződések végrehajtásának hiánya; nem hatékony védelem a szakszervezet-ellenes megkülönböztetéssel szemben; eredménytelen konzultációs eljárások; a tárgyalások konstruktív jellegének hiánya, és a tárgyalási képesség vagy a konzultációs eljárásokban való teljes körű részvétel hiánya.

- (21) A nemzeti szociális partnerek reprezentativitását és kapacitásait is meg kell erősíteni annak érdekében, hogy nemzeti szinten végre lehessen hajtani az uniós szintű autonóm szociális partnerségi megállapodásokat. Ezért különös figyelmet kell fordítani a szociális párbeszédet – többek között a kollektív tárgyalásokat – lehetővé tevő keret létrehozásának biztosítására, valamint arra, hogy a nemzeti szociális partnerek elegendő kapacitással rendelkezzenek ahhoz, hogy hatékonyan hozzájáruljanak az uniós szintű szociális párbeszéd munkájához és a szociális partnerek által uniós szinten aláírt keretmegállapodások nemzeti szintű végrehajtásához.
- (22) A közbeszerzésről szóló 2014/24/EU irányelv⁷, a vízügyi, energiaipari, közlekedési és postai szolgáltatási ágazatban működő ajánlatkérők beszerzéseiről szóló 2014/25/EU irányelv⁸, valamint a koncessziós szerződések odaítéléséről szóló 2014/23/EU irányelv⁹ előírja a tagállamok számára a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog tiszteletben tartását az egyesülési szabadságról és a szervezkedési jog védelméről szóló 87. sz. ILO-egyezmény, valamint a szervezkedési jogról és a kollektív tárgyalási jogról szóló 98. sz. ILO-egyezmény alapján.
- (23) Az Európai Unió Bírósága kimondta, hogy a szolgáltatást nyújtó önálló vállalkozókra vonatkozó kollektív szerződés akkor tekinthető a vezetőség és a munkavállalók közötti párbeszéd eredményének, ha a szolgáltatók „látszólagos önálló vállalkozók”, vagyis a munkavállalókkal összehasonlítható helyzetben vannak¹⁰. A Bíróság megerősítette továbbá, hogy „napjaink gazdaságában nem mindig lehet egyszerűen meghatározni, egyes „önálló vállalkozók vállalkozási státuszát”¹¹.

⁷ HL L 94., 2014.3.28., 65. o.

⁸ HL L 94., 2014.3.28., 243. o.

⁹ HL L 94., 2014.3.28., 1. o.

¹⁰ A Bíróság 2014. december 4-i ítélete, FNV Kunsten Informatie en Media kontra Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, 31 és 42. pont.

¹¹ A Bíróság 2014. december 4-i ítélete, FNV Kunsten Informatie en Media kontra Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, 32. pont.

- (24) Az uniós versenyjognak az egyéni önfoglalkoztatók munkafeltételeire vonatkozó kollektív megállapodásokra történő alkalmazásáról szóló iránymutatásában¹² a Bizottság egyértelművé teszi, hogy véleménye szerint a munkavállalókéhoz hasonló helyzetben lévő egyéni önfoglalkoztatók által kötött kollektív megállapodások nem tartoznak az EUMSZ 101. cikkének hatálya alá; valamint hogy a Bizottság nem fog beavatkozni az olyan egyéni önfoglalkoztatók által kötött kollektív megállapodások esetében, akik úgy tapasztalják, hogy üzleti partnereikkel szemben egyenlőtlen alkupozícióban vannak.
- (25) Az (EU) 2021/1057 európai parlamenti és tanácsi rendelet¹³ fenntartja a tagállamok azon kötelezettségét, hogy biztosítsák a szociális partnerek érdemi részvételét az Európai Szociális Alap Plusz (ESZA+) által támogatott politikák megvalósításában, és megerősíti a szociális partnerek kapacitásépítésének támogatására vonatkozó kötelezettséget. A tagállamoknak – adott esetben – az ESZA+ keretében rendelkezésükre álló forrásokból egy megfelelő összeget a szociális partnerek és a civil társadalom kapacitásépítésére kell allokálniuk. Az említett rendelet 9. cikke úgy rendelkezik, hogy azoknak a tagállamoknak, amelyek számára az európai szemeszter keretében országspecifikus ajánlást fogalmaztak meg ezen a területen, az ESZA+ megosztott irányítású ága keretében rendelkezésére álló forrásaik legalább 0,25 %-át erre a célra kell allokálniuk.
- (26) Ez az ajánlás támogatni fogja a szociális jogok európai pillére 8. alapelvének végrehajtását. Olyan intézkedéseket ösztönöz, amelyek igazodnak a nemzeti hagyományokhoz, szabályokhoz és gyakorlatokhoz, ezáltal tiszteletben tartva a nemzeti sajátosságokat és a szociális partnerek autonómiáját. Ez az ajánlás kiegészíti és nem érinti az uniós szinten már meglévő eszközöket. Ezen túlmenően ez az ajánlás figyelembe veszi a tagállamok sajátos körülményeit, és elismeri, hogy a végrehajtásához szükséges egyes intézkedések megválasztását ezek a körülmények határozhatják meg.

¹² A Bizottság Közleménye – Iránymutatás az uniós versenyjognak az egyéni önfoglalkoztatók munkafeltételeire vonatkozó kollektív megállapodásokra történő alkalmazásáról, 2022/C 374/02 (HL C 374., 2022.9.30., 2. o.).

¹³ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2021/1057 rendelete (2021. június 24.) az Európai Szociális Alap Plusz (ESZA+) létrehozásáról és az 1296/2013/EU rendelet hatályon kívül helyezéséről (HL L 231., 2021.6.30., 21. o.).

- (27) Erre az ajánlásra semmilyen körülmények között sem lehet a szociális párbeszédhez – így többek között a kollektív tárgyalásokhoz – a tagállamokon belül eddig nyújtott támogatás szintjének csökkentésére vonatkozó indokolásként hivatkozni. Ez az ajánlás nem zárja ki továbbá, hogy a tagállamok az ezen ajánlásban foglaltaknál szigorúbb támogatási intézkedéseket és azokhoz képest előrébb lépő rendelkezéseket vezessenek be a szociális párbeszédre – többek között a kollektív tárgyalásokra – vonatkozóan.
- (28) Ez az ajánlás – az EUMSZ 153. cikke (5) bekezdésének rendelkezéseivel összhangban – nem érinti a díjazással, az egyesülési joggal, a sztrájkjoggal és a kizárási joggal kapcsolatos tagállami hatásköröket, illetve a szociális partnerek autonómiáját,

ELFOGADTA EZT AZ AJÁNLÁST:

FOGALOMMEGHATÁROZÁSOK

Ezen ajánlás alkalmazásában:

1. „szociális párbeszéd”: a kormány, a munkáltatók és a munkavállalók képviselői között a gazdaság-, a foglalkoztatás- és a szociálpolitikához kapcsolódó, közös érdeklődésre számot tartó kérdésekről folytatott tárgyalások, konzultáció vagy információcsere minden típusa, amely a munkavállalók és a vállalat irányítása közötti kétoldalú kapcsolatként – ideértve a kollektív tárgyalást is – vagy olyan háromoldalú folyamatként zajlik, amelyben a kormány hivatalos félként vesz részt, és amely lehet informális vagy intézményesített, illetve a kettő kombinációja, és amelyre nemzeti, regionális, helyi, illetve vállalati szinten iparágakon és ágazatokon átívelően, vagy egyidejűleg több ilyen szinten is sor kerülhet;
2. „kollektív tárgyalás”: egyrésztől egy munkáltató, egy munkáltatói csoport, illetve egy vagy több munkáltatói szervezet, másrésztől egy vagy több szakszervezet között a munkafeltételek és a foglalkoztatási feltételek meghatározása céljából az egyes tagállamok nemzeti jogával és gyakorlatával összhangban folytatott valamennyi tárgyalás;
3. „kollektív szerződés/megállapodás”: a munkavállalók, illetve a munkáltatók nevében a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban tárgyalásra jogosult szociális partnerek által kötött, a munkafeltételekre és a foglalkoztatási feltételekre vonatkozó rendelkezésekről szóló írásbeli megállapodás, beleértve az általánosan alkalmazandónak nyilvánított szerződéseket/megállapodásokat is;
4. „kapacitásépítés”: a szociális partnerek a szociális párbeszédben való hatékony és különböző szinteken történő részvételi készségeinek, képességeinek és hatásköreinek fejlesztése.

A TANÁCS AJÁNLIJA A TAGÁLLAMOKNAK, HOGY NEMZETI JOGUKKAL ÉS/VAGY GYAKORLATUKKAL ÖSSZHANGBAN, A SZOCIÁLIS PARTNEREKSEL FOLYTATOTT KONZULTÁCIÓT KÖVETŐEN ÉS VELÜK SZOROS EGYÜTTMŰKÖDÉSBEN, AUTONÓMIÁJUK TISZTELETBEN TARTÁSA MELLETT:

- (1) az ezen ajánlásban részletezettek szerint biztosítsanak minden szinten olyan támogató környezetet a két- és háromoldalú szociális párbeszéd – ideértve a kollektív tárgyalásokat is – számára mind a köz-, mind a magánszektorban, amely:
 - a) tiszteletben tartja az egyesülés szabadságát és a kollektív tárgyalást, mint alapvető jogokat;
 - b) az érdemi szociális párbeszéd támogatása érdekében előmozdítja azt, hogy a szakszervezetek és munkáltatói szervezetek erősek és függetlenek legyenek;
 - c) keretében intézkedésekre kerül sor a szakszervezetek és a munkáltatói szervezetek kapacitásainak megerősítése céljából;
 - d) biztosítja a szociális párbeszédben való részvételhez szükséges releváns információkhoz való hozzáférést;
 - e) előmozdítja azt, hogy az összes fél részt vegyen a szociális párbeszédben;
 - f) alkalmazkodik a digitális korhoz és előmozdítja a kollektív tárgyalásokat a munka új világában, valamint elősegíti a klímasemleges gazdaságra való méltányos és igazságos átállást; és
 - g) megfelelő intézményi támogatást biztosít az érdemi szociális párbeszéd elősegítése céljára;
- (2) a szociális partnereket szisztematikusan, érdemben és megfelelő időben vonják be a foglalkoztatási és szociálpolitikák, valamint adott esetben a gazdaság- és egyéb közpolitikák kialakításába és végrehajtásába, többek között az európai szemeszter keretében is;

- (3) gondoskodjanak arról, hogy a szociális partnerek hozzájárjenek a tagállamuk általános gazdasági és társadalmi helyzetére, valamint a saját tevékenységi ágazatukkal kapcsolatos helyzetre, illetve szakpolitikákra vonatkozó mindazon releváns információkhoz, amelyek a szociális párbeszédben és a kollektív tárgyalásokon való részvételhez szükségesek;
- (4) biztosítsák, hogy a reprezentatív munkáltatói szervezeteket és szakszervezeteket elismerjék a szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások céljaira, többek között az alábbiak révén:
- a) annak biztosítása, hogy amennyiben az illetékes hatóságok elismerési és reprezentativitási eljárásokat alkalmaznak a kollektív tárgyaláshoz való joggal felruházandó szervezetek meghatározása céljából, e döntések nyitottak és átláthatóak legyenek, és a szervezetek képviseleti jellemzőire vonatkozó, előre meghatározott objektív kritériumokon alapuljanak, továbbá hogy ezeket a kritériumokat és eljárásokat a szakszervezetekkel és a munkáltatói szervezetekkel konzultálva határozzák meg;
 - b) amennyiben egyazon vállalkozásban szakszervezeti képviselők és választott munkavállalói képviselők is jelen vannak, szükség esetén megfelelő intézkedések foganatosítása annak biztosítása céljából, hogy a választott munkavállalói képviselők jelenlétét ne lehessen az érintett szakszervezetek vagy képviselőik pozíciójának aláásására felhasználni; és
 - c) annak biztosítása, hogy e szervezetek sajátos szerepét teljes mértékben elismerjék és tiszteletben tartsák a szociális párbeszéd struktúráiban és folyamataiban, egyszersmind elismerve, hogy az érdekelt felek szélesebb körét bevonó civil párbeszéd külön folyamat;
- (5) gondoskodjanak arról, hogy a munkavállalók, a szakszervezeti tagok, valamint ezek képviselői a kollektív tárgyaláshoz való joguk gyakorlása során védelemben részesüljenek minden olyan intézkedéssel szemben, amely káros lehet rájuk nézve, vagy kedvezőtlen hatással lehet a foglalkoztatásukra. A munkáltatóknak és képviselőiknek a kollektív tárgyaláshoz való joguk gyakorlása során védelmet kell élvezniük a jogellenes intézkedésekkel szemben;

- (6) erősítsék a szociális partnerek iránti, illetve közötti bizalmat, többek között azáltal, hogy előmozdítják a munkaügyi viták megoldását célzó mechanizmusokat, anélkül azonban, hogy ez hátrányosan érintené a megfelelő közigazgatási és bírósági eljárásoknak a jogszabályban előírt vagy kollektív szerződésből eredő jogok és kötelezettségek érvényesítése céljából történő igénybevételevel kapcsolatos jogokat, valamint figyelembe véve a szociális partnerek által meghatározott olyan eljárásokat, mint például:
- a) a békéltetés, közvetítés vagy választottbíráskodás alkalmazása mindkét fél beleegyezésével, a tárgyalások elősegítése, valamint a kollektív szerződések alkalmazásának javítása céljából; és
 - b) amennyiben még nem történt meg, közvetítési funkció létrehozása, amely a szakszervezetek és a munkáltatói szervezetek közötti konfliktus esetén aktiválható;
- (7) minden megfelelő szinten tegyék lehetővé a kollektív tárgyalást, és ösztönözzék az említett szintek közötti vertikális és horizontális koordinációt;
- (8) mozgósítsák elő a kollektív tárgyalások általi lefedettség növelését, és tegyék lehetővé a hatékony kollektív tárgyalásokat, többek között az alábbiak révén:
- a) az új foglalkoztatási formákra, illetve az atipikus foglalkoztatási formákra kiterjedő szociális párbeszéd és kollektív tárgyalások intézményi, illetve jogi akadályainak felszámolása;
 - b) annak biztosítása, hogy a tárgyaló felek – az alkalmazandó jogi kereteken belül – szabadon dönthessenek a megtárgyalandó kérdésekről;
 - c) végrehajtási rendszer bevezetése a kollektív szerződések – adott esetben a szemlékre és a szankciókra is kiterjedő – érvényesítése céljából, a nemzeti jogtól, illetve gyakorlattól függően akár törvényi, akár a kollektív szerződésben elfogadott úton;

- (9) aktívan terjesszék a szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások előnyeivel és hozzáadott értékével kapcsolatos információkat, különösen célzott kommunikáció és egyéb eszközök révén, és bátorítsák a szociális partnereket, hogy tegyék – többek között digitális úton és nyilvános adattárak révén – széles körben hozzáférhetővé a kollektív szerződéseket;
- (10) amennyiben a szociális partnerek ezt kérik, támogassák őket a szociális párbeszédben – például a kollektív tárgyalásokban és az uniós szintű autonóm szociális partnerségi megállapodások végrehajtásában – való hatékony részvételben, többek között az alábbiak révén:
- a) kapacitásaik kiépítésének és megerősítésének előmozdítása minden szinten, a szükségleteiktől függően;
 - b) a támogatás különböző formáinak alkalmazása, amelyek magukban foglalhatják a logisztikai támogatást, a képzést, valamint a jogi és technikai szakértelem biztosítását;
 - c) a szociális partnerek közös projektjeinek ösztönzése a különböző érdeklődési területeken; ilyen lehet például a képzés biztosítása;
 - d) a szociális partnerek bátorítása és adott esetben támogatása abban, hogy kezdeményezéseket terjesszenek elő, továbbá új és innovatív megközelítéseket és stratégiákat dolgozzanak ki reprezentativitásuk növelése és tagságuk bővítése érdekében;
 - e) a szociális partnerek támogatása tevékenységeiknek a digitális korhoz való hozzáigazításában, valamint a munka jövőjéhez, a zöld átálláshoz és a demográfiai átmenethez, valamint az új munkaerőpiaci feltételekhez illeszkedő új tevékenységek feltárásában;
 - f) a nemek közötti egyenlőség és a mindenki számára biztosítandó esélyegyenlőség előmozdítása a képviselő és a tematikus prioritások tekintetében;
 - g) az uniós szintű szociális partnerekkel való együttműködésük előmozdítása és megkönnyítése;
 - h) megfelelő támogatás nyújtása a szociális partnerek uniós szinten kötött megállapodásainak tagállami végrehajtásához;

- i) a rendelkezésre álló nemzeti és uniós finanszírozás – többek között az ESZA+ és a Technikai Támogatási Eszköz keretében nyújtott támogatás – lehető legjobb felhasználása, valamint a szociális partnerek ösztönzése arra, hogy használják fel a meglévő nemzeti és uniós finanszírozást;
- (11) [kérjük, illesszék be a dátumot: az ajánlás közzétételétől számított 24 hónap]-ig nyújtsák be a Bizottságnak az ezen ajánlás végrehajtása érdekében az egyes tagállamokban a szociális partnerekkel konzultációban készülő vagy már elkészített intézkedések listáját. Amennyiben egyéb jelentéstételi mechanizmusok keretében már benyújtották ezen információkat a Bizottságnak, a tagállamok a lista összeállításakor hivatkozhatnak az ilyen jelentésekre;
- (12) adott esetben, a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban megbízhatják a szociális partnereket ezen ajánlás vonatkozó részeinek végrehajtásával;

FELKÉRI A FOGLALKOZTATÁSI BIZOTTSÁGOT ÉS A SZOCIÁLIS VÉDELEMMEL FOGLALKOZÓ BIZOTTSÁGOT, HOGY MEGBÍZATÁSUK KERETEIN BELÜL, A BIZOTTSÁG TÁMOGATÁSÁVAL:

- (13) az érintett szociális partnerekkel konzultációban térképezzék fel annak lehetőségét, hogy hogyan lehetne javítani a szociális párbeszédre – beleértve a kollektív tárgyalásokat is – vonatkozó, ezen ajánlás végrehajtásának a nyomon követésére alkalmas uniós és nemzeti szintű adatgyűjtés hatókörét és relevanciáját, és nyújtsanak be véleményt erről a Tanácsnak;
- (14) az európai szemeszter keretében végzett többoldalú felügyeleti tevékenységek részeként az érintett szociális partnerekkel együttesen, nemzeti és uniós szinten egyaránt kísérik rendszeresen figyelemmel ezen ajánlás végrehajtását, amennyiben ez lehetővé teszi a szociális partnerek számára többek között az olyan helyzetek azonosítását, amikor elmaradt vagy nem volt megfelelő az uniós, illetve nemzeti szakpolitikákra vonatkozó nemzeti szintű konzultációkba való bevonásuk;

FELKÉRI A BIZOTTSÁGOT, HOGY

- (15) a tagállamokkal és a szociális partnerekkel együttműködésben, valamint az egyéb érdekelt felekkel folytatott konzultációt követően értékelje az ezen ajánlásra válaszul hozott intézkedéseket, és [kérjük, illesszék be a dátumot: az ajánlás közzétételétől számított 6 év]-ig tegyen erről jelentést a Tanácsnak.

Kelt...,

a Tanács részéről

az elnök
