



Brüsszel, 2025. december 4.
(OR. en)

16464/25

EMPL 544
SOC 830
SAN 812
ANTIDISCRIM 126
GENDER 211
TELECOM 460
CYBER 369
DIGIT 264
EDUC 490
MI 1019
COMPET 1307

FEDŐLAP

Küldi: az Európai Bizottság főtitkára részéről Martine DEPREZ igazgató

Az átvétel dátuma: 2025. december 4.

Címzett: Thérèse BLANCHET, az Európai Unió Tanácsának főtitkára

Biz. dok. sz.: COM(2025) 944 final

Tárgy: A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A
TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS
BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK
A minőségi munkahelyekre vonatkozó ütemterv

Mellékelten továbbítjuk a delegációknak a következő dokumentumot: COM(2025) 944 final.

Melléklet: COM(2025) 944 final



Brüsszel, 2025.12.4.
COM(2025) 944 final

**A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A
TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A
RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK**

A minőségi munkahelyekre vonatkozó ütemterv

1. EURÓPA VERSENYKÉPESSÉGÉNEK MEGERŐSÍTÉSE MINŐSÉGI MUNKAHELYEK RÉVÉN

Napjaink geopolitikai és geogazdasági zűrzavara, a globális verseny, az európai ipari bázis átalakulása és a kereskedelmi függőségek visszafogják a növekedést és a stabilitást. A vállalatok nehezen tudnak versenyképesek maradni, a munkavállalók pedig nagyon is megérzik a globális válságok, a magasabb megélhetési költségek, valamint az életüket és a karrierjüket is érintő gyors változások hatásait.

Az EU egyedülálló szociális piacgazdasága évtizedek óta jól teljesít az üzleti lehetőségek és a munkavállalók védelme terén. Számos jelentős sokkhatás – nevezetesen a Covid19-világjárvány, az energiaválság, az infláció és a megélhetési költségek megugrása – során tanúbizonyságot tett ellenálló képességéről – vállalkozások, emberek és munkahelyek millióit védve –, a foglalkoztatási ráták pedig jelenleg rekordmagasak. Az EU-nak ugyanakkor minden tőle telhetőt meg kell tennie annak biztosítása érdekében, hogy továbbra is az a hely maradjon, ahol a legjobb élni, dolgozni, beruházni és üzleti tevékenységet folytatni.

A strukturális változásokhoz strukturális megoldásokra van szükség, amelyek biztosítják a versenyképes és méltányos növekedést. Ennek elérésében központi szerepet töltenek be a minőségi munkahelyek. Amint azt az EU versenyképességéről szóló Draghi-jelentés ⁽¹⁾ is kiemeli, a nagyobb termelékenység szorosan összefügg a munkahelyek minőségének javításával és a munkaerőpiaci részvétel növelésével. A minőségi munkahelyekhez való hozzáférés erősíti a területi, gazdasági és társadalmi kohéziót is, lehetővé téve az egyének számára, hogy éljenek a „tartózkodási jogosultságukkal”, és kibontakozhassanak a helyi közösségeikben, valamint támogatva a régiók hosszú távú gazdasági részvételét.

A **minőségi munkahelyekre vonatkozó ütemterv** (a továbbiakban: az ütemterv) a minőségi munkahelyek versenyképes gazdaságban történő előmozdítása iránti megerősített elkötelezettséget jelent. Felvázolja azokat a kezdeményezéseket, amelyek arra törekszenek, hogy a foglalkoztatáspolitikát összehangolják a gyorsan fejlődő gazdaság szükségleteivel, ugyanakkor továbbra is az európai szociális piacgazdaság, a társadalmi haladás és a teljes foglalkoztatottság elvein alapulnak. A szakszervezetek és a munkáltatói szervezetek központi szerepet játszanak ebben a törekvésben. Amint azt az európai szociális párbeszédről szóló, 2025. március 5-én aláírt paktum ⁽²⁾ is megerősítette, a Bizottság továbbra is elkötelezett amellett, hogy minden szinten megerősítse a szociális párbeszédet.

Az európai szociális partnerek részvétele a minőségi munkahelyekre vonatkozó ütemterv előkészítésében

2025 áprilisa és júniusa között a Bizottság példátlan konzultációs folyamatot indított a szociális partnerekkel, mind európai, mind nemzeti szinten. A konzultáció Unió-szerte összesen mintegy

-
- (¹) Draghi M.: [The future of European competitiveness](#) [Az európai versenyképesség jövője], 2024. szeptember.
- (²) Európai Bizottság és az európai ágazatközi szociális partnerek – [Az európai szociális párbeszédről szóló paktum](#), 2025. március 5.

200 szervezetet mozgósított, több mint 100 írásbeli hozzájárulást eredményezett, és Európa-szerte több mint 50 megbeszélést vont maga után ⁽³⁾.

Uniós szinten mind a 88 elismert európai szociális partnerrel sor került konzultációra célzott találkozónak, az ágazatközi szociális párbeszédért felelős bizottságnak és a 44 uniós ágazati párbeszédbizottságnak köszönhetően, amelyek együttesen 11 közös hozzájárulást és 32 egyoldalú hozzájárulást eredményeztek.

Nemzeti szinten mind a 27 tagállamban célzott konzultációkat szerveztek.

A munkahelyek minőségére vonatkozóan nem létezik univerzális megközelítés. A kihívás összetettségét tükrözi a Foglalkoztatási Bizottság (EMCO) 2025. júniusi véleménye ⁽⁴⁾ is, amely a munkahelyek minőségének számos dimenziójával, köztük a jövedelemmel, a munkafeltételekkel, a kollektív tárgyalások általi lefedettséggel, valamint a továbbképzéssel és az átképzéssel is foglalkozik.

Az ütemterv azokra a területekre összpontosít, ahol leginkább szükség van uniós fellépésre: a minőségi uniós munkahelyek létrehozására és fenntartására, valamint a modernizációra és a méltányosságra a munka világában. Arra törekszik, hogy támogassa a reziliens termelékenység növelését az olyan minőségi munkahelyek előmozdítása révén, amelyek valamennyi generáció tehetségeit képesek vonzani és megtartani, különösen az éghajlati, technológiai és demográfiai átállás összefüggésében. A minőségi munkahelyek előmozdításának, a munkavállalók átállás révén való támogatásának és Európa reziliens termelékenysége megőrzésének fontos dimenziójára tekintettel az ütemterv támogatni fogja a versenyképességi iránytűt, és elő fogja mozdítani Európa versenyképességét.

Az ütemterv hangsúlyozza továbbá a vállalkozásbarát környezet kulcsfontosságú támogató tényezőit is – például a meglévő szociális jogok érvényesítését, a valamennyi régióban rendelkezésre álló minőségi szolgáltatásokat, a megfelelő finanszírozást, valamint a megerősített szociális párbeszédet és kollektív tárgyalásokat.

2. MINŐSÉGI MUNKAHELYEK LÉTREHOZÁSA ÉS FENNTARTÁSA AZ EU-BAN

Az iparágakban a vállalatok egyre gyorsabb változásokkal találják magukat szemben, amit a széttagolt globális környezet és az értékláncokat fenyegető kiszámíthatatlan kereskedelem-politikák tovább súlyosbítanak. Az erős és innovatív ipari bázis – amelyet a képzett, alkalmazkodóképes munkaerő és az európai vásárlás iránti elkötelezettség támogat – kulcsfontosságú a globális szintű versenyképesség és szuverenitás megőrzéséhez.

A minőségi munkahelyek létrehozásához olyan környezetre van szükség, amelyben a vállalkozások – köztük az önfoglalkoztatók, az induló innovatív vállalkozások és a kisvállalkozások is – ki tudják bontakoztatni az innovációt és a növekedést, és magukhoz tudják vonzani a beruházásokat és a tehetségeket. A versenyképesség

⁽³⁾ [EMPL – Az adatokat tartalmazó adattár könyvtára.](#)

⁽⁴⁾ Az Európai Unió Tanácsa – A Foglalkoztatási Bizottság feljegyzése: [A Foglalkoztatási Bizottság véleménye a munkahelyek minőségének dimenzióiról.](#)

megőrzéséhez és ezzel egyidejűleg a magas szintű munkaügyi normák fenntartásához a vállalkozásoknak egyértelmű, arányos és innovációbarát szabályozási keretre van szükségük. Ez kiterjed az adminisztratív terhek csökkentésére, az információkhoz és a támogatási eszközökhöz való hozzáférés javítására, és egyúttal a magas szintű szociális és foglalkoztatási normák biztosítására is. Emellett a szociális partnerek is kulcsszerepet játszanak az európai vállalatok igényeinek megfelelő gyakorlati megoldások azonosításában.

Ennek szellemében a Bizottság javaslatot tett az uniós szabályok egyszerűsítésére és az adminisztratív terhek csökkentésére, és jelenleg vizsgálja, hogy miként lehetne jobban támogatni a mikrovállalkozásokat az uniós jog érvényesítése terén. Emellett olyan intézkedéseket javasol, amelyek segítik az induló és a növekvő innovatív vállalkozásokat a tehetségekhez való hozzáférésben és a minőségi munkahelyek létrehozásában ⁽⁵⁾.

A jövő ipara

A tisztaipar-megállapodás célja, hogy az európai iparágak (és ezen belül a kkv-k) növekedésének mozgatórugójává alakítsa át a dekarbonizációt és a körforgásos jelleget. Ezzel összefüggésben az acél-, a fém-, a vegyipari és a gépjárműiparral folytatott uniós stratégiai párbeszéd a strukturális kihívások – többek között a globális kapacitásfelesleg, a tisztességtelen kereskedelmi gyakorlatok és a magas energiaköltségek – azonosításával alapvető fontosságú hozzájárulást nyújtottak.

Az EU emellett olyan intézkedéseken dolgozik, amelyek célja az EU stratégiai kapacitásainak megerősítése – ilyen például a „Battery Booster” csomag, az ipar felgyorsításáról szóló jogszabály, az első „Made in Europe” közbeszerzési kritérium és az európai hálózati csomag. A „Choose Europe” kezdeményezés pedig arra törekszik, hogy vezető tudósokat és innovátorokat vonzzon az EU-ba.

Képzett munkaerő a foglalkoztatási átmenetek sikeréért

A készségek és a minőségi munkahelyek az EU növekedésének fő mozgatórugói. A szemeszter őszi csomagjának részeként a közelmúltban elfogadott, a humán tőkééről szóló tanácsi ajánlásra irányuló javaslat ⁽⁶⁾ kifejezetten kiemeli a humántőke, valamint a jövőorientált oktatás és készségek kulcsfontosságú szerepét az Unió versenyképességének és stratégiai autonómiájának fokozásában, a felkészültség megerősítésében és a fenntartható jólét támogatásában. Felszólítja a tagállamokat, hogy 1. fordítsák vissza az alapkészségek terén tapasztalható negatív tendenciákat, 2. az oktatás minden szintjén kezeljék prioritásként a tudományos, technológiai és matematikai tanulmányokat, és 3. fektessenek be az adatokba a munkaerőpiaci igényekre vonatkozó jobb információgyűjtés érdekében. Ebben az összefüggésben alapvető fontosságú, hogy kiaknázzuk az abban a több mint 50 millió, az EU-ban élő emberben rejlő lehetőségeket, akik jelenleg nem vesznek részt a munkaerőpiacon – és akiknek a többsége nő. E tehetségbázis teljes mértékű

⁽⁵⁾ Európai Bizottság – [Az induló és a növekvő innovatív vállalkozásokra vonatkozó uniós stratégia](#), 2025. október 28.

⁽⁶⁾ Európai Bizottság: [A Tanács ajánlása a humán tőkééről az EU-ban](#), 2025. november 25.

felszabadítása segítené az EU versenyképességének fenntartását. A készségek uniója nagy hangsúlyt fektet a nemek közötti egyenlőségre, különösen a természettudományok, a technológia, a műszaki tudományok és a matematika (STEM) területén, és célja, hogy 2030-ig 1 millió női tanulót vonjon be a STEM-programokba. Azzal pedig, ha támogatjuk az időseket készségeik naprakésszé tételében, a munkaerőpiacon maradásban vagy tapasztalataik átadásában, a demográfiai változások a társadalmi kohézió és a közös jólét forrásává válhatnak.

A készséggarancia segíteni fogja a szerkezetátalakítás alatt álló vagy veszélyeztetett ágazatokban dolgozó munkavállalókat munkaviszonyuk megőrzésében azáltal, hogy támogatja őket a stratégiai növekedési területekre való váltásban. Ez a kezdeményezés az Európai Versenyképességi Alapon (EVA) keresztül részesülhet támogatásban, és kísérleti jelleggel támogatható az Európai Szociális Alap (ESZA+) foglalkoztatásra és szociális innovációra (EaSI) vonatkozó ága keretében.

A fenntartható terméktervezéssel, az újrafelhasználással, újragyártással és az anyagok újrafeldolgozásával kapcsolatos gazdasági tevékenységek, valamint a tiszta technológia és a bioökonómia terén egyre nagyobb szükség lesz a képzett munkaerőre. Az Új Európai Bauhaus Akadémia az építőipari ökoszisztéma egészében fel fogja gyorsítani a továbbképzést és az átképzést, felvértvezve a szakembereket a karbonsemleges, körforgásos és gyönyörű épített környezet létrehozásához szükséges készségekkel.

Az is alapvető fontosságú, hogy a készségek határokon átnyúló könnyebb elismerése révén nagyobb agilitást biztosítsunk a munkaerőpiacon. A Bizottság javaslatot fog tenni a készségek hordozhatóságára vonatkozó kezdeményezésre annak érdekében, hogy – többek között a fokozott digitalizáció révén – egyszerűsítse és megkönnyítse a készségek és képesítések elismerését, a harmadik országbeli állampolgárok számára is. Az EU létrehoz egy tehetségbázist, és megerősíti a tehetséggondozási partnerségeket annak érdekében, hogy a hiányszakmákba vonzza a képzett harmadik országbeli állampolgárokat. A hamarosan elkészülő európai vízümpolitikai stratégia tartalmazni fog a kiemelkedő diákok és kutatók, illetve a képzett munkavállalók Unióba vonzását elősegítő intézkedéseket. A digitális készségek, ezen belül is a fejlett digitális készségek elengedhetetlenek Európa versenyképességéhez és a minőségi munkahelyek létrehozásához. Az EU-ban még mindig jelentős az IKT-szakemberek hiánya, és továbbra is fennáll a nemek közötti szakadék. Ennek kezelése érdekében a Bizottság 400 millió EUR-t fektetett be a Digitális Európa programon keresztül a szakirányú felsőoktatási programok, a rövid távú képzések és a digitális készségekkel foglalkozó akadémiák bővítésébe. Emellett a 2021–2027-es időszakban az Erasmus+ is támogatja a digitális készségeket – ezen beruházások teljes összege meghaladhatja a 6 milliárd EUR-t, az ESZA+ keretében nyújtott támogatás pedig az 1,2 milliárd EUR-t. A NextGenerationEU a becslések szerint 28 milliárd EUR-val támogatja a digitális készségeket.

Szerkezetátalakítási keret, valamint kollektív szerepvállalás a bizalom és a lehetőségek érdekében

Az időben hozott szerkezetátalakítási döntések, valamint az előrejelzési és mérséklési intézkedések lehetővé teszik a vállalatok számára, hogy a változó piacokon is életképesek maradjanak.

Ehhez pedig szükség van a változásra való felkészülésre és a szerkezetátalakításra vonatkozó uniós minőségi keret jobb alkalmazására. A tisztaipar-megállapodás keretében a Bizottság kötelezettséget vállalt arra, hogy megvitatja a szociális partnerekkel a méltányos átállás keretét, előrevetíti a változásokat, felgyorsítja a beavatkozást, valamint végrehajtja a tájékoztatási és konzultációs keretet.

A Bizottság tanulmányt fog készíteni a vállalati szerkezetátalakítási gyakorlatokról annak felmérése érdekében, hogy az alkalmazandó szabályok lehetővé teszik-e az induló innovatív vállalkozások, a növekvő innovatív vállalkozások és az innovatív vállalkozások számára az alkalmazkodást és az innovációt, és ha igen, milyen mértékben.

A munkavállalók jelentős vállalati szintű bevonása az európai munkahelyi demokrácia védjegye. Kulcsfontosságú a méltányos változáskezelés és -előrejelzés szempontjából is. Az uniós jogi keretet ⁽⁷⁾ valamennyi tagállamban hatékonyan végre kell hajtani. Annak felmérése érdekében, hogy mennyire hatékonyan támogatják a munkavállalókat és a vállalkozásokat az átállás során, a Bizottság bizonyítékokat gyűjt a tájékoztatásról és konzultációról, a csoportos létszámcsoökkentésről és a vállalkozások átruházásáról szóló irányelvek végrehajtásáról.

Emellett a Tanács jóváhagyta a klímasemlegességre való méltányos átállásról szóló 2022. évi tanácsi ajánlás végrehajtásával kapcsolatos kulcsfontosságú üzeneteket ⁽⁸⁾. A méltányos átállással foglalkozó új európai megfigyelőközpont, amely 2026 elején kezdi meg működését, meg fogja erősíteni a rendelkezésre álló tudásalapot, és biztosítani fogja az igazságos átmenet szempontjairól a kulcsfontosságú érdekelt felekkel folytatott aktív párbeszédet.

Minőségi munkahelyeket eredményező reformok és beruházások

A minőségi foglalkoztatás előmozdítását célzó reformokhoz és beruházásokhoz az EU és a tagállamok együttes erőfeszítéseire van szükség. A Foglalkoztatási Bizottságnak a munkahelyek minőségének dimenzióiról szóló, 2025. júniusi véleménye alapján a Bizottság együttműködött a Foglalkoztatási, Szociálpolitikai, Egészségügyi és Fogyasztóvédelmi Tanács (EPSCO) tanácsadó bizottságaival egy aktualizált nyomonkövetési keret kidolgozásában, amely magában foglalja a 2025–2026-os szemeszter folyamatban lévő ciklusától kezdődően bevezetett valamennyi, a munkahelyek minőségének dimenzióira vonatkozó mutatót. Ez a nyomonkövetési keret támogathatná a

⁽⁷⁾ [2002/14/EK irányelv](#) az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról, 2002. március 11.; [98/59/EK irányelv](#) a csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről, 1998. július 20.; [2001/23/EK irányelv](#) a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről, 2001. március 12.; az Európai Üzemi Tanácsról szóló, az (EU) 2025/[kihirdetésre váró] irányelvvel módosított 2009/38/EK irányelv.

⁽⁸⁾ [A Tanács 2022/C 243/04 ajánlása](#) a klímasemlegességre való méltányos átállás biztosításáról (2022. június 16.).

munkakörülmények Unió-szerte történő javítása terén elért eredmények nyomon követésére irányuló kiemelt cél kidolgozását.

A közbeszerzés, melynek keretében a hatóságok az uniós GDP mintegy 15 %-át költik el, a minőségi munkahelyek támogatásának és a fenntartható növekedés fellendítésének hatékony eszköze lehet, miközben előmozdítja az EU stratégiai szakpolitikai célkitűzéseit is. A 2014. évi közbeszerzési irányelvek általános rendelkezés révén magukban foglalják azt a kötelezettséget, amely szerint a közbeszerzési szerződések teljesítése során biztosítani kell a szociális, munkaügyi és környezetvédelmi jogszabályok betartását. Az ajánlatkérő szerv kizárhat egy gazdasági szereplőt a közbeszerzési eljárásban való részvételből, ha bizonyítani tudja, hogy a gazdasági szereplő megsértette az alkalmazandó környezetvédelmi, szociális vagy munkaügyi kötelezettségeket.

Ezenfelül az irányelvek nem kötelező erejű eszközöket is kínálnak a társadalmilag felelős közbeszerzés támogatására – ilyen például a fenntartott szerződések alkalmazása (pl. munkaerőpiaci integrációval foglalkozó szociális vállalkozások számára) vagy a szociális kritériumok teljesítéséért adható pontok odaítélése a legjobb ár-minőség arány szerinti kiválasztás keretében.

Az EU-ban ugyanakkor továbbra is széles körben elterjedt a kizárólag a legalacsonyabb ár mint odaítélési kritérium. A 2026-ra bejelentett uniós közbeszerzési irányelvek felülvizsgálatának részeként a Bizottság meg fogja vizsgálni, hogy miként lehetne jobban előmozdítani a társadalmilag felelős közbeszerzést, beleértve a legjobb ár-minőség arány és a kollektív tárgyalások szélesebb körű alkalmazását is.

Az állami támogatási szabályok jobban ösztönözhetik az ipart a minőségi munkahelyek teremtésére és a készségekbe való beruházásra. Az általános csoportmentességi rendelet folyamatban lévő felülvizsgálatának részeként a Bizottság értékelni fogja, hogy szükség van-e a rendelet aktualizálására – és ha igen, milyen formában –, különös tekintettel a szociális vállalkozásoknak nyújtott támogatásra, a képzésre, a foglalkoztatásra és a hátrányos helyzetű munkavállalók felvételére vonatkozó szabályokra. A Bizottság célzott iránymutatást fog kidolgozni, hogy segítse a tagállamokat a szociális támogatásra és a szociális beruházásokra irányuló állami támogatási intézkedések kidolgozásában, és arra törekszik, hogy jelentősen csökkentse mind a vállalkozások, mind a tagállamok adminisztratív terheit.

A vállalatoknak, különösen a kkv-knak, valamint az induló és a növekvő innovatív vállalkozásoknak innovációbarát környezetre van szükségük, amely lehetővé teszi számukra a növekedést és a beruházások vonzását. Az adminisztratív terhek további minimalizálása érdekében a kkv-kra és a versenyképességre vonatkozó új ellenőrzés az új bizottsági kezdeményezések erősebb szűrőjévé vált. Az ellenőrzés magában foglalja a nemzetközi versenytársakhoz képest a költségkülönbségekre gyakorolt várható hatások értékelését.

Az adó- és nyugdíjreformok jelentősen hozzájárulhatnak a munkaerőpiaci részvétel további növeléséhez és a szociális védelem megerősítéséhez. A kiegészítő nyugdíjak például javíthatják a munkavállalók – különösen az utazó munkavállalók és az atipikus foglalkoztatási formákban dolgozók – nyugdíj-megtakarításait. Az induló és a növekvő

innovatív vállalkozásokra vonatkozó uniós stratégia célja, hogy javítsa a munkavállalói részvényopciók kezelését, ezáltal segítve az induló innovatív vállalkozásokat a legkiválóbb tehetségek vonzásában és megtartásában, valamint a minőségi munkahelyek előmozdításában. Ugyanakkor az induló és a növekvő innovatív vállalkozások növekedésének előmozdítása érdekében fontos felszámolni a távoli, határokon átnyúló tevékenységet folytató munkavállalók előtt álló adózási akadályokat is – az erre vonatkozó ajánlás kidolgozása már folyamatban van.

Az átállás megkönnyítése a változó világgazdaságban

A **szükséghelyzeti munkanélküliségi kockázatokat mérséklő ideiglenes támogatást nyújtó európai eszköz (SURE)** jelentős pénzügyi eszközöket mozgósított a munkahelyek és a vállalkozások védelme érdekében a Covid19-világjárvány sajátos körülményei között. 2020-ban mintegy 32 millió embert és több mint 2,5 millió vállalkozást támogatott csökkentett munkaidős foglalkoztatás és hasonló intézkedések révén, különös tekintettel a leginkább érintett ágazatokban működő kkv-kra. Lehetővé tette továbbá a tagállamok számára, hogy összesen 9 milliárd EUR becsült értékű kamatmegtakarítás segítségével kezeljék a munkahelyek megőrzésére fordított, foglalkoztatással kapcsolatos kiadások hirtelen növekedését.

A 2028–2034-es időszakra vonatkozó következő többéves pénzügyi keretben a Bizottság új **rendkívüli és ideiglenes mechanizmus** bevezetését javasolta az Uniót vagy tagállamait érintő súlyos válságokhoz, nehézségekhez vagy azok komoly fenyegetéséhez fűződő következmények kezelésére. E mechanizmus aktiválásáról az Európai Parlament egyetértését követően az Európai Unió Tanácsa határoz. Aktiválása esetén uniós hitelfelvételből finanszírozott és az uniós költségvetésből biztosított, az uniós GNI legfeljebb 0,25 %-át kitevő éves garanciával fedezett hiteleket fog nyújtani.

A fenntartható növekedési stratégia megköveteli a köz- és magántőke termelőberuházásokba történő mozgósítását, ami a polgárok, a vállalkozások és a reziliens gazdaság javát szolgálja. Ehhez szükséges például a kiegészítő nyugdíjak igénybevételeinek növelése a nyugdíjba vonulás utáni megfelelő jövedelem biztosítása érdekében. Ez a hosszú távú tőke mozgósítása és a gazdaságba irányítása révén támogathatja az EU gazdasági növekedését és versenyképességét.

3. KORSZERŰSÍTÉS: A MINŐSÉGI MUNKAHELYEK ELŐMOZDÍTÁSA ÉS A DIGITÁLIS INNOVÁCIÓ FELLENDÍTÉSE

A digitalizáció kulcsfontosságú az innováció és az EU versenyképessége szempontjából. Fellendítheti a munkatermelékenységet, javíthatja a munkahelyi egészségvédelmet és biztonságot, és segíthet a munkaerőhiány kezelésében. A legtöbb európai pozitívan tekint a digitális technológiákra – a mesterséges intelligenciát is beleértve – a munkahelye és az életminősége szempontjából, ideértve a munka és a magánélet közötti egyensúlyt is. Amint azt a mesterséges intelligencia alkalmazásának ösztönzésére irányuló stratégia⁽⁹⁾ is kiemeli, az európai munkavállalók többsége (67 %-a) úgy véli, hogy a mesterséges

⁽⁹⁾ [A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak, COM\(2025\) 723 final](#) – Stratégia a mesterséges intelligencia alkalmazásának ösztönzésére, 2025. október 8.

intelligencia (MI) segíti őket feladataik gyorsabb ellátásában. 84 %-uk azonban gondos felügyeletet szorgalmaz a magánélet védelme és az átláthatóság biztosítása érdekében, míg 77 %-uk hangsúlyozza, hogy a munkahelyi technológiák tervezésébe és használatába be kell vonni a munkavállalókat és be kell építeni a reprezentativitást ⁽¹⁰⁾.

Az algoritmikus irányítás felelős használata

Az **algoritmikus irányítás** alatt általában a vezetők által általában ellátott funkciókat – például a feladatok kiosztását, az egyedi megbízások árazását, a munkarendek meghatározását, az utasítások kiadását, az elvégzett munka értékelését, az ösztönzők biztosítását vagy a hátrányos bánásmód alkalmazását – felváltó, algoritmusok révén működő automatizált nyomonkövetési és automatizált döntéshozatali rendszerek használatát kell érteni.

A mesterséges intelligencia és az algoritmikus irányítás javíthatja a hatékonyságot és a munkahelyek minőségét azzal, hogy lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy az értékeőbb feladatokra összpontosítsanak, valamint javíthatja a munkahelyi biztonságot. Ugyanakkor a mesterséges intelligencia munka világában való megbízható és széles körű elterjedésének biztosításához elengedhetetlen a hátrányos megkülönböztetéssel, az adatvédelmi incidensekkel vagy a túlzott felügyelettel és a pszichoszociális kockázatokkal szembeni hatékony védelem.

A mesterséges intelligenciáról szóló jogszabály ⁽¹¹⁾ és az általános adatvédelmi rendelet (GDPR) ⁽¹²⁾ átfogó keretet biztosít a digitális technológiák munkahelyi szabályozásához. Bár nem minden algoritmikus irányítási rendszer MI-alapú, a MI-rendelet „nagy kockázatúnak” tekinti a természetes személyek felvételével vagy kiválasztásával összefüggésben használt MI-rendszereket, beleértve azokat az MI-rendszereket is, amelyek a munkával kapcsolatos jogviszony feltételeit érintő döntéseket hoznak, feladatokat osztanak ki, valamint figyelemmel követik és értékelik a teljesítményt.

A platformalapú munkavégzésről szóló irányelv fokozza az átláthatóságot, a méltányosságot, az emberi felügyeletet, a biztonságot, valamint a platformalapú munkavégzéssel kapcsolatos tájékoztatást és konzultációt; emellett jogi egyértelműséget teremt az EU-szerte munkaszervező tevékenységet folytató digitális munkaplatformok számára.

A munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó uniós szabályok ⁽¹³⁾ előírják, hogy a munkavállalók képviselőit be kell vonni az olyan döntésekbe, amelyek várhatóan a munkaszervezés lényeges változásához vezetnek, beleértve az algoritmikus irányítási rendszerek bevezetését is.

⁽¹⁰⁾ Európai Bizottság: [Az Eurobarométer SP554. sz. tematikus felmérése: Artificial Intelligence and the future of work](#) [Mesterséges intelligencia és a munka jövője].

⁽¹¹⁾ [Az Európai Parlament és a Tanács \(EU\) 2024/1689 rendelete](#) (2024. június 13.) a mesterséges intelligenciára vonatkozó harmonizált szabályok megállapításáról.

⁽¹²⁾ [Az Európai Parlament és a Tanács \(EU\) 2016/679 rendelete](#) (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet).

⁽¹³⁾ [Az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve](#) (2002. március 11.) az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról.

A további lépéseket két, egymást kölcsönösen erősítő célnak kell vezérelnie: az egyik az MI-eszközök munkahelyi elterjedésének támogatása és lehetővé tétele, a másik pedig a munkavállalók védelme az algoritmikus irányítás használatából eredő potenciális kockázatokkal szemben. Az MI-rendelet és az általános adatvédelmi rendelet alapvető és releváns horizontális kereteket biztosít ehhez, amelyeket végre kell hajtani és érvényesíteni kell. Egyik jogi aktus sem zárja ki azonban, hogy a tagállamok vagy az Unió a munkavállalók jobb védelme érdekében kedvezőbb vagy különös szabályokat tartsanak fenn vagy vezessenek be az ilyen rendszerek használatára vonatkozóan. A szociális partnerek számos tagállamban és ágazatban egyedi szabályokat fogadtak el és alkalmaztak a kollektív szerződésekben.

Az uniós fellépésnek minden esetben a munkavállalók meglévő uniós védelmének valamennyi tagállamban történő hatékony végrehajtására és érvényesítésére, e védelem további pontosítására, valamint szükség esetén a jelenlegi szabályok által le nem fedett, célzott kiegészítő intézkedések mérlegelésére kell összpontosítania. Garantálnia kell az egyértelmű hozzáadott értéket, a jogi kerettel való összhangot, valamint el kell kerülnie a párhuzamosságokat, és Unió-szerte elő kell mozdítania az egyenlő versenyfeltételeket. További szempont lenne a munkavállalókra és a vállalatokra nehezedő adminisztratív terhekre vonatkozó egyszerűsítés is.

Munkamódszereink hozzáigazítása a digitális valósághoz – A lecsatlakozáshoz és a távmunkához való jog

A munkahelyi digitális eszközök rugalmasságot biztosítanak, és hozzájárulnak a munkahelyi elégedettséghez, ugyanakkor a „folyamatos rendelkezésre állás” kultúrájának kialakulásához is vezethetnek, amelyben a munkavállalókat arra ösztönzik, hogy bármikor rendelkezésre álljanak. Összességében a munkaintenzitás növekedése és a munkával kapcsolatos stressz hatással lehet a munkavállalók jóllétére, végső soron csökkentve a termelékenységet és növelve a közkiadásokat ⁽¹⁴⁾.

2024-ben minden ötödik európai legalább részben otthonról dolgozott. A távmunkára vonatkozó preferenciák is erősödnek – az Eurofound 2024. évi felmérése alapján a válaszadók több mint 50 %-a támogatja a heti többszöri otthoni munkavégzést, 24 %-uk pedig kizárólag otthonról szeretne dolgozni. A távmunkában dolgozók azonban gyakran szembesülnek azzal, hogy a távmunka során – többek között a határokon átnyúló helyzetekben – nem egyértelműek az alkalmazandó szabályok és munkakörülmények a szociális biztonság és az adózás tekintetében. A munkáltatók pedig a szétszórtan működő csoportok irányításával küzdenek.

Szociális partnerek: Az UNI Europa által kidolgozott, „A lecsatlakozáshoz való jog” című útmutató meghatározza a lecsatlakozásra vonatkozó nemzeti szabályokon alapuló bevált gyakorlatokat.

A központi kormányzati szervek szociális partnerei által 2022-ben elért digitalizációs megállapodás célja annak biztosítása, hogy a közzféra digitális átalakulása inkluzív és emberközpontú legyen, és tiszteletben tartsa a munkavállalók jogait.

⁽¹⁴⁾ Fernandez Macias, E., Gonzalez Vazquez, I., Torrejon Perez, S. és Nurski, L. – [Work in the Digital Era: How Technology is Transforming Work and Occupations](#) [Munka a digitális korban: Hogyan alakítja át a technológia a munkát és a foglalkozásokat], az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxembourg, 2025.

2021 januárjában az Európai Parlament az EUMSZ 225. cikke alapján a lecsatlakozáshoz és a távmunkához való jogról szóló állásfoglalást fogadott el, amelyben uniós jogalkotási intézkedés meghozatalát kérte. Miután az európai ágazatközi szociális partnerek 2022–2023-ban sikertelen tárgyalásokat folytattak az e területekre vonatkozó felülvizsgált megállapodásról, a Bizottság 2024–2025-ben hivatalos kétszakaszos konzultációt folytatott a szociális partnerekkel.

A munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelv tagállamok általi teljes körű végrehajtása olyan munkakörülményeket fog biztosítani, amelyek megkönnyítik a szülők és a gondozók magán-, családi és szakmai életének összeegyeztetését.

4. MÉLTÁNYOSSÁG, BIZTONSÁG ÉS EGYENLŐSÉG: A REZILIENS MUNKAHELYEK SAROKKÖVE EURÓPÁBAN

Az EU szigorú munkaügyi, valamint munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi normái védik a munkavállalókat és a szervezett munkavállalói mobilitást a bizalomépítés, a tehetségek mozgósítása, az egyenlőség előmozdítása, valamint a megkülönböztetés és a visszaélések megelőzése érdekében. A munka világa azonban változik, és ezzel együtt a rendszereinkre nehezedő nyomás is.

A munkahelyi fizikai és mentális egészség előmozdítása

A munkahelyek minőségének egyik központi eleme a munkavállalók sérülésekkel, betegségekkel és halálesetekkel szembeni védelme. Bár történt némi előrelépés, az EU-ban jelenleg évente több mint 170 000 ember hal meg munkával összefüggő betegségekben, mintegy 3 300 szenved halálos sérülést, és több mint 220 000 nem halálos kimenetelű, de súlyos, három hónapot meghaladó távolléthez vagy tartós munkaképtelenséghez vezető baleset következik be⁽¹⁵⁾. Az egészség védelme mind a fizikai, mind a mentális szempontokra kiterjed, és a nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő megközelítést foglal magában.

Társadalmi és gazdasági szempontból is elengedhetetlenek a szigorú munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi politikák. Ezek ugyanis csökkentik a munkahelyi hiányzást, lehetővé teszik a munkával töltött életszakasz meghosszabbítását, és nagyobb termelékenységet eredményeznek⁽¹⁶⁾. A munkával összefüggő sérülések és betegségek társadalmi költsége az EU GDP-jének mintegy 3,3 %-át teszi ki, míg a megelőzésbe befektetett minden egyes euro több mint két euro megtérülést eredményez⁽¹⁷⁾.

⁽¹⁵⁾ EU-OSHA (2023) Munkahelyi biztonság és egészségvédelem Európában: állapot és tendenciák 2023-ban, [Eurostat-adatok](#) és [Eurostat-adatok](#).

⁽¹⁶⁾ EU-OSHA: [A megfelelő munkahelyi biztonság és egészségvédelem az üzlet hasznára válik](#).

⁽¹⁷⁾ ISSA – Calculating the international return on prevention for companies: Cost and benefits of investments in occupational safety and health [A megelőzés vállalatok által realizált nemzetközi megtérülésének kiszámítása: a munkahelyi egészségvédelembe és biztonságba történő beruházások költségei és haszna], [2013. évi zárójelentés](#).

Fontos, hogy a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó uniós jogszabályok továbbra is igazodjanak az új körülményekhez. 2026 közepéig a Bizottság jelentést tesz a munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló európai keretirányelv és a kapcsolódó irányelvek végrehajtásáról. A rákkeltő anyagokról, mutagénokról vagy reprodukciót károsító anyagokról szóló irányelv hatodik felülvizsgálata folyamatban van. A szociális partnerekkel konzultálva a Bizottság felül fogja vizsgálni a munkahelyi biztonságról és a képernyő előtt végzett munkáról szóló irányelveket is ⁽¹⁸⁾ a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági előírásoknak a modern munkahelyek összefüggésében – beleértve a távmunkát és a digitális eszközöket is – való korszerűsítése érdekében, és különösen a pszichoszociális és ergonómiai kockázatok jobb kezelése, valamint a fogyatékkal élő munkavállalókat érintő kockázatok figyelembevétele érdekében.

Az EU-ban minden harmadik nőt ért már munkahelyi szexuális zaklatás, és a 18–29 év közötti nők körében ez az arány még magasabb, 41,6 %. Folyamatban vannak olyan kezdeményezések, mint például az EU-OSHA szexuális zaklatással és harmadik felek által elkövetett erőszakkal foglalkozó online interaktív kockázatértékelési eszköze. A szociális partnerek szintén fontos intézkedéseket hoznak, többek között 2025-ben aktualizálták a több ágazatot érintő iránymutatásokat ezen a területen.

A munkával kapcsolatos kockázatokra irányuló figyelemfelkeltés és kutatások fokozása megalapozottabb szakpolitikához vezet, amelyek javítják a munkahelyek minőségét. Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) 2023-ban közzétette a „Hőben végzett munka – útmutató a munkahelyek számára” című útmutatót ⁽¹⁹⁾. 2026–2028-ban a munkahelyi mentális egészségügyi és pszichoszociális kockázatokról szóló „Egészséges munkahely” kampányt fog folytatni.

Megfelelő bérek a munkavállalók védelme, a humántőke fejlesztése és a munkaerőhiány csökkentése érdekében

A megfelelő bérek mind a munkavállalók, mind a vállalkozások javát szolgálják. Támogatják a társadalmi méltányosságot, valamint a termelékeny és inkluzív gazdaságot. Emellett hozzájárulnak a munkavállalók vásárlóerejének védelméhez, a béregyenlőtlenség és a dolgozói szegénység csökkentéséhez, a belföldi kereslet támogatásához és a munkavállalás ösztönzőinek megerősítéséhez is. Az EU-ban biztosítandó megfelelő minimálbérekről szóló irányelv ösztönözte a méltányosabb bérmegállapítást. Elfogadása óta a minimálbérek és az átlagbérek közötti különbség csökkent a tagállamokban. Fontos megjegyezni, hogy az irányelv előmozdította az egyes tagállamokban kifizetett legmagasabb és legalacsonyabb minimálbérek közötti különbség csökkentését is, ami Európa-szerte hozzájárult a bérek nagyobb konvergenciájához.

A fiatalok munkaerőpiaci helyzete javításra szorul, különös tekintettel a bizonytalan szerződésekre, az atipikus munkavégzési formákra és az informális gazdaságra. A

⁽¹⁸⁾ [89/654/EGK irányelv](#) a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelményekről, 1989. november 30.; [90/270/EGK irányelv](#) a képernyő előtt végzett munka biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelményeiről, 1990. május 29.

⁽¹⁹⁾ OSH-Wiki: [Hőben végzett munka – útmutató a munkahelyek számára](#), 2023. június 1.

minőségi munkahelyek elengedhetetlenek a generációk közötti méltányosság szempontjából.

2024-ben azonban még mindig csaknem minden tizenkettedik munkavállalót érintett a

Szociális partnerek: Az uniós szociális partnerek által az építőiparban közösen végrehajtott SIDE-CIC projekt előmozdítja a szociális személyazonosító igazolványok használatát az átláthatóság javítása, a munkavállalók jogainak és képesítéseinek nyomon követése, valamint annak feltárása érdekében, hogy miként lehetne vállalatokon és az országokon átívelően jobban összekapcsolni ezeket az eszközöket.

dolgozói szegénység – az alacsony képzettségű, részmunkaidős, ideiglenes munkavállalókat és az egyedülálló szülőket ráadásul aránytalanul nagy mértékben. Emellett továbbra is alapvető fontosságú a túlnyomórészt nők által végzett munkakörök alulértékelésének kezelése és a bérek átláthatóságának előmozdítása a nemek közötti bérszakadék megszüntetése érdekében, a bérek átláthatóságáról szóló irányelv időben történő végrehajtása révén.

A termelékenység növelése elengedhetetlen ahhoz, hogy az adekvátabb bérszintek kialakítása kéz a kézben járjon a versenyképességgel. Az elmúlt évtizedben azonban számos uniós országban tartósan gyenge volt a munkatermelékenység növekedése, ami korlátozta a magasabb bérek lehetőségét – a munkavállalók átlagos reáljövedelme így mindössze mintegy 0,5 %-kal nőtt évente. Ami a jövőt illeti, a gazdasági átalakulás – és különösen a digitális átállás – lehetőséget kínál az innováció és a termelékenység fellendítésére, ami teret biztosítana a bérek növekedésének és a tisztességes életszínvonal valamennyi generáció számára való biztosításának.

A jól működő kollektív alkuk garantálhatják, hogy minden munkavállaló megfelelő bérhez jusson, egyúttal ösztönözve a kiegészítő nyugdíjrendszerek igénybevételét. A Bizottság továbbra is támogatni fogja a bérek megfelelőségét és a szociális párbeszédet az egész EU-ban. Ez magában foglalja az irányelv helyes átültetésének nyomon követését – beleértve azt a követelményt is, hogy a 80 % alatti lefedettséggel rendelkező tagállamoknak a kollektív tárgyalást lehetővé tevő keretet és az annak megerősítésére irányuló cselekvési tervet kell létrehozniuk.

A munkaerő-kizsákmányolás elleni küzdelem

Amint azt a Letta-jelentés is kiemeli, az EU-nak kezelnie kell azokat az **alvállalkozói** vagy munkaerő-közvetítő gyakorlatokat, amelyek **a munkavállalók kizsákmányolásához és a velük szembeni visszaélésekhez vezethetnek** ⁽²⁰⁾. Az alvállalkozás jogszerű üzleti modell. Alvállalkozásba adás révén a vállalatok speciális szakértelemhez nyernek hozzáférést, és gyorsan alkalmazkodni tudnak a változó üzleti igényekhez, valamint versenyképesek tudnak maradni. Az EU erős védelmi kerete ellenére azonban egyes munkavállalók még mindig visszaélésekkel szembesülnek. Az olyan ágazatok, mint az építőipar, a közlekedés, a mezőgazdaság és a háztartási alkalmazottak által nyújtott szolgáltatások, jobban ki vannak téve a kockázatoknak.

⁽²⁰⁾ Letta E.: [Much more than a market report](#) („Jóval több mint piac” című jelentés), 2024.

A jobb és összehangoltabb erőfeszítések a továbbiakban is alapvető fontosságúak lesznek. A visszaélések hatékony kezelése érdekében meg kell erősíteni a vonatkozó jogszabályok végrehajtására irányuló erőfeszítéseket, szükségtelen többletterhek kiszabása nélkül fokozni kell a nemzeti rendszerek (előminősítési rendszer, nemzeti nyilvántartások vagy tanúsítási rendszer) átláthatóságát, valamint értékelni kell a munkáltatóknak a munkavállalói jogok be nem tartása esetén fennálló felelősségére vonatkozó rendszereket. Emellett az Európai Munkaügyi Hatóság (ELA) további támogatást nyújthat a nemzeti gyakorlatok, tanulmányok és végrehajtási intézkedések tagállamok közötti cseréjéhez.

A közbeszerzések kontextusában jobban ellenőrizhető az alvállalkozók megbízhatósága. A 2014. évi közbeszerzési irányelvek a szerződés teljesítése során jelentkező káros társadalmi hatások megelőzésére vagy enyhítésére vonatkozó rendelkezéseket tartalmaznak. A Bizottság 2026-ban bejelentette az irányelvek felülvizsgálatát, és ennek előkészítéseként 2025 októberében értékelést tett közzé. Ez a felülvizsgálat figyelembe veszi többek között az alvállalkozás kérdését is, beleértve az alvállalkozók felelősségi körét és képesítését, valamint az ellátási láncok átláthatóságát. **Javítani kell továbbá a munkaerő-kizsákmányolás (az emberkereskedelmet is beleértve) felderítését és megelőzését,** különösen a nem uniós munkavállalók tekintetében. **A munkáltatókkal szembeni szankciókról szóló irányelv és az idénymunkásokról szóló irányelv** egyértelmű szabályokat vezetett be a felelősségre és a szankciókra vonatkozóan, beleértve azt is, hogy miként lehet fokozni a végrehajtást, és jobban védeni azon harmadik országbeli állampolgárok jogait, akik – gyakran illegális jogállásuk miatt – különösen ki vannak téve a méltánytalan munkafeltételeknek, főleg az olyan ágazatokban, mint az építőipar, a közlekedés, a háztartási alkalmazottak által nyújtott szolgáltatások és a mezőgazdaság.

Az **Európai Munkaügyi Hatóság megbízatásának közelgő felülvizsgálata** segíthet a harmadik országbeli állampolgárok munkakörülményeivel való visszaéléssel kapcsolatos kihívások további kezelésében. Emellett az Európai Munkaügyi Hatóság és a nemzeti felügyelőségek is fokozhatnák a be nem jelentett munkavégzés elleni erőfeszítéseket a bűnüldöző szervekkel való együttműködés megerősítésével.

A méltányos munkaerő-mobilitás előmozdítása

Számos rendkívül mobil ágazat különleges kihívásokkal néz szembe. Ez például a közlekedési dolgozók esetében fontos. Az uniós közúti közlekedésre vonatkozó mobilitási csomag végrehajtása biztosítani fogja mind a járművezetők szociális védelmét, mind a fuvarozók határokon átnyúló szállítási szolgáltatások nyújtására vonatkozó szabadságát. A járművezetők számára megfelelő pihenőhelyekről, valamint biztonságos és védett parkolóhelyekről szóló bizottsági jelentés azt elemzi, hogy miként lehetne javítani e létesítmények rendelkezésre állását⁽²¹⁾. A Bizottság megvizsgálja, miként lehetne korszerűsíteni az autóbusz- és tehergépkocsi-vezetők képesítésére és képzésére vonatkozó szabályokat annak érdekében, hogy a képzés relevánsabbá és vonzóbbá váljon.

⁽²¹⁾ [EUR-Lex – 52025DC0703 – HU – EUR-Lex.](#)

A légi közlekedési szolgáltatásokról szóló rendelet felülvizsgálata a légi közlekedési szolgáltatások belső piacának megfelelő működésére fog összpontosítani, ugyanakkor foglalkozni fog az utazó légi személyzetre vonatkozó munkajogi jogszabályok érvényesítésével kapcsolatos kihívásokkal is.

A kulturális és kreatív ágazatokban a művészek és az e tevékenységekhez kötődő egyéb, nagy mobilitású szakemberek gyakran bizonytalan munka- és szociális körülményekkel szembesülnek. A Bizottság közzétette a „Kulturális iránytű Európa számára” ⁽²²⁾ című dokumentumot, és abban bejelentette a művészek jövőbeli uniós chartáját, amely meghatározza majd az ágazaton belüli tisztességes munkakörülményekre vonatkozó alapelveket, iránymutatásokat és kötelezettségvállalásokat.

A K+F-beruházások megerősítése, valamint a tudás és a tehetségek áramlásának előmozdítása érdekében a Bizottság elő fogja terjesztetni az Európai Kutatási Térségről szóló jogszabályt, mellyel az a célja, hogy megszilárdítsa az innovációra és az oktatásra vonatkozó ötödik uniós szabadságjogot, elősegítse a kutatók karrierjét és javítsa a munkakörülményeiket, valamint hozzájáruljon ahhoz, hogy az EU vonzóbb gazdasági környezet legyen.

Emellett a Bizottság 2026-ban közzéteszi a méltányos munkaerő-mobilitási csomagot is. Ez a csomag korszerűsíti és egyszerűsíti a szociális biztonsági rendszerek koordinálására vonatkozó uniós szabályokat és eljárásokat, kiaknázva a digitalizációban rejlő lehetőségeket, többek között a határokon átnyúló ideiglenes szolgáltatásnyújtás megkönnyítése érdekében – a munkavállalók jogainak védelme mellett. Meg fogja erősíteni továbbá az Európai Munkaügyi Hatóság szerepét, és az európai társadalombiztosítási kártyával koordinálva digitalizálja az eljárásokat. A Bizottság azt is meg fogja vizsgálni, hogy miként lehetne megkönnyíteni és felgyorsítani az uniós és a harmadik országbeli állampolgárok képesítéseinek elismerését, és ezáltal növelni az EU vonzerejét a világ tehetségei számára.

Az EU-n belüli munkavállalói mobilitással összefüggésben végrehajtási kihívások merülnek fel a harmadik országbeli állampolgárok egyre nagyobb mértékű kiküldetéséből, valamint a munkaerő-kölcsönzők és a munkaerő-toborzási közvetítők általi, határokon átnyúló szolgáltatásnyújtásból fakadóan, többek között a hosszú és összetett alvállalkozói láncokban is. Emellett a munkavállalók kiküldetéséről szóló 2024. évi jelentés ⁽²³⁾ nyomon követéseként az Európai Munkaügyi Hatóság és a Bizottság vizsgálja ezeket a kihívásokat a határokon átnyúló együttműködés fokozása és a nemzeti intézkedések támogatása érdekében.

Méltányosság és rugalmasság biztosítása az önfoglalkoztatók számára

Az inkluzív gazdasági növekedés szempontjából létfontosságúak az önfoglalkoztatók körében létrejövő minőségi munkahelyek. Az önálló vállalkozók és az atipikus munkavállalók számára az alkalmazottakéhoz hasonló feltételek mellett kell hozzáférést

⁽²²⁾ Európai Bizottság: [Kulturális iránytű Európa számára](#).

⁽²³⁾ [Az Európai Parlament és a Tanács \(EU\) 2018/957 irányelve](#) (2018. június 28.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv módosításáról.

biztosítani a megfelelő szociális ellátásokhoz, tájékoztatáshoz, képzéshez és egészségügyi ellátáshoz. Ez a szociális védelemről, valamint az önfoglalkoztatók munkahelyi egészségvédelméről és biztonságáról szóló 2019. és 2003. évi tanácsi ajánlásban a tagállamoknak nyújtott iránymutatás megfelelő végrehajtásával érhető el. Ezenkívül a Bizottság ajánlásának ⁽²⁴⁾ megfelelően az önálló vállalkozók és az atipikus munkavállalók számára a munkavállalókkal azonos lehetőségeket és ellátásokat kell biztosítani, hogy az automatikus beléptetés összefüggésében részt vehessenek a kiegészítő nyugdíjrendszerekben.

Az önálló vállalkozókat érintő kollektív alkuk hozzájárulhatnak munkakörülményeik és gazdasági biztonságuk javításához. Az uniós versenyjognak az egyéni önfoglalkoztatók munkafeltételeire vonatkozó kollektív megállapodásokra történő alkalmazásáról szóló, 2022-ben elfogadott iránymutatás tisztázza azokat a feltételeket, amelyek mellett az önfoglalkoztatók az uniós antitröszt szabályok megsértése nélkül folytathatnak kollektív tárgyalásokat.

5. SEGÍTŐ TÉNYEZŐK: A MINŐSÉGI MUNKAHELYEK MEGŐRZÉSE ÉS ELŐMOZDÍTÁSA

A munkavállalói jogokat tiszteletben tartó, valamint a szociális párbeszédet és a kollektív tárgyalásokat előmozdító versenyképes munkaerőpiac kialakításával az EU vonzhatja és megtarthatja a tehetségeket, új lehetőségeket ragadhat meg, és biztosíthatja, hogy a munkavállalók és a vállalkozások teljes mértékben élvezhessék az egységes piac előnyeit. A megfelelő finanszírozás és a minőségi közszolgáltatások szintén elengedhetetlenek a minőségi munkahelyek létrehozásához és fenntartásához.

Az uniós jogszabályok hatékony végrehajtása

A munkavállalók jogainak védelme a tisztességes és versenyképes munkaerőpiacok központi eleme, és az uniós vívmányok részét képezi. E jogok érvényesítése azonban továbbra is egyenlőtlen a tagállamok körében. A munkavállalói jogok érvényesítésének javításához nyomon kell követni a helyes átültetést, hatékonyan kell kezelni a panaszokat, valamint folyamatos párbeszédet kell fenntartani a nemzeti hatóságokkal és a szociális partnerekkel.

További kezdeményezésekre van szükség annak garantálásához, hogy az uniós szociális jogok a gyakorlatban is érvényesüljenek. Az uniós munkavállalói jogokra vonatkozó eszközök és iránymutatások kidolgozása erősítheti a végrehajtást, növelheti a tudatosságot és fokozhatja az adminisztratív kapacitást, ezért a Bizottság szorosan együtt fog működni az uniós ügynökségekkel, köztük az Európai Munkaügyi Hatósággal és az EU-OSHA-val azok fejlesztése érdekében, olyan jó példákra építve, mint az EU-OSHA online interaktív kockázatértékelési eszközei. Emellett a munkaügyi ellenőrzések is segítenek megakadályozni a jogellenes gyakorlatokat, és a Bizottság vizsgálni fogja az új technológiák, például a mesterséges intelligencia bevonási lehetőségeit is annak biztosítása érdekében, hogy ezek az ellenőrzések még célzottabbak és hatékonyabbak legyenek.

⁽²⁴⁾ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=PI_COM:C\(2025\)9300](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=PI_COM:C(2025)9300).

Emellett a munkahelyek minőségének Uniós-szerte való nyomon követése is alapvető fontosságú. Az előrehaladás nyomon követése a Bizottság, a tagállamok és az uniós szociális partnerek közös erőfeszítése. Az uniós ügynökségek által rendelkezésre bocsátott eszközök és adatok értékes betekintést nyújtanak a témába. Ezzel párhuzamosan a tendenciák a Foglalkoztatási Bizottság közös értékelési keretének és az európai szemeszternek köszönhetően megvalósuló nyomon követése – amely többek között megbízható demográfiai és területi adatokra támaszkodik – iránymutatásul szolgál majd a tényeken alapuló szakpolitikai döntéshozatalhoz.

Az EU elkötelezettsége a szociális párbeszéd, valamint kollektív erőnk és versenyelőnyünk iránt

A szociális párbeszéd – beleértve a kollektív tárgyalásokat is – alapvető fontosságú a munkahelyek minősége szempontjából. Biztosítja, hogy a munkahelyi politikák alkalmazkodni tudjanak a változó gazdasági, technológiai és társadalmi realitásokhoz, és segíti az európai vállalatok versenyképességének megőrzését.

A szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások számos tagállamban nyomás alatt állnak. A kollektív tárgyalások általi lefedettség a 27 tagállamból 19-ben csökkent: a 2005. évi mintegy 77 %-ról 2024-re 66 %-ra esett vissza ⁽²⁵⁾. Bár az uniós munkavállalók 80 %-a hozzáfér a kollektív képviselőt valamilyen formájához, és azon keresztül ki tudja fejezni a véleményét, sokan nem rendelkeznek hozzáféréssel a hivatalos részvételi csatornákhöz. Továbbra is jelentősek az ágazati egyenlőtlenségek: a mezőgazdasági munkavállalók 56 %-a nem rendelkezik képviselővel, szemben a közigazgatásban, az oktatásban és a pénzügyi szolgáltatásokban dolgozók 11 %-os vagy annál alacsonyabb arányával ⁽²⁶⁾. A Bizottság uniós jogszabályok, szakpolitikák, adminisztratív és pénzügyi eszközök révén továbbra is támogatni fogja a szociális párbeszédet és a kollektív tárgyalásokat. Segíti továbbá a Foglalkoztatási Bizottságnak a szociális párbeszédre vonatkozó adatgyűjtés javítására és a bevált gyakorlatok megosztására irányuló munkáját, melynek célja az egymástól való tanulás ösztönzése, és ezzel hozzájárul a szociális párbeszéd uniós erősítéséről szóló 2023. évi tanácsi ajánlás végrehajtásához. A kollektív tárgyalások – amennyiben azokat előmozdítják a közfinanszírozáshoz kapcsolódó szociális feltételrendszerek révén – lehetővé teszik, hogy a munkavállalók részesüljenek az iparnak nyújtott támogatásból.

A szociális partnerek autonómiájának és szerződési szabadságának biztosítása alapvető fontosságú. Az uniós pénzügyi eszközök továbbra is az európai, nemzeti és tagjelölt országbeli szociális partnerek rendelkezésére fognak állni annak érdekében, hogy – különösen az uniós költségvetésen keresztül – megerősítsék az érdemi szerepvállaláshoz és megállapodásokhoz szükséges kapacitásaikat.

A szakpolitikától a gyakorlatig: Uniós források a munkahelyek minőségének javítására

⁽²⁵⁾ Az OECD/AIAS ICTWSS-adatbázisa – [Szakpolitikai tájékoztató, statisztikai melléklet \(2025. szeptember\)](#).

⁽²⁶⁾ Eurofound, [Self-employment in the EU: Job quality and developments in social protection](#) [Önfoglalkoztatás az EU-ban: A munkahelyek minősége és a szociális védelem alakulása], 2024. január 30.

Az uniós finanszírozás döntő szerepet játszik a szakpolitikák kézzelfogható eredményekké alakításában. A 2021–2027-es időszakra 141,3 milliárd EUR összegű költségvetéssel rendelkező ESZA+ az emberekbe való befektetés fő uniós finanszírozási eszköze. Az InvestEU szociális beruházási és készségfejlesztési kerete költségvetési garanciák révén támogatja a szociális beruházásokat, különösen a mikrovállalkozásokba, az oktatásba és a szociális infrastruktúrába. A NextGenerationEU a minőségi munkahelyekhez való hozzáférést javító strukturális munkaerőpiaci reformokkal párhuzamosan támogatja a készségekbe történő közvetlen beruházásokat – a tagállamok 40,6 milliárd EUR-t különítettek el ezekre az erőfeszítésekre. Az Európai Regionális Fejlesztési Alap (ERFA) és a tehetségpotenciál-növelési mechanizmus az Igazságos Átmenet Alapon keresztül támogatja a hátrányos helyzetű területeken tartózkodó, kiszolgáltatott helyzetben lévő munkavállalókat, valamint a digitalizációt és a méltányos átállást.

A következő többéves pénzügyi keretben javasolt nemzeti és regionális partnerségi tervek célja a minőségi foglalkoztatást támogató jelentős beruházások irányítása például a készségfejlesztés, az egészségvédelem és a digitális támogató eszközök terén. A Bizottság javaslata alapján a nemzeti és regionális partnerségi tervek forrásainak legalább 14 %-át (a mezőgazdaságra és a Szociális Klímaalapra elkülönített összegek kivételével) szociális célkitűzésekre kell fordítani annak érdekében, hogy az ESZA-típusú intézkedések finanszírozása továbbra is ambiciózus maradjon. Emellett az Európai Versenyképességi Alap is támogatni fogja a készségfejlesztésre irányuló beruházásokat, különösen a stratégiai ágazatokban.

A minőségi munkahelyek létrehozását ágazatspecifikus eszközök is támogatják. A mezőgazdaság és a halászat olyan, munkaerővel kapcsolatos kihívásokkal küzdenek, mint a fiatal mezőgazdasági termelők és halászok vonzása, a tisztességes munkafeltételek biztosítása és a nemek közötti különbségek kezelése. A Bizottság elfogadta a mezőgazdaságra és az élelmiszerekre vonatkozó stratégiai jövőképet, és a 2027 utáni időszakra egy egyszerűbb, célzott KAP-ra tett javaslatot, amely olyan intézkedéseket tartalmaz, amelyek a jó munkakörülményeket és a mezőgazdasági helyettesítési szolgáltatásokat támogató szociális feltételelességet foglalnak magukban. Az óceánügyi paktumnak a halászatra és az akvakultúrára vonatkozó 2040-es jövőképe és a kék generációs megújulási stratégia előmozdítja a virágzó kék gazdaságot, és támogatja a part menti területeken élő emberek jólétét.

Minőségi szolgáltatások mindenki számára, régiókon átívelően

A minőségi szolgáltatások a foglalkoztatás és a munkaerőpiaci átmenet kulcsfontosságú tényezői. A hozzáférhető koragyermekkori nevelés és gondozás, a tartós ápolás-gondozás és az egészségügyi ellátás biztosítása révén ezek a szolgáltatások munkavállalók – különösen nők – milliói számára teszik lehetővé, hogy fizetett munkát végezzenek, és szakmai előmenetelt érjenek el. A megfelelő számú és szaktudású személyzettel ellátott, stabil egészségügyi rendszerek kritikus szerepet játszanak a közösségek egészségének és jólétének biztosításában.

Az egészségügyi és ápolási ágazat minden iparágban emberek, szülők, gondozók és munkavállalók milliói számára teszi lehetővé a teljes körű munkaerőpiaci részvételt. A

Bizottság azon dolgozik, hogy koherensebb keretet dolgozzon ki a tartós ápolást-gondozást végző munkaerővel kapcsolatos kihívások kezelésére, és 2027-ben európai gondozási megállapodást kíván előterjeszteni. Emellett „az EU az egészségért” program révén az EU megerősíti az egészségügyi rendszer rezilienciáját azáltal, hogy támogatja a munkaerő-tervezést, az ápolók megtartását és a digitális átalakulást.

A régiók és a helyi közösségek központi szerepet játszanak a minőségi munkahelyek létrehozásában. A közsférában dolgozó 26–27 millió emberből mintegy 17–19 millió főt foglalkoztatnak helyi és regionális szinten⁽²⁷⁾. Ezek a munkakörök kiterjednek a közigazgatásra, az oktatásra és szakképzésre, a közszolgáltatásokra, az egészségügyre, a szociális ellátásra, a közlekedésre és a sürgősségi szolgáltatásokra is. Az ezeken a területeken elérhető minőségi munkahelyek előmozdítása hozzájárul a régiók vonzerejének és fejlődésének fokozásához.

6. KÖVETKEZŐ LÉPÉSEK

A minőségi munkahelyek megteremtése számos szakpolitikai intézkedést igényel. Ezek a munkahelyek az európai szociális modell és a szociális jogok európai pillérének erős építőkövei, és kulcsfontosságúak a tehetségek Európába vonzása és Európában tartása szempontjából. Amint azt Ursula von der Leyen elnök az Unió helyzetéről szóló, 2025. szeptemberi beszédében bejelentette, **a Bizottság javaslatot fog tenni a minőségi munkahelyekről szóló jogszabályra** az ütemtervben foglalt intézkedések kiegészítése és hatásuk megerősítése érdekében.

Az EUMSZ 154. cikkének (2) bekezdésével összhangban a Bizottság elindítja **az európai szociális partnerekkel folytatott konzultáció első szakaszát**, mellyel célja, hogy megismerje véleményüket a minőségi munkahelyek további javítását célzó uniós fellépés lehetséges irányáról. Ez a tevékenység kiegészíti a lecsatlakozáshoz és a távmunkához való jogról szóló, 2025 októberében lezárult kétszakaszos konzultációt. A minőségi munkahelyekről szóló törvény kiegészülhet nem jogalkotási kezdeményezésekkel, és figyelembe fogja venni a nemzeti rendszerek sokféleségét. Így elegendő teret biztosít a szociális partnerek számára a végrehajtáshoz, valamint tiszteletben tartja autonómiájukat és szerződési szabadságukat, minimalizálva a vállalatok adminisztratív terheit a konszolidáció és az egyszerűsítés érdekében.

A minőségi munkahelyekről szóló törvény a többi uniós szociális vívmánnyal együtt biztosítani fogja, hogy a munka világa lépést tartson a modern gazdasággal. Az uniós gazdaság növekedéséhez modern munkaerőpiacra van szükség, amely egyszerre biztosítja a tehetséget, a mobilitást, a készségek rugalmas, de szilárd alapjait, valamint egy olyan megbízható környezetet, amelyben a munkavállalók biztonságban érzik magukat, és a lehető legjobban kibontakoztatják a bennük rejlő lehetőségeket, hozzájárulva ezáltal az EU rezilienciájához és versenyképességéhez.

⁽²⁷⁾ OECD: [Subnational Public Employment in OECD and EU Countries](#) [Szubnacionális állami foglalkoztatás az OECD-ben és az uniós országokban] (2024. november).