



Az Európai Unió
Tanácsa

Brüsszel, 2023. január 26.
(OR. en)

5754/23

Intézményközi referenciaszám:
2023/0012(NLE)

SOC 52
EMPL 35

FEDŐLAP

Küldi:	az Európai Bizottság főtitkára részéről Martine DEPREZ igazgató
Az átvétel dátuma:	2023. január 26.
Címzett:	Thérèse BLANCHET, az Európai Unió Tanácsának főtitkára
Biz. dok. sz.:	COM(2023) 38 final
Tárgy:	Javaslat – A TANÁCS AJÁNLÁSA a szociális párbeszéd uniós erősítéséről

Mellékelten továbbítjuk a delegációknak a COM(2023) 38 final számú dokumentumot.

Melléklet: COM(2023) 38 final



EURÓPAI
BIZOTTSÁG

Brüsszel, 2023.1.25.
COM(2023) 38 final

2023/0012 (NLE)

Javaslat

A TANÁCS AJÁNLÁSA

a szociális párbeszéd uniós erősítéséről

INDOKOLÁS

1. A JAVASLAT HÁTTERE

• A javaslat indokai és céljai

A szociális párbeszéd előmozdítása az EU és tagállamai közös célkitűzése. A szociális párbeszéd a gazdasági és társadalmi reziliencia, a versenyképesség, a méltányosság és a fenntartható növekedés kulcsfontosságú hajtóereje. Alapvetően fontos szerepe van abban, hogy az új igényekre, a munka világában bekövetkező változásokra és a váratlan válságokra válaszul kiegyensúlyozott megoldásokat találjunk, lehetővé téve a munkafeltételek és a munkaszervezés kiigazítását. A szociális párbeszéd a munkavállalói jogok új vagy meglévő védelméhez is hozzájárulhat, például a munkából való kilépés joga vagy a munkahelyi erőszakkal és zaklatással szembeni védelem tekintetében. A pénzügyi válság és a világjárvány megmutatta, hogy azokban az országokban, ahol a szociális párbeszéd szilárd keretek között zajlik és a kollektív tárgyalások által lefedett területek széles körűek, általában versenyképesebb és ellenállóbb a gazdaság.

A Szerződések elismerik a szociális partnerek egyedülálló szerepét, amit a szociális jogok európai pillérének 8. alapelve is hangsúlyoz. A szociális jogok európai pillérének megvalósítására vonatkozó, – 2021 márciusában elindított – cselekvési terv¹ hangsúlyozta, hogy meg kell erősíteni a nemzeti és uniós szintű szociális párbeszédet, és fokozott erőfeszítésekre szólított fel a kollektív tárgyalások által lefedett területek támogatása, valamint a szociális partnerek tagsága és szervezeti sűrűsége csökkenésének megelőzése érdekében. A portói szociális kötelezettségvállalás² továbbá felszólította az összes érintett szereplőt, hogy mozdítsák elő az autonóm szociális párbeszédet mint az európai szociális modell szerkezeti elemét, és erősítsék meg európai, nemzeti, regionális, ágazati és vállalati szinten, különös hangsúlyt fektetve a kollektív tárgyalást lehetővé tevő keret biztosítására a tagállamokban létező különféle modelleken belül. Az Európa jövőjéről szóló konferencia zárójelentésében hangsúlyozza: „Elő kell mozdítanunk a szociális párbeszédet és a kollektív tárgyalásokat” (13. javaslat a befogadó munkaerőpiacokról)³.

A szociális párbeszéd szabályai és folyamatai tagállamonként eltérőek, ami az országok különböző történelmében, valamint gazdasági és politikai helyzetében tükröződik. A kollektív munkaügyi kapcsolatok nagymértékben eltérnek egymástól a szervezetek kapacitása és tagsága, a kollektív tárgyalásoknak a munkafeltételek meghatározásában betöltött szerepe, valamint a szociális partnerek szakpolitikai döntéshozatalba való bevonásának formális struktúrái és befolyása tekintetében.

Bár a tagállamok között jelentős eltérések mutatkoznak, a kollektív szerződések hatálya alá tartozó munkavállalók aránya az elmúlt 30 évben jelentősen csökkent. A 2000. évi mintegy 66 %-os becsült uniós átlagról 2018-ra körülbelül 56 %-ra apadt – Közép- és Kelet-Európában

¹ A Bizottság közleménye – „Cselekvési terv a szociális jogok európai pillérének megvalósítására”, COM(2021) 102 final.

² Az Európai Unió Tanácsának portugál elnöksége, az Európai Bizottság, az Európai Parlament és az uniós szintű szociális partnerek, valamint a szociális platform által a 2021. május 7-i portói szociális csúcstalálkozón aláírt, a szociális jogok európai pillérének végrehajtása iránti elkötelezettség megerősítésére irányuló portói szociális kötelezettségvállalás (<https://www.2021portugal.eu/en/porto-social-summit/porto-social-commitment>).

³ Elérhető [online](#).

különösen jelentős visszaesés következett be. Míg a munkáltatók sűrűsége viszonylag stabil maradt, a szakszervezetek sűrűsége (átlagosan) valamennyi uniós tagállamban csökkent⁴.

A munka változó világa, az egyénre szabottabb életmód és munkavégzés – beleértve az új foglalkoztatási formák megjelenését is – megnehezíti a szakszervezetek számára az új tagok felvételét. Az újabb foglalkoztatási formák többségét – beleértve az egyéni önfoglalkoztatók növekvő számát is – a képviselő hiánya jellemzi. Ugyanez vonatkozik a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott munkavállalókra is, akiknél kevésbé valószínű, hogy szakszervezetbe tömörülnek. A munkavégzés idejét és helyét érintő rugalmasság megnehezíti a munkavállalók képviselői számára, hogy megszervezzék ezt a meglehetősen szétagolt munkaerőt. Az elmúlt években a szociális partnerek szervezetei kezdeményezéseket tettek új tagok toborzására vagy egyes alulreprezentált csoportok (nevezetesen fiatalok és platform-munkavállalók) hangjának felerősítésére, célzott stratégiák, toborzási erőfeszítések és a szervezeten belül sajátos struktúrák létrehozása révén. Továbbra is kihívásokkal azonban szembenézni, és még többet lehetne tenni, többek között a digitalizáció által kínált lehetőségek kiaknázása érdekében.

A foglalkoztatási iránymutatások elismerték és tovább ösztönözték a szociális partnerek szakpolitikák és reformok kidolgozásában, illetve végrehajtásában való részvételének fontosságát és előnyeit.

A 2022. évi együttes foglalkoztatási jelentés szerint annak elemzése, hogy a szociális partnereket hogyan vonták be a nemzeti helyreállítási és rezilienciaépítési tervek, valamint egyéb válságintézkedések kialakításába, a világiárvány kitörése óta bevezetett aktív munkaerőpiaci politikák és jövedelemvédelem területén hozott összes intézkedés több mint felét vagy a szociális partnerek fogadták el, vagy velük tárgyalták meg őket.

A tagállamok között jelentős eltérések mutatkoznak a szociális párbeszéd keretei, struktúrái, folyamatai és minősége tekintetében, beleértve a kollektív tárgyalásokat is. A törvényi szabályozás továbbra is fontos feltétele annak, hogy új témák kerüljenek be a kollektív szerződésekbe, különösen azokban az országokban, ahol a munkaügyi kapcsolatok szigorú szabályozása van érvényben⁵. A tagállamok többségében működik a szociális párbeszéd formális nemzeti intézménye, ahol a munkáltatók, a szakszervezetek és a kormány képviselői megvitathatják az általános gazdasági és szociális kérdéseket. E szervek szerepe és hatáskörei igen eltérőek, ugyanakkor általában tanácsadó és konzultatív szerepkört töltenek be a jogszabály- és szakpolitikai tervezetekkel kapcsolatban, különösen a foglalkoztatással kapcsolatos területeken, és fórumot biztosíthatnak a megállapodások megtárgyalásához. Emellett számos ország rendelkezik háromoldalú testületekkel, amelyek olyan konkrét kérdésekkel foglalkoznak, mint a szociális biztonság, a foglalkoztatás, a képzés, valamint az egészség és biztonság.

Ezenkívül számos tagállamban a szociális partnerek nem rendelkeznek megfelelő szervezeti kapacitással. Ez akadályozza a vonatkozó reformokban és a szakpolitikai döntéshozatalban való részvételüket, valamint a kollektív szerződések megkötésére való képességüket. Ez viszont befolyást gyakorol a szociális partnerek érdekeinek egyensúlyára, és kihat a megfelelő megoldások megtalálására és a bértárgyalásra irányuló erőfeszítéseikre.

A hatékonyan működő szociális párbeszéd feltételei közé tartozik a masszív, független, technikai kapacitással rendelkező munkavállalói és munkáltatói szervezetek megléte, valamint

⁴ A szakszervezetek intézményi jellemzőire, a bérmegállapításra, az állami intervencióra és a szociális paktumokra (ICTWSS) vonatkozó adatbázis, 6.1. verzió, Amszterdami Egyetem.

⁵ Eurofound (2022), *Moving with the times: Emerging practices and provisions in collective bargaining* (Haladni kell a korrallal: kialakulóban lévő gyakorlatok és rendelkezések a kollektív tárgyalásokban), az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxembourg.

a szociális párbeszédben való részvételhez szükséges releváns információkhoz való hozzáférés; a hatóságok politikai akarata és elkötelezettsége a háromoldalú struktúrába való beruházás és a szociális párbeszéd támogatása iránt; az egyesülés szabadsága és a kollektív tárgyalások alapvető jogainak tiszteletben tartása, valamint a megfelelő intézményi támogatás⁶.

Az európai vállalatok és munkavállalók jelenleg jelentős kihívásokkal néznek szembe a világjárvány hatása, a digitális és klímasemleges gazdaságra való átállás, valamint az Ukrajna elleni orosz agresszió miatt.

A tanácsi ajánlásra irányuló jelen javaslat célja, hogy támogassa a tagállamokat a szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások nemzeti szintű előmozdításában, három fő elemre összpontosítva: konzultáció a szociális partnerekkel a gazdasági, foglalkoztatási és szociálpolitikák kialakításáról és végrehajtásáról; a szociális partnerek ösztönzése arra, hogy tárgyalásokat folytassanak és kollektív szerződéseket kössenek, tiszteletben tartva autonómiájukat és a kollektív fellépéshez való jogukat; valamint a szociális partnerek kapacitásnöveléséhez nyújtott támogatás előmozdítása.

Az ajánlás az Európai Unióban jól működő szociális párbeszéd alapvető elemeire épül, amelyek a következők: a szociális partnerek szerződési szabadsága és autonómiája, a nemzeti hagyományok, szabályok és gyakorlatok tiszteletben tartása, valamint a szociális partnerek autonómiája. A kezdeményezés kiegészíti az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérekéről szóló irányelvet.

• **Összhang a szabályozási terület jelenlegi rendelkezéseivel**

A tanácsi ajánlásra irányuló bizottsági javaslat a szociális párbeszédre irányuló 2023. évi kezdeményezés részét képezi, ezért közvetlen kapcsolatban áll az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának címzett, „A szociális párbeszéd erősítése az Európai Unióban: a szociális párbeszéd teljes potenciáljának kihasználása a méltányos átállás kezelésében” című 2023. évi bizottsági közleménnyel.

Az ajánlás kiegészíti és nem érinti az uniós szinten már meglévő eszközöket. A cselekvési tervben foglaltaknak megfelelően támogatni fogja a szociális jogok európai pillére 8. alapelveinek végrehajtását.

Az EU számos eszközzel – például finanszírozási eszközökkel (pl. ESZA+), az európai szemeszterrel vagy a szerkezetátalakítás minőségi keretrendszerével – rendelkezik a nemzeti szociális párbeszéd támogatására vagy a kapcsolódó szakpolitikai iránymutatások kiadására.

A munkavállalók tájékoztatásáról és a velük folytatott konzultációról szóló irányelvek átfogó kerete⁷ mind nemzeti, mind transznacionális szinten szabályokat állapít meg a munkavállalók

⁶ Például a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia (ILC) 2018. évi állásfoglalása a szociális párbeszédéről és a háromoldalú struktúráról.

⁷ A Tanács 89/391/EGK irányelve a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (HL L 183., 1989.6.29., 1. o.); A Tanács 98/59/EK irányelve a csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről (HL L 225., 1998.8.12., 16. o.); A Tanács 2001/23/EK irányelve a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről (HL L 82., 2001.3.22., 16. o.); A Tanács 2001/86/EK irányelve az európai részvénytársaság statútumának a munkavállalói részvételre vonatkozó kiegészítéséről (HL L 294., 2001.11.10., 22. o.); Az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról – Az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság közös nyilatkozata a munkavállalók képviseléről (HL L 80., 2002.3.23., 29. o.); A Tanács 2003/72/EK irányelve az európai szövetkezet statútumának a

jogainak vállalati szintű védelme érdekében. A szerkezetátalakításra vonatkozó uniós minőségi keret szintén segíti a vállalatokat a változások előrejelzésében, valamint a szerkezetátalakítás foglalkoztatási és szociális hatásainak enyhítésében⁸. Emellett a nemzeti szociális párbeszéd szempontjából fontos egyéb bizottsági kezdeményezések is léteznek, például az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbékekről szóló irányelv⁹, a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról szóló irányelvre irányuló javaslat¹⁰ és a „Jobb munkafeltételek egy erősebb szociális Európáért: a digitális átállás előnyeinek teljes körű kiaknázása a jövő munkaerőpiacán”¹¹ című bizottsági közlemény.

• **Összhang az Unió egyéb szakpolitikáival**

Ez az ajánlás kapcsolódik az „Íránymutatások az uniós versenyjognak az egyéni önfoglalkoztatók munkafeltételeire vonatkozó kollektív szerződésekre történő alkalmazásáról”¹² című bizottsági közleményhez, amelynek célja annak biztosítása, hogy az uniós versenyszabályok ne akadályozzák a rászoruló egyéni önfoglalkoztatók kollektív tárgyalását.

„A tehetséggondozás az európai régiókban” című, nemrégiben elfogadott bizottsági közlemény¹³ elismeri, hogy a tehetségfejlesztés csapdájával szembesülő régiókban fokozni kell a szociális partnerek bevonását, mivel ez különösen értékes a jobb munkafeltételek és a megfelelő bérek megteremtésében, valamint a készség- és munkaerőhiány kezelésében.

A Tanács a Bizottság javaslatára nemrégiben ajánlást fogadott el a megfizethető, magas színvonalú tartós ápolás-gondozásról¹⁴, amelyben felszólítja a tagállamokat, hogy a nemzeti szociális párbeszéd és a tartós ápolás-gondozással kapcsolatos kollektív tárgyalások előmozdítása révén támogassák a minőségi foglalkoztatást és a méltányos munkafeltételeket a tartós ápolás-gondozás területén.

A szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások nemzeti szintű előmozdítása a folyamatban lévő bővítési tárgyalások összefüggésében is fontos szerepet tölt be, mivel a tagjelölt országoknak meg kell erősíteniük a szociális párbeszéd struktúráit és folyamatait, hogy megfeleljenek a munka változó világában jelentkező kihívásoknak.

Ez a kezdeményezés – a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet nemzetközi munkaügyi normáival és az Európai Szociális Chartával összhangban – az uniós szociálpolitika területén ápoló nemzetközi kapcsolatokhoz is kapcsolódik. Az uniós fellépés hozzáadott értéke abban áll,

munkavállalói részvétel tekintetében történő kiegészítéséről (HL L 207., 2003.8.18., 25. o.); Az Európai Parlament és a Tanács 2009/38/EK irányelve az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról (átdolgozás) (HL L 122., 2009.5.16., 28. o.) és az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről (HL L 186., 2019.7.11., 105. o.).

⁸ COM(2013) 882 final, elérhető [online](#).

⁹ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2041 irányelve az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbékekről (HL L 275., 2022.10.25., 33. o.).

¹⁰ COM(2021) 762 final.

¹¹ COM(2021) 761 final.

¹² A Bizottság Közleménye – Íránymutatás 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 COM(2023) 32 final.

¹⁴ A Tanács ajánlása (2022. december 8.) a megfizethető és magas színvonalú tartós ápolás-gondozáshoz való hozzáférésről, 2022/C 476/01 (HL C 476., 2022.12.15., 11. o.).

hogy ezekre a normákra épít, működőképesebbé és az uniós munkaerőpiacokra szabottabbá téve őket.

A közbeszerzésről szóló 2014/24/EU irányelv¹⁵, a vízügyi, energiaipari, közlekedési és postai szolgáltatási ágazatban működő ajánlatkérők beszerzéseiről szóló 2014/25/EU irányelv¹⁶ és a koncessziós szerződések odaítéléséről szóló 2014/23/EU irányelv¹⁷ ugyancsak releváns a kezdeményezés szempontjából, mivel előírják a tagállamok számára a szervezkedési és kollektív tárgyalásokhoz való jog tiszteletben tartását az egyesülési szabadság 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.

2. JOGALAP, SZUBSZIDIARITÁS ÉS ARÁNYOSSÁG

• Jogonalap

Ez a tanácsi ajánlásra irányuló javaslat a Szerződés 292. cikkén alapul, a Szerződés 153. cikke (1) bekezdésének f) pontjával összefüggésben, amely lehetővé teszi az Unió számára, hogy támogassa és kiegészítse a tagállamok tevékenységeit a munkavállalók és munkáltatók érdekeinek képviselete és kollektív védelme terén, beleértve a vállalatvezetésben való részvételt is. Ez a jogonalap egyhangú szavazást igényel.

A 153. cikk (5) bekezdésével összhangban az ajánlás nem tartalmaz és nem is tartalmazhat az egyesülési jogra, a sztrájkjogra vagy a kizárási jogra vonatkozó olyan rendelkezéseket, amelyek kívül esnek az EU hatáskörén.

• Szubszidiaritás

A tagállamok megtervezik és kiválasztják az intézkedéseket és a beruházásokat. Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 153. cikke (1) bekezdésének f) pontjával összhangban az Unió hatáskörrel rendelkezik arra, hogy támogassa és kiegészítse a tagállamokban e területen hozott intézkedéseket. A javaslat biztosítja az uniós szintű fellépés hozzáadott értékét, amely a tagállamok támogatásában rejlik a számos uniós szociális párbeszéd modellje alapján elsajátított iránymutatások révén. Gondoskodni fog a szociális jogok európai pillérének 8. alapelveiben meghatározott politikai kötelezettségvállalás fenntartásáról.

• Arányosság

A javaslat támogatja és kiegészíti a tagállamok erőfeszítéseit. Tiszteletben tartja az Unióban létező szociális párbeszédrendszerek sokféleségét, és elismeri, hogy a nemzeti, ágazati vagy regionális szintű egyedi feltételek különbségeket idézhetnek elő az ajánlás végrehajtásának módjában. Nem javasolja az Unió szabályozási jogkörének kibővítését, és nem javasol a tagállamokra kötelező érvényű kötelezettségvállalásokat. A tagállamok nemzeti körülményeiknek megfelelően eldönthetik, hogyan veszik leginkább hasznát a tanácsi ajánlásnak.

• A jogi aktus típusának megválasztása

Az eszköz egy tanácsi ajánlásra tett javaslat, amely tiszteletben tartja a szubszidiaritás és az arányosság elveit. Jelzi a tagállamoknak az ajánlásban megállapított intézkedések iránti

¹⁵ HL L 94., 2014.3.28., 65. o.

¹⁶ HL L 94., 2014.3.28., 243. o.

¹⁷ HL L 94., 2014.3.28., 1. o.

elkötelezettségét, továbbá szilárd politikai alapot szolgáltat a szociális párbeszéd terén folytatott uniós szintű együttműködéshez, teljes mértékben tiszteletben tartva a tagállamok hatáskörét és a szociális partnerek autonómiáját.

3. AZ UTÓLAGOS ÉRTÉKELÉSEK, AZ ÉRDEKELT FELEKKEL FOLYTATOTT KONZULTÁCIÓK ÉS A HATÁSVIZSGÁLATOK EREDMÉNYEI

- **A jelenleg hatályban lévő jogszabályok utólagos értékelése/célravezetőségi vizsgálata**

Nem alkalmazandó.

- **Az érdekelt felekkel folytatott konzultációk**

A Bizottság többszörös konzultációs tevékenységeket szervezett azzal a céllal, hogy biztosítsa a különböző érintett felek közötti egyensúlyt az EU-ban. A célzott konzultációk közé tartoztak az uniós szintű szociális partnerekkel tartott feltáró szemináriumok és célzott meghallgatás (2022. május 31.), a szociális partnerek európai ágazatközi szervezeteinek vezetőinek bevonásával tartott biztosi szintű ülések, a szociális párbeszédért felelős bizottság ülésein folytatott megbeszélések (2022. február 8., június 14. és szeptember 27.), valamint a tagállamok Foglalkoztatási Bizottságban részt vevő képviselőivel folytatott eszmecsere (2022. május 19.).

A szociális párbeszédre irányuló kezdeményezéssel, többek között a tanácsi ajánlástervezettel kapcsolatos véleményezési felhívást az „Ossza meg velünk véleményét!” weboldalon tették közzé, és 2022. szeptember 22. és október 20. között nyilvános véleménynyilvánításra nyílt lehetőség. A Bizottsághoz 61 hozzászólás érkezett, amelyek több mint fele szociális partnerszervezetektől érkezett.

A fent említett konzultációk során felvetett fő visszatérő témák a következők voltak: elegendő teret kell biztosítani a szociális partnereknek a szabad tárgyalásokhoz, elő kell mozdítani a bizalom légkörét és a szociális párbeszédben való részvételt, hatékonyabb tájékoztatást kell nyújtani a szociális párbeszéd eredményeiről és előnyeiről, különbséget kell tenni a szociális partnerek elismert szervezetei és a civil társadalmi szervezetek vagy más típusú képviseltek között, növelni kell a szociális partnerek kapacitását, jobban be kell vonni a szociális partnereket a szakpolitikai döntéshozatalba, szoros együttműködést kell biztosítani a nemzeti és az uniós szint között, valamint jelentősebb intézményi támogatást kell biztosítani a szociális párbeszédhez. A jelenlegi javaslat minden felsorolt szemponttal foglalkozik.

A Bizottság eszmecserét folytatott az Európai Parlamenttel (az EMPL bizottsággal 2022. június 14-én folytatott strukturált párbeszéd keretében), az Európai Gazdasági és Szociális Bizottsággal (2022. június 17-én) és a Régiók Bizottságával (2022. június 21-én).

- **Szakértői vélemények összegyűjtése és felhasználása**

Noha a javaslat különböző, már meglévő kutatási forrásokra (pl. Eurofound, ILO, OECD-jelentések) és konkrét események során folytatott információcserére támaszkodik, e javaslatához nem vontak be külső szakértőket.

- **Hatásvizsgálat**

Az ilyen típusú jogi aktus nem igényel hatásvizsgálatot.

- **Célravezető szabályozás és egyszerűsítés**

Ez a javaslat nem kapcsolódik a REFIT-hez.

- **Alapjogok**

Ez az ajánlás tiszteletben tartja az alapjogokat, és szem előtt tartja az Európai Unió Alapjogi Chartája által elismert elveket. Ez az ajánlás különösen tiszteletben tartja az egyesülési jogot (a Charta 12. cikke), és hozzájárul a kollektív tárgyaláshoz és fellépéshez való jog fenntartásához (a Charta 28. cikke).

4. KÖLTSÉGVETÉSI VONZATOK

E javaslatnak nincs pénzügyi vonatkozása az uniós költségvetésre nézve, és a már meglévő emberi erőforrások felhasználásával is megvalósítható.

5. EGYÉB TÉNYEZŐK

- **Végrehajtási tervek, valamint a nyomon követés, az értékelés és a jelentéstétel szabályai**

A (13) bekezdés azt javasolja, hogy a Bizottság az ajánlás közzétételétől számított 12 hónapon belül dolgozzon ki mutatókat az ajánlás végrehajtásának a Foglalkoztatási Bizottsággal és az érintett szociális partnerekkel közösen történő nyomon követése, valamint a szociális párbeszédre, többek között a kollektív tárgyalásokra vonatkozó uniós és nemzeti szintű adatgyűjtés hatókörének és relevanciájának javítása érdekében.

A (14) bekezdés értelmében a Bizottság a tagállamokkal és az érintett szociális partnerekkel karöltve rendszeresen nyomon követi ezen ajánlás nemzeti és uniós szintű végrehajtását, rendszeres háromoldalú találkozók révén, vagy legalább évente egyszer, a Foglalkoztatási Bizottság iránymutatása mellett a többoldalú felügyeleti eszközöket alkalmazva, többek között az európai szemeszteren és az európai szociális párbeszédért felelős bizottságon belül.

Végezetül a Bizottság a tagállamokkal, a szociális partnerekkel együttműködve és más érdekelt felekkel folytatott konzultációt követően értékeli az ajánlást és az ajánlásra válaszul hozott intézkedéseket, majd az ajánlás közzétételétől számított négy éven belül jelentést tesz a Tanácsnak. Az értékelés eredményei alapján a Bizottság mérlegelheti további javaslatok benyújtását.

- **Magyarázó dokumentumok (irányelvek esetében)**

Nem alkalmazandó.

- **A javaslat konkrét rendelkezéseinek részletes magyarázata**

A tagállamoknak címzett ajánlásokat a nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban, a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően és velük szoros együttműködésben kell végrehajtani, tiszteletben tartva azok autonómiáját.

Az (1) bekezdés meghatározza a fő cselekvési területeket. Hangsúlyozza, hogy a szociális párbeszéd két- és háromoldalú is lehet, és ezek egyaránt támogató környezetet igényelnek. A kollektív tárgyalások a kétoldalú szociális párbeszéd részét képezik, és ezekre a köz- és a magánszektorban, minden szinten – így ágazatközi, ágazati, vállalati vagy regionális szinten – is sor kerülhet.

A két- és háromoldalú szociális párbeszédet támogató környezetnek tiszteletben kell tartania az egyesülési szabadsághoz és a kollektív tárgyaláshoz való alapvető jogokat, elő kell mozdítania az erős, független szakszervezeteket és munkáltatói szervezeteket, intézkedéseket kell tartalmaznia kapacitásuk megerősítésére, biztosítania kell a releváns információkhoz való hozzáférést, valamennyi fél részéről elő kell mozdítania a szociális párbeszédben való részvételt, a digitális forradalomra építve illeszkednie kell a munka új világához, és megfelelő intézményi támogatást kell biztosítania.

A (2) bekezdés a szociális párbeszéd háromoldalú dimenziójára összpontosít, valamint a szociális partnereknek a foglalkoztatási és szociálpolitikák, valamint adott esetben a gazdasági és egyéb közpolitikák kialakításába és végrehajtásába való időszerű, rendszerszintű és érdemi bevonását tartja szem előtt.

A (3) bekezdés a szociális partnerek számára az ország általános gazdasági és szociális helyzetére, valamint az adott tevékenységi ágazatok helyzetével és politikáival kapcsolatos releváns információkhoz való hozzáférésre vonatkozik a szociális párbeszédben és a kollektív tárgyalásokban való részvétel elősegítése érdekében.

A (4) bekezdés és alpontjai az elismerés és a reprezentativitás kérdésével foglalkoznak. Azt ajánlja a tagállamoknak, hogy a vonatkozó eljárások nyitottak és átláthatók legyenek, előre meghatározott és objektív kritériumokon alapuljanak a szervezetek reprezentatív jellege tekintetében, és hogy ezeket a kritériumokat és eljárásokat a szakszervezetekkel és a munkáltatói szervezetekkel konzultálva határozzák meg. Emlékeztet továbbá arra, hogy amennyiben a szakszervezeti képviselők és a választott képviselők egyaránt ugyanabban a vállalkozásban vannak jelen, megfelelő intézkedéseket kell hozni annak biztosítására, hogy a választott képviselők jelenléte ne ássa alá az érintett szakszervezetek vagy képviselőik pozícióját. Végezetül utal a szociális partnerek szervezetei és a civil társadalmi szervezetek közötti elhatárolásra.

Az (5) bekezdés a szociális partnerek védelmére összpontosít a kollektív tárgyalásokhoz való joguk (jogaik) gyakorlásával kapcsolatos bármilyen káros vagy jogellenes intézkedéssel szemben.

A (6) bekezdés a szociális partnerekbe vetett és a szociális partnerek közötti bizalom erősítésének, valamint a kollektív szerződések megkötésének szükségességét emeli ki. Alternatív vitarendezésre szólít fel a jogszabályokból vagy kollektív szerződésekből – például békéltetésből, békeközvetítésből és választottbíráskodásból – eredő jogok és kötelezettségek érvényesítésének támogatása érdekében, a tárgyalások megkönnyítését és a kollektív szerződések alkalmazásának javítását célkeresztbe állítva.

A (7) bekezdés a kollektív tárgyalások szintjét közelíti meg, mivel ez utóbbinak minden meglévő szinten lehetségesnek kell lennie, és ösztönöznie kell az adott szintek közötti koordinációt.

A (8) bekezdés több módot is előír a kollektív tárgyalások általi lefedettség előmozdítására és a hatékony kollektív tárgyalások lehetővé tételére.

A (9) bekezdés a szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások előnyeinek és hozzáadott értékének aktív előmozdítását célzó kommunikációs tevékenységekre vonatkozik.

A (10) bekezdés számos lehetőséget bemutat a nemzeti szociális partnerek kapacitásának növelésére annak érdekében, hogy támogassák őket a szociális párbeszédben – többek között

a kollektív tárgyalásokban és az uniós szintű autonóm szociális partnerségi megállapodások végrehajtásában – való sikeres részvételükben.

A (11) és (12) bekezdés az ajánlás végrehajtására és a Bizottságnak történő jelentéstételre, valamint annak lehetőségére hivatkozik, hogy a szociális partnereket – adott esetben a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban – megbízzák ezen ajánlás vonatkozó részeinek végrehajtásával.

Az utolsó három bekezdés azokra az intézkedésekre vonatkozik, amelyeket a Bizottság annak szellemében kíván meghozni, hogy támogassa a tagállamokat az ajánlás végrehajtásában és nyomon követésében.

Javaslat

A TANÁCS AJÁNLÁSA**a szociális párbeszéd uniós erősítéséről**

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre (EUMSZ) és különösen annak 292. cikkére, összefüggésben a 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 ösztönzi a tagállamokat, hogy folytassák erőfeszítéseiket az ILO-egyezmények ratifikálása és hatékony végrehajtása érdekében. A Tanács továbbá felszólítja a tagállamokat és a Bizottságot, hogy minden szinten és formában fokozzák a szociális párbeszédet, beleértve a határokon átnyúló együttműködést is, azzal a céllal, hogy a szociális partnerek aktívan részt vegyenek a munka jövőjének alakításában és a társadalmi igazságosság megteremtésében, ideértve a kollektív tárgyaláshoz való jog tényleges elismerését és a megfelelő – jogszabályban meghatározott vagy kialakított – minimálbér mérlegelését.
- (2) A Bizottság, a Tanács holland elnöksége és az európai szociális partnerek, valamint az uniós szintű ágazatközi és ágazati szociális partnerek által 2016. június 27-én aláírt, a szociális párbeszéd új alapokra helyezéséről szóló 2016. évi együttes nyilatkozatban elkötelezték magukat amellett, hogy folytatják az erőfeszítéseket, és felméri, hogy szociális párbeszédekben szükség van-e további intézkedésekre annak érdekében, hogy elérjék a tagállamokban még nem lefedett leányvállalatokat, és mind a szakszervezetek, mind a munkáltatói szervezetek tagságát és reprezentativitását javítsák.
- (3) A szociális jogok európai pillérének 8. alapelve megállapítja, hogy a nemzeti gyakorlatnak megfelelően konzultálni kell a szociális partnerekkel a gazdasági, foglalkoztatási és szociális politikák kialakításáról és végrehajtásáról. Autonómiájuk és a kollektív fellépéshez való joguk tiszteletben tartása mellett arra is ösztönözni kell a szociális partnereket, hogy az őket érintő kérdésekben tárgyalásokat folytassanak és kollektív szerződéseket kössenek. A szociális partnereknek a szociális párbeszéd előmozdítására irányuló kapacitásának növelését is ösztönözni kell. A portói szociális kötelezettségvállalás¹⁸ továbbá felszólította az összes érintett szereplőt, hogy mozdítsák elő az autonóm szociális párbeszédet mint az európai szociális modell szerkezeti elemét, és erősítsék meg európai, nemzeti, regionális, ágazati és vállalati

¹⁸ Az Európai Unió Tanácsának portugál elnöksége, az Európai Bizottság, az Európai Parlament és az uniós szintű szociális partnerek, valamint a szociális platform által a 2021. május 7-i portói szociális csúcstalálkozón aláírt, a szociális jogok európai pillérének végrehajtása iránti elkötelezettség megerősítésére irányuló portói szociális kötelezettségvállalás (<https://www.2021portugal.eu/en/porto-social-summit/porto-social-commitment>).

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 hangsúlyozza a kollektív tárgyaláshoz és fellépéshez való jog mint az Unió elsődleges jogában rögzített alapjog fontosságát. A Parlament továbbá 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 eléggé kidolgozott. Az euróvezet foglalkoztatás- és szociálpolitikájáról szóló, 2019. október 10-i állásfoglalásában az Európai Parlament kijelenti, hogy a szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások kulcsfontosságúak az olyan szakpolitikák kidolgozásához és végrehajtásához, amelyek javíthatják a munkafeltételeket és a foglalkoztatási feltételeket, és összehangolt uniós kezdeményezésre szólít fel a kollektív szerződések hatályának a platform-munkavállalókra való kiterjesztése érdekében. Az Európai Parlament arra is felhívja a tagállamokat, hogy szükség esetén erősítsék meg a kollektív tárgyalások lehetőségeit.
- (5) Az (EU) 2022/2296 tanácsi határozat¹⁹ 7. iránymutatása felszólítja a tagállamokat, hogy többek között működjenek együtt a szociális partnerekkel a méltányos, átlátható és kiszámítható munkafeltételek, valamint a jogok és kötelezettségek közötti egyensúly megteremtése érdekében, és biztosítsák a szociális partnerek időszerű és érdemi bevonását a foglalkoztatási, szociális és adott esetben a gazdasági reformok és szakpolitikák kialakításába és végrehajtásába, többek között a szociális partnerek kapacitásnövelésének támogatása révén. Az iránymutatás arra is felszólítja a tagállamokat, hogy mozdítsák elő a szociális párbeszédet és a kollektív tárgyalásokat, és ösztönözzék a szociális partnereket arra, hogy az őket érintő kérdésekben tárgyalásokat folytassanak és kollektív szerződéseket kössenek, teljes mértékben tiszteletben tartva autonómiájukat és a kollektív fellépéshez való jogukat. A 2019-es éves fenntartható növekedési jelentés²⁰ emlékeztet 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 válság kedvezőtlenül érintette. A 2022-es éves fenntartható növekedési jelentés²¹ megállapítja, 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 bevonják őket a szakpolitikai döntéshozatalba és a végrehajtásba, az európai szemeszter keretében számos országspecifikus ajánlást adtak ki más tagállamoknak a szociális párbeszéd javításával és a szociális partnereknek a reformok megtervezésébe és/vagy végrehajtásába való bevonásával kapcsolatban.
- (6) A Bizottság a szociális jogok európai pillérének megvalósítására vonatkozó cselekvési tervében²² bejelentette az uniós és nemzeti szintű szociális párbeszéd támogatására irányuló kezdeményezést. A cselekvési terv azt is hangsúlyozta, hogy meg kell

¹⁹ A Tanács (EU) 2022/2296 határozata (2022. november 21.) a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról (HL L 304., 2022.11.24., 67. o.).

²⁰ A Bizottság közleménye – 2019. évi éves növekedési jelentés: Egy erősebb Európáért, amely képes szembenézni a globális bizonytalansággal, COM(2018) 770 final.

²¹ A Bizottság közleménye – 2022. évi éves fenntartható növekedési jelentés, COM(2021) 740 final.

²² A Bizottság közleménye – Cselekvési terv a szociális jogok európai pillérének megvalósítására, COM(2021) 102 final.

erősíteni a nemzeti és uniós szintű szociális párbeszédet, és fokozott erőfeszítésekre szólított fel a kollektív tárgyalások általi lefedettség támogatása, valamint a szociális partnerek tagsága és szervezeti sűrűsége csökkenésének megelőzése érdekében.

- (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 által lefedett területek széles körűek, általában versenyképesebb és ellenállóbb a gazdaság.
- (8) A tapasztalatok alapján a szociális párbeszéd hozzájárul a hatékony válságkezeléshez. A 2008-as válságot követően a gazdaságok minden olyan esetben ellenállóbbnak bizonyultak, amikor a szociális partnerek már jóval előre képesek voltak kezelni és kiigazítani a kollektív tárgyalási struktúrákat. A közelmúltbeli Covid19-válság megmutatta, hogy a szociális párbeszéd a kiegyensúlyozott válságkezelés, valamint a hatékony mérséklési és helyreállítási politikák megtalálásának alapvető eszköze. A humanitárius válságon túl az Oroszországi Föderáció Ukrajnával szemben provokáció nélkül indított, indokolatlan katonai agressziója 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.
- (9) A folyamatban lévő technológiai változások, a növekvő automatizálás és a klímasemlegességre való zöld átállás a gazdaság egészét tekintve gyors ütembe haladnak, ami ágazatonként, foglalkozásonként, régióként és országokként eltérő hatásokkal jár. A szociális partnerek alapvető szerepet játszanak a gazdasági szerkezetátalakítás és a folyamatban lévő kettős átállás foglalkoztatási és társadalmi következményeinek – adott esetben párbeszéd, tárgyalás és együttes fellépés révén történő – előrejelzésében, megváltoztatásában és kezelésében. Az európai zöld megállapodással és a RePowerEU tervvel összefüggésben a klímasemlegességre való méltányos átállás biztosításáról szóló tanácsi ajánlás²³ felkéri a tagállamokat, hogy – adott esetben a szociális partnerekkel szoros együttműködésben – fogadjanak el és hajtsanak végre átfogó és koherens szakpolitikai csomagokat, alkalmazzanak a társadalom egészére kiterjedő megközelítést, és optimálisan használják fel a köz- és magánfinanszírozást.
- (10) A szociális párbeszéd szabályai és folyamatai tagállamonként eltérőek, ami az országok különböző történelmében, intézményeiben, valamint gazdasági és politikai helyzetében tükröződik. A hatékony szociális párbeszéd többek között magában foglalja a munkaügyi kapcsolatok olyan modelljeit, amelyekben a szociális partnerek jóhiszeműen tárgyalhatnak, és önállóan alkalmazhatják a kollektív tárgyalásokkal és a munkavállalói részvétellel kapcsolatos gyakorlataikat. A jól működő szociális párbeszéd előfeltételei többek között a következők: i. erős, független szakszervezetek és munkáltatói szervezetek technikai kapacitásának rendelkezésre állása; ii. a releváns információkhoz való hozzáférés a szociális párbeszédben való részvételhez; iii. valamennyi fél elkötelezettsége a szociális párbeszédben való részvétel iránt; iv. az

²³ A Tanács ajánlása (2022. június 16.) a klímasemlegességre való méltányos átállás biztosításáról, 2022/C 243/04 (HL C 243, 2022.6.27., 35. o.).

egyesülési szabadság és a kollektív tárgyalás alapvető jogainak tiszteletben tartása; valamint v. megfelelő intézményi támogatás.

- (11) A szociális párbeszéd mind a háromoldalú, mind a kétoldalú konzultációkat és tárgyalásokat magában foglalja, amelyekre minden szinten – így ágazatközi, ágazati, vállalatcsoporti, vállalati, nemzeti, regionális vagy helyi szinten – sor kerül. A nemzeti háromoldalú szociális párbeszéd keretében a kormány, a munkavállalók és a munkáltatók megvitatják a szociális partnereket érintő közpolitikákat, jogszabályokat és egyéb döntéseket. A háromoldalú konzultációk nagyobb fokú együttműködést biztosíthatnak a háromoldalú partnerek között, és konszenzust alakíthatnak ki a vonatkozó nemzeti szakpolitikákról. A háromoldalú egyeztetésnek erős kétoldalú szociális párbeszédre kell épülnie. A háromoldalú folyamatok javítása érdekében a kormányoknak a szakpolitikai döntéshozatal átláthatóságát is növelniük kell, például a képzési lehetőségek minőségét és munkaerőpiaci relevanciáját illetően.
- (12) A nemzeti jog vagy gyakorlat által meghatározott munkavállalói és munkáltatói szervezetek között kétoldalú tárgyalások, különösen kollektív tárgyalások zajlanak. A munkavállalói szervezet általában a munkavállalók vagy más szakszervezetek (vagy mindkettő) szövetségéből álló szakszervezet, amelyet a munkavállalók érdekeinek a nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban történő előmozdítása és védelme céljából hoztak létre. A munkáltatói szervezet olyan szervezet, amelynek tagságát egyéni munkáltatók, egyéb munkáltatói szövetségek vagy mindkettő jelentik, és amelynek célja tagjai érdekeinek előmozdítása és védelme a nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban.
- (13) A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 135. számú, jelenleg 24 tagállam által ratifikált, a munkavállalók képviselőiről szóló egyezményével összhangban a munkavállalók képviselői olyan személyek lehetnek, akik: i. a nemzeti jog vagy gyakorlat szerinti elismerésben részesültek, függetlenül attól, hogy szakszervezeti képviselőkről, azaz a szakszervezetek vagy azok tagjai által kijelölt vagy választott képviselőkről van-e szó; vagy ii. választott képviselők, azaz olyan képviselők, akiket a vállalkozás munkavállalói a nemzeti törvények vagy rendeletek, illetve kollektív szerződések rendelkezéseivel összhangban szabadon választanak meg, és akiknek a feladatköre nem terjed ki olyan tevékenységekre, amelyeket az érintett országban a szakszervezetek kizárólagos előjogaként ismernek el. Amennyiben ugyanabban a vállalkozásban szakszervezeti képviselők és választott képviselők is megtalálhatók, az ilyen képviselőt nem használható fel az érintett szakszervezetek vagy képviselőik pozícióinak aláásására. Mind a szociális partnerek kölcsönös elismerése, mind a szakszervezeteknek és a munkáltatói szervezeteknek az egyes tagállamok hatóságai általi jogszabályi elismerése kulcsfontosságú a kollektív tárgyalások sikeres kerete szempontjából, feltéve, hogy a munkáltatók és a munkavállalók szabadon megválaszthatják, mely szervezet(ek)et fogják képviselni. Egyes tagállamokban ez az elismerés azokra a szervezetekre korlátozódik, amelyek megfelelnek a reprezentativitás konkrét kritériumainak. Ezeket a kritériumokat a szociális partnerekkel konzultálva kell megállapítani, és objektíveknek és arányosaknak kell lenniük. Nyitott és átlátható jóváhagyási folyamat keretében kell őket értékelni, amely nem akadályozza a kollektív tárgyalások teljes körű fejlesztését. Vállalati szintű szakszervezetek hiányában a kollektív szerződéseket a munkavállalók azon képviselői tárgyalhatják meg és köthetik meg, akiket a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban szabályszerűen választottak meg és hatalmaztak fel.
- (14) A kollektív tárgyalások a munkafeltételekkel és a foglalkoztatási feltételekkel kapcsolatos kérdésekre terjednek ki, például a bérekre, a munkaidőre, az éves

bónuszra, az éves szabadságra, a szülői szabadságra, a képzésre, valamint a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra. Ezért ezek a tárgyalások különösen fontosak a munkaügyi konfliktusok megelőzése, a bérek és a munkafeltételek javítása, valamint a béregyenlőtlenség csökkentése szempontjából. A kollektív tárgyalás kulcsfontosságú eszköz, amely segíti a munkavállalókat és a vállalatokat abban, hogy alkalmazkodjanak a munka változó világához, és testre szabják az új munkavédelmi elemek kialakítását és meghatározását, például a munkából való kilépés jogát vagy a meglévő elemek javítását, például a munkahelyi erőszakkal és zaklatással szembeni védelmet, az idősebb munkavállalók képzését, a munka és a magánélet közötti egyensúly javítását és a mentális egészséggel kapcsolatos kihívások kezelését. A váratlan válságok, például a Covid19-világjárvány hatásainak kezelésében is kulcsszerepet játszik.

- (15) A kollektív tárgyalási rendszer működését különböző jellemzők kombinációja határozza meg, például az *erga omnes* (mindenkire kiterjedő) hatályú záradékok és a kollektív szerződések kiterjesztései, azok átlagos hossza, a kedvező elbánás elvének alkalmazása, a normák hierarchiája, a magasabb kollektív tárgyalási szinten kötött kollektív szerződésektől való eltérések alkalmazása, valamint a szakszervezetek és a munkáltatói szervezetek sűrűségének aránya. A tagállamokban az *erga omnes* záradékokkal és az adminisztratív kiterjesztésekkel kapcsolatban sokféle megközelítés létezik, saját jogszabályaikkal vagy gyakorlatukkal, illetve mindkettővel összhangban. A jól működő kollektív tárgyalási rendszer magában foglalja az együttműködésre, az információmegosztásra és a felek közötti viták rendezésére szolgáló eljárásokat.
- (16) A kollektív tárgyalásokra különböző szinteken kerülhet sor. A tárgyalások lehetnek nagymértékben decentralizáltak (elsősorban vállalati szinten) vagy erősen centralizáltak (nemzeti szinten), illetve köztes szintet is képviselhetnek (ágazati vagy régiós szinten). A kollektív tárgyalások egyre inkább több szinten zajlanak. Egyes esetekben az ágazati vagy vállalati szintű megállapodások a magasabb szintű szervezetek által meghatározott iránymutatásokat követik; más esetekben egyes ágazatok vagy vállalatok egy másik ágazatban meghatározott normáknak felelnek meg. A tárgyalási szintek közötti koordináció ezért a kollektív tárgyalási rendszerek kulcsfontosságú pillérét jelenti. A kedvezőbb elbánás elve és a magasabb kollektív tárgyalási szinten kötött kollektív szerződésektől való eltérések meghatározzák a különböző tárgyalási szintek közötti kapcsolatot szabályozó általános keretet. Ebben az összefüggésben az eltérések lehetőségét magasabb szintű kollektív szerződésekben vagy jogszabályokban, valamint azok alacsonyabb szintű alkalmazásának feltételeiben is meg lehet határozni. Az eltérési záradékok lehetővé tehetik a kollektív szerződések (vagy azok egy részének) felfüggesztését vagy újratárgyalását annak jegyében, hogy a megállapodásban előírtaktól eltérő szinteket vagy feltételeket határozzanak meg, amennyiben indokolt, és a szociális partnerek hozzájárulnak.
- (17) A tagállamok többségében a kollektív tárgyalások aránya általában magasabb a határozatlan idejű szerződéssel rendelkező munkavállalók és a nagyobb vállalatoknál vagy meghatározott ágazatokban, például a közszférában dolgozók esetében. A kisvállalkozások munkavállalóinak érintettsége általában kevésbé valószínű, mivel ezeknek a vállalatoknak gyakran nincs kapacitásuk a vállalati szintű megállapodások megtárgyalására, vagy azért, mert a munkahelyen hiányzik a szakszervezet vagy a munkavállalói képviselő egyéb formája. A munkavállalókkal kapcsolatos szervezési feladat különösen bonyolult atipikus foglalkoztatás esetén, és az újabb foglalkoztatási formák többsége a képviselő hiányától szenved. Az ilyen típusú munkavállalók képviselőtének jelentős hiánya egyrészt a képviselőtük költségeinek, másrészt a

munkavégzés idejét és helyét érintő rugalmasságnak tulajdonítható, ami megnehezíti a munkavállalók képviselői számára e meglehetősen széttagolt munkaerő megszervezését. A szociális partnerek kapacitásának növelése segítené őket abban, hogy tovább javítsák a szakpolitikai döntéshozatalhoz való hozzájárulásukat, valamint abban, hogy hatékonyabb szociális párbeszédet és kollektív tárgyalást folytassanak. A kapacitásépítési tevékenységek jellemzően segítik a szociális partnereket tagsági bázisuk méretének növelésében (beleértve a technológia felhasználását, új szolgáltatások és tevékenységek iskolai vagy egyetemi szinten való biztosítását stb.), valamint humán és adminisztratív kapacitásaik bővítésében azzal a céllal, hogy támogassák folyamatorientált kapacitásaikat és szervezeti fejlődésüket. E tevékenységek közé tartozik a speciális képzés, a technikai és logisztikai támogatás és a finanszírozás biztosítása. A kapacitásépítés mindenekelőtt alulról felfelé építkező folyamat, amely maguk a szociális partnerek akarától és erőfeszítéseitől függ – ők a leginkább alkalmasak arra, hogy azonosítsák szükségleteiket, és jelezzék, hogy milyen intézkedéseket hoznak meg már most kapacitásuk megerősítése érdekében. Ezeket az erőfeszítéseket a hatóságok az uniós finanszírozás felhasználásával kiegészíthetik és/vagy támogathatják, a szociális partnerek autonómiájának tiszteletben tartása mellett.

- (18) Néhány tagállam intézkedéseket hozott a szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások támogatására az alábbiak révén: i. a szociális párbeszéd lehetőségeinek bővítése; ii. a szociális partnerek autonómiájának és szerződési szabadságuk tiszteletben tartásának előmozdítása; iii. közös vélemények, programok és projektek ösztönzése; iv. rendszeres információmegosztás; v. tárgyalási tréningek előmozdítása; vi. alternatív vitarendezési mechanizmusok, például békéltetés, békeközvetítés és választottbíráskodás biztosítása; vii. a munkavállalók védelmének megerősítése a kollektív tárgyalásokban való részvételük miatti megtorlással vagy megkülönböztetéssel szemben.
- (19) Számos tagállamban ugyanakkor nyomás nehezedik a szociális párbeszédre. Míg a munkáltatók sűrűsége továbbra is viszonylag stabilnak mondható – még ha több uniós országban csökkenő tendenciát is mutat – a szakszervezeti sűrűség átlagosan valamennyi tagállamban csökkent. Emellett a kollektív szerződések hatálya alá tartozó munkavállalók aránya (a kollektív tárgyalások általi lefedettség) a legtöbb tagállamban alacsony, és annak ellenére, hogy a szakszervezeti szervezetek számos stratégiát dolgoztak ki 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. Ide tartozhatnak például az alábbiak: i. szigorú reprezentativitási feltételek; ii. a tárgyalási folyamatba való beavatkozás vagy a kollektív tárgyalások alanyaira vonatkozó indokolatlan korlátozások, iii. a gazdasági ágazatok nem megfelelő elhatárolása, amely kizárja az ágazati szintű kollektív tárgyalási struktúrák kialakítását; iv. a kollektív szerződések végrehajtásának hiánya; v. nem hatékony védelem a szakszervezet-ellenes megkülönböztetéssel szemben; vi. eredménytelen konzultációs eljárások; vii. a tárgyalások konstruktív jellegének hiánya; viii. a tárgyalási képesség vagy a konzultációs eljárásokban való teljes körű részvétel hiánya.
- (20) A nemzeti szociális partnerek reprezentativitását és kapacitását 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 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.

- (21) A közbeszerzésről szóló 2014/24/EU irányelv²⁴, a vízügyi, energiaipari, közlekedési és postai szolgáltatási ágazatban működő ajánlatkérők beszerzéseiről szóló 2014/25/EU irányelv²⁵ és a koncessziós szerződések odaítéléséről szóló 2014/23/EU irányelv²⁶ előírja a tagállamok számára a szervezkedési és kollektív tárgyalásokhoz való jog tiszteletben tartását az egyesülési szabadság 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.
- (22) A kollektív tárgyalás lehetőségét minden hasonló helyzetben lévő munkavállaló számára biztosítani kell, beleértve az önfoglalkoztatókat is. Az Európai Unió Bírósága kimondta, hogy az önfoglalkoztatóként működő szolgáltatókra vonatkozó kollektív szerződés akkor tekinthető a vezetőség és a munkavállalók közötti párbeszéd eredményének, ha a szolgáltatók a munkavállalókkal összehasonlítható helyzetben vannak²⁷. Továbbá megerősítette, hogy „napjaink gazdaságában nem mindig egyszerű megállapítani egyes önfoglalkoztatók vállalkozási státuszát”²⁸.
- (23) Az uniós versenyjognak az egyéni önfoglalkoztatók munkafeltételeire vonatkozó kollektív megállapodásokra történő alkalmazásáról szóló iránymutatás²⁹ célja annak tisztázása, hogy az önfoglalkoztatók az uniós versenyszabályok megsértése nélkül mikor tudnak kollektív tárgyalásokat folytatni a jobb munkafeltételekről.
- (24) A platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról szóló irányelvre irányuló javaslat³⁰ olyan rendelkezéseket tartalmaz, amelyek célja a szociális párbeszéd előmozdítása az algoritmikus irányítás területén azáltal, hogy kollektív jogokat vezetnek be az automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerek használatát érintő lényeges változásokkal kapcsolatos tájékoztatás és konzultáció tekintetében.
- (25) Az (EU) 2021/1057 európai parlamenti és tanácsi rendelet³¹ fenntartja a tagállamok azon kötelezettségét, hogy biztosítsák a szociális partnerek megfelelő részvételét az Európai Szociális Alap Plusz (ESZA+) által támogatott szakpolitikák végrehajtásában, és megerősíti a szociális partnerek kapacitásépítésének támogatására vonatkozó kötelezettséget. Ennek jegyében a tagállamoknak az ESZA+-forrásokból megfelelő összeget kell elkülöníteniük a szociális partnerek és a civil társadalom kapacitásépítésére. Az e területen az európai szemeszter országspecifikus ajánlásával rendelkező tagállamoknak a megosztott irányítás alá tartozó ESZA+-forásaik legalább 0,25 %-át erre a célra kell fordítaniuk.

²⁴ HL L 94., 2014.3.28., 65. o.

²⁵ HL L 94., 2014.3.28., 243. o.

²⁶ HL L 94., 2014.3.28., 1. o.

²⁷ 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.

²⁸ 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.

²⁹ 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.).

³⁰ A platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról szóló irányelvre irányuló javaslat, COM(2021) 762 final.

³¹ 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.).

- (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.
- (27) Ezt az ajánlást semmilyen körülmények között nem szabad a szociális párbeszédhez – ideértve a kollektív tárgyalásokat is – nyújtott támogatás szintjének csökkentésére vonatkozó indokolásként értelmezni. Nem zárja ki azt sem, hogy a tagállamok olyan szigorúbb támogatási intézkedéseket és magasabb szintű rendelkezéseket vezessenek be a szociális párbeszédre vonatkozóan – beleértve a kollektív tárgyalásokat is – amelyek eltérnek az ezen ajánlásban foglaltaktól.
- (28) Ez az ajánlás – az EUMSZ 153. cikke (5) bekezdésének rendelkezéseivel összhangban – nem érinti az egyesülési joggal, a sztrájkjoggal és a kizárási joggal kapcsolatos tagállami hatásköröket, valamint a szociális partnerek autonómiáját.

EZEN AJÁNLÁS ALKALMAZÁSÁBAN:

1. „szociális párbeszéd”: a kormány, a munkáltatók és a munkavállalók képviselői között a gazdaság- és 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 háromoldalú folyamatként létezik, ahol a kormány képviseli a párbeszéd hivatalos felét, és amely lehet informális vagy intézményesített, illetve a kettő kombinációja, és nemzeti, regionális, vállalati, ágazatközi, ágazati szinten vagy ezek kombinációjában jelenhet meg;
2. „kollektív tárgyalás”: egyrészt egy munkáltató, egy munkáltatói csoport, illetve egy vagy több munkáltatói szervezet, másrészt 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. „eltérések” a magasabb szintű megállapodásoktól: olyan nyitó vagy eltérési rendelkezések, amelyek lehetővé teszik a megállapodásban foglaltakhoz képest alternatív normák vagy feltételek meghatározását, amennyiben indokolt, és a szociális partnerek hozzájárulnak ehhez;
5. „kapacitásépítés”: a szociális partnerek készségeinek, képességeinek és hatásköreinek fejlesztése azzal a céllal, hogy hatékonyan és különböző szinteken részt vehessenek a szociális párbeszédben, beleértve a kollektív tárgyalásokat, a munkaviszony (társ)szabályozását, a kétoldalú és háromoldalú konzultációkat és a közpolitikai döntéshozatalt.

AJÁNLJA A TAGÁLLAMOKNAK, HOGY NEMZETI JOGUKKAL ÉS/VAGY GYAKORLATUKKAL ÖSSZHANGBAN, A SZOCIÁLIS PARTNEREKKEL

FOLYTATOTT KONZULTÁCIÓT KÖVETŐEN ÉS VELÜK SZOROS EGYÜTTMŰKÖDÉSBEN, AUTONÓMIÁJUK TISZTELETBEN TARTÁSA MELLETT:

1. Olyan, két- és háromoldalú szociális párbeszédet – beleértve a kollektív tárgyalásokat is – támogató környezet biztosítsanak a köz- és a magánszektorban minden szinten, beleértve az ágazatközi, ágazati, vállalati vagy regionális szintet is, amely:
 - a) tiszteletben tartja az egyesülési szabadságot és a kollektív tárgyalás alapvető jogait;
 - b) támogatja az erős, független szakszervezeteket és munkáltatói szervezeteket;
 - c) magában foglalja a kapacitásuk megerősítését célzó intézkedéseket;
 - d) hozzáférést biztosít a szociális párbeszédben való részvételhez szükséges releváns információkhoz;
 - e) az összes fél szociális párbeszédben való részvételét ösztönzi;
 - f) alkalmazkodik a digitális korhoz, előmozdítja a kollektív tárgyalásokat a munka új világában, valamint a klímasemleges gazdaságra való méltányos és igazságos átállást;
 - g) megfelelő intézményi támogatást biztosít

az ezen ajánlásban részletezettek szerint.

2. Biztosítsák, hogy a szociális partnereket szisztematikusan, érdemben és időszerűen bevonják a foglalkoztatási és szociálpolitikák, valamint adott esetben a gazdasági és egyéb közpolitikák kialakításába és végrehajtásába, többek között az európai szemeszter keretében is.
3. Gondoskodjanak arról, hogy a szociális partnerek hozzáférjenek a tagállamuk általános gazdasági és társadalmi helyzetére, valamint az adott tevékenységi ágazatok helyzetére és szakpolitikáira vonatkozó, a szociális párbeszédben és a kollektív tárgyalásokon való részvételhez szükséges releváns információkhoz.
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 tárgyalási joggal felruházandó szervezetek meghatározása céljából, ez a döntés nyitott és átlátható legyen a szervezetek képviseleti jellegére vonatkozó, előre meghatározott és objektív kritériumok alapján, és hogy ezeket a kritériumokat és eljárásokat a szakszervezetekkel és a munkáltatói szervezetekkel konzultálva határozzák meg;
 - b) amennyiben a szakszervezeti képviselők és a választott képviselők egyaránt ugyanabban a vállalkozásban vannak jelen, szükség esetén megfelelő intézkedéseket kell hozni annak biztosítására, hogy a választott képviselők jelenléte ne ássa alá az érintett szakszervezetek vagy képviselőik pozícióját;
 - c) annak biztosítása, hogy a szociális partnerek szervezeteinek 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 és a munkavállalók képviselői – a szakszervezeti tagokat vagy képviselőket is ideértve – a kollektív tárgyaláshoz való jogukat gyakorolva védelemben részesüljenek minden olyan intézkedéssel szemben, amely káros lehet rájuk nézve, vagy kedvezőtlen hatással lehet a foglalkoztatásukra. Biztosítaniuk kell továbbá, hogy a munkáltatók a kollektív tárgyaláshoz való joguk (jogaik) gyakorlása során védelmet élvezzenek a jogellenes intézkedésekkel szemben.
6. Erősítsék a szociális partnerekbe vetett és a szociális partnerek közötti bizalmat, és mozgítsák elő a kollektív szerződések megkötését. Eltérő vélemények esetén és a jogszabályokból vagy kollektív szerződésekből eredő jogok és kötelezettségek érvényesítése érdekében a megfelelő közigazgatási és bírósági eljárásokhoz való hozzáférés jogának sérelme nélkül, a szociális partnerek által meghatározott eljárások figyelembevételével ösztönözniük kell és elő kell mozdítaniuk az ezek megoldására szolgáló mechanizmusokat, beleértve a következőket:
 - a) békéltetés, békeközvetítés és választottbíráskodás alkalmazása mindkét fél beleegyezésével, a tárgyalások elősegítése, valamint a kollektív tárgyalások és a kollektív szerződések alkalmazásának javítása céljából;
 - b) amennyiben még nem történt meg, közvetítők bevonása, akik a szakszervezetek és a munkáltatói szervezetek közötti konfliktus esetén eljárhatnak.
7. Biztosítsák a kollektív tárgyalások lehetőségét minden megfelelő szinten, beleértve a vállalati, ágazati, regionális vagy nemzeti szintet is, és ösztönözzék az említett szintek közötti koordinációt.
8. Ösztönözzék a kollektív tárgyalások általi lefedettség növelését, és tegyék lehetővé a hatékony kollektív tárgyalásokat, többek között az alábbiak révén:
 - a) a szociális párbeszéd és az új foglalkoztatási formákra vagy az atipikus foglalkoztatásra kiterjedő kollektív tárgyalások intézményi vagy jogi akadályainak felszámolása;
 - b) annak biztosítása, hogy a tárgyaló felek szabadon dönthessenek a megtárgyalandó kérdésekről;
 - c) annak biztosítása, hogy a szociális partnerek megállapodjanak a kollektív szerződéstől való eltérés bármely lehetőségében, és korlátozzák az alkalmazás feltételeit, biztosítva ugyanakkor a változó munkaerőpiaci és gazdasági feltételekhez való alkalmazkodás rugalmasságát, továbbá a tervezést lehetővé tevő megfelelő stabilitást mind a munkaadók, mind a munkavállalók számára, valamint a munkavállalók jogainak védelmét. Azokban a tagállamokban, ahol a kollektív tárgyalások jogszabályi kereten alapulnak, ezeket az eltéréseket a szakszervezetekkel és a munkáltatói szervezetekkel konzultálva kell megállapítani;
 - d) a kollektív szerződések végrehajtási rendszerének biztosítása és végrehajtása, beleértve adott esetben az ellenőrzéseket és a szankciókat is. A végrehajtás szabályait és gyakorlatait kollektív szerződés útján is meg lehet határozni, a nemzeti jognak vagy gyakorlatnak megfelelően.
9. Aktívan mozgítsák elő a szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások előnyeit és hozzáadott értékét, különösen célzott kommunikáció és eszközök révén. Arra kell ösztönözniük a szociális partnereket, hogy tegyék széles körben hozzáférhetővé a

kollektív szerződések szövegét, többek között digitális eszközök és nyilvános adattárak révén.

10. Támogassák a nemzeti szociális partnereket a szociális párbeszédben való sikeres részvételben, például a kollektív tárgyalásokban és az uniós szintű autonóm szociális partnerségi megállapodások végrehajtásában, többek között az alábbiak révén:

- a) kapacitásuk kiépítésének és megerősítésének előmozdítása minden szinten, a szükségleteiktől függően;
- b) a támogatás különböző formáinak alkalmazása, ideértve a logisztikai támogatást, a képzést, valamint a jogi és technikai szakértelem biztosítását;
- c) a szociális partnerek közös projektjeinek ösztönzése a különböző érdeklődési területeken, például a képzés biztosítása;
- d) a szociális partnerek ösztönzése 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 tevékenységeik digitális korhoz igazításában, valamint a munka jövőjéhez, a zöld és demográfiai átmenetekhez, 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, különösen azzal a céllal, hogy lehetővé tegyék számukra a szociális partnerek által uniós szinten kötött megállapodások nemzeti szintű végrehajtását;
- h) megfelelő támogatás nyújtása a szociális partnerek uniós szinten kötött megállapodásainak tagállami végrehajtásához;
- i) a rendelkezésre álló nemzeti és uniós finanszírozás – például az ESZA+ és a Technikai Támogatási Eszköz keretében nyújtott támogatás – lehető legjobb felhasználása, amely arra ösztönzi a szociális partnereket, hogy használják fel a meglévő nemzeti és uniós finanszírozást, beleértve a „szociálpolitika, többek között a szociális párbeszéd területén meglévő konkrét kompetenciákra” és a „munkavállalói szervezetekre irányuló tájékoztatási és képzési intézkedésekre” elkülönített, jogköralapú költségvetési tételeket is.

11. [Az ajánlás közzétételétől számított 18 hónapon belül] nyújtsák be a Bizottságnak az ezen ajánlás végrehajtása érdekében az egyes tagállamokban a szociális partnerekkel konzultálva elkészített intézkedések listáját.

12. Megbízhatják a szociális partnereket ezen ajánlás vonatkozó részeinek végrehajtásával, adott esetben a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban.

ÜDVÖZLI A BIZOTTSÁG AZON SZÁNDÉKÁT, HOGY

13. [Az ajánlás közzétételétől számított 12 hónapon belül] közösen elfogadott mutatókat dolgoz ki ezen ajánlás végrehajtásának a Foglalkoztatási Bizottsággal és az érintett szociális partnerekkel közösen történő nyomon követésére, valamint a szociális

párbeszédre – beleértve a kollektív tárgyalásokat is – vonatkozó uniós és nemzeti szintű adatgyűjtés hatókörének és relevanciájának javítására.

14. A tagállamokkal és az érintett szociális partnerekkel karöltve rendszeresen nyomon követi ezen ajánlás nemzeti és uniós szintű végrehajtását, rendszeres háromoldalú találkozók révén, vagy legalább évente egyszer, a Foglalkoztatási Bizottság többoldalú felügyeleti tevékenységeit alkalmazva, az európai szemeszteren és az európai szociális párbeszédért felelős bizottságon belül. E nyomon követésnek többek között lehetővé kell tennie a szociális partnerek számára, hogy azonosítsák azokat a helyzeteket, amelyekben kizárták őket, vagy nem megfelelően vonták be őket az uniós és nemzeti szakpolitikákról folytatott nemzeti szintű konzultációkba.
15. A tagállamokkal, a szociális partnerekkel együttműködve és más érdekelt felekkel folytatott konzultációt követően értékeljék az ezen ajánlásra válaszul hozott intézkedéseket, és [az ajánlás közzétételétől számított 4 éven belül] tegyenek jelentést a Tanácsnak. Az értékelés eredményei alapján a Bizottság mérlegelheti további javaslatok benyújtását.

Kelt Brüsszelben, -án/-én.

*a Tanács részéről
az elnök*