



Brüsszel, 2025. június 6.
(OR. en)

9417/25

SOC 316
EMPL 200
ECOFIN 602
EDUC 183
GENDER 95
SAN 308

FELJEGYZÉS

Küldi: a Foglalkoztatási Bizottság
Címzett: az Állandó Képviselők Bizottsága/a Tanács

Tárgy: A Foglalkoztatási Bizottság véleménye a munkahelyek minőségének dimenzióiról
– *A Foglalkoztatási Bizottság elnökének előterjesztése*

Mellékelten továbbítjuk a delegációknak a fent említett véleményt a Tanács (EPSCO) 2025. június 19-i ülésén történő ismertetés céljából.



2025. június 5.

A Foglalkoztatási Bizottság véleménye a munkahelyek minőségének dimenzióiról

1. Háttér

A Foglalkoztatási Bizottság (EMCO) várakozással tekint az Európai Bizottság által 2025 végén előterjesztendő, a *minőségi munkahelyekre vonatkozó ütemtervre irányuló, küszöbön álló kezdeményezés* elé. A 2024–2029-es időszakra szóló stratégiai menetrenddel összhangban az Európai Tanács 2024 áprilisában integrált megközelítés biztosítását szorgalmazta az összes szakpolitikai területet átívelően annak érdekében, hogy Európa-szerte növekedjen a termelékenység, valamint a fenntartható és inkluzív növekedés. Ennek magában kell foglalnia a minőségi munkahelyek támogatását, a megerősített szociális párbeszéd révén erőteljesebben törekedve a munkaerőpiaci részvétel növelésére, az átképzésre/továbbképzésre és az egész életen át tartó tanulásra vonatkozó, 2030-ra kitűzött kiemelt célok elérésére, kezelve a készség- és munkaerőhiányt a tágabb demográfiai trendek összefüggésében.¹ Az uniós vezetők a 2024 novemberében aláírt budapesti nyilatkozatban² üdvözltek az európai versenyképesség jövőjéről szóló Draghi-jelentést, amely a magas színvonalú munkahelyek létrehozását és a szakemberhiány orvoslását azonosította olyan intézkedéseként, amelyek kulcsfontosságúak az uniós innovációs modell javításához.³ Az európai szemeszterrel összefüggésben már a Tanács által 2024 decemberében elfogadott legutóbbi foglalkoztatási iránymutatások is hangsúlyozzák, hogy a tagállamoknak elő kell segíteniük és támogatniuk kell a minőségi munkahelyek létrehozására irányuló beruházásokat.⁴

¹ [Az Európai Tanács következtetései](#), 2024. április 18.

² [Budapesti nyilatkozat az új európai versenyképességi megállapodásról](#), 2024. november 8.

³ Lásd különösen a 2024. szeptember 9-i Draghi-jelentés [A. részének 1. és 2. fejezetét](#), valamint [B. részének 2.1. és 2.2. szakaszát](#).

⁴ A [Tanács \(EU\) 2024/3134 határozata](#) (2024. december 2.) a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról.

A munkahelyek minőségének előmozdítása kulcsfontosságú ahhoz, hogy az EU teljesítse a teljes foglalkoztatottságot és a társadalmi haladást célul kitűző, magas versenyképességű szociális piacgazdaság kiépítésére irányuló kötelezettségvállalását (az EUSZ 3. cikke). A minőségi munkahelyek létrehozása és a magasan képzett munkaerő kinevelése azáltal is kiemelten fontos mozgatórugói az EU versenyképességének és növekedésének, hogy növelik az Unió termelékenységi és rezilienciapotenciálját, és megerősítik a magas hozzáadott értéket képviselő ágazatokra történő szakosodást. A szociális jogok európai pillérének elvei hangsúlyozzák, hogy méltányos béreket és munkafeltételeket kell biztosítani, egyúttal pedig elő kell mozdítani az esélyegyenlőséget, és meg kell védeni az embereket a szociális kockázatoktól. Az a munkaerő, amely szakképzett és motivált a munkával töltött életszakasz egésze során, jobban meg tud felelni az igényeknek a gyorsan változó munkaerőpiacon, amelyet a zöld és a digitális átállás formál. Ez az átállás megköveteli, hogy a munkavállalók rendelkezzenek a zöld gazdaságban szükséges készségekkel, és támogassák az új technológiák folyamatos bevezetését. Ezenfelül – mivel a népesség elöregedése folytán a következő évtizedekben várhatóan csökkenni fog az EU munkaképes korú népessége – a munkahelyek minőségének javítása előmozdíthatja a munkahelyváltást és a munkaerőpiaci részvételt, továbbá hozzájárulhat a munkával töltött életszakasz meghosszabbodásához, így biztosítva, hogy a vállalkozások hozzá tudjanak férni a globális versenyképességük megőrzéséhez szükséges tehetséges munkavállalókhöz, ami a munkavállalóknak és a társadalom egészének is a javát szolgálja. A helyitől a nemzeti és az európai szintig bármilyen szintű kezdeményezés hozzájárulhat a minőségi munkahelyek biztosításához. Tekintettel az EU versenyképessége iránti elkötelezettségre, kellő figyelmet kell szentelni az új kezdeményezések arányosságának és szubszidiaritásának. Ezenkívül minden uniós szintű kezdeményezésnek kellően tekintetbe kell vennie a nemzeti rendszerek sokféleségét, valamint a szociális partnerek szerepét és autonómiáját.

2025 elején – az EMCO és az EMCO mutatókkal foglalkozó csoportja által korábban végzett munkára építve – a bizottság megvizsgálta, hogy az aktuális társadalmi-gazdasági környezetre tekintettel szükséges-e jobb fogalmi keretet alkotni a „munkahelyminőség” dimenzióit illetően.⁵ Az ebben a véleményben azonosított és a mellékletben összefoglalt szakpolitikai dimenziók alapján felkérjük az EMCO mutatókkal foglalkozó csoportját, hogy 2026 első negyedévéig aktualizálja a hatályos nyomkövetési keretet annak érdekében, hogy azonosítsa a munkahelyminőség szakpolitikai dimenzióinak mérésére legmegfelelőbb mutatókat, a szociális védelem dimenzióját illetően a szociális védelemmel foglalkozó bizottság (SPC) mutatókkal foglalkozó alcsoportjával együttműködve. Felkérjük a Bizottságot, hogy vegye figyelembe ezt a véleményt a közeljövőben várható, *a minőségi munkahelyekre vonatkozó ütemterv és a szociális jogok európai pillérének végrehajtására vonatkozó, az év végéig benyújtandó új cselekvési terv* előkészítése során.

2. A munkahelyminőség fő dimenziói

A munkahelyek minősége többdimenziós koncepció, amely több különböző tényezőt foglal magában – ezek a tényezők befolyásolják az egyének munkahelyi jóllétét és jogait, és hatással vannak a gazdasági és társadalmi eredményekre a termelékenység, a versenyképesség, a jövedelmek és a társadalmi kohézió tekintetében. A munkahelyek minőségét befolyásolják a munkaerőpiac strukturális változásai – köztük a munka fokozódó digitalizációja, a gazdaság környezetkímélőbbé tétele, a munkaszerződések és a munkavégzési formák, valamint a munkahelyi kultúra fejlődése –, továbbá olyan általánosabb társadalmi értékek és célok, mint a megkülönböztetésmentesség és az esélyegyenlőség. Ezek a dinamikák hatással vannak a munkahelyek minőségének hagyományos vetületeire, így például a bérekre, a munkafeltételekre, az állásbiztonságra és a szociális védelemhez való hozzáférésre, de hatással vannak olyan tényezőkre is, mint a munka és a magánélet közötti egyensúly, a stressz és a pszichoszociális kockázatok, az autonómia, a képzési és szakmai fejlődési lehetőségekhez való hozzáférés, valamint a kollektív tárgyalások dinamikája. A közelmúltbeli technológiai fejlemények megváltoztatták a munka jellegét, mivel a feladatautomatizálás új formáinak, a távoli helyről történő és hibrid munkavégzésre vonatkozó modelleknek, a mesterséges intelligenciának és az algoritmikus irányításnak a bevezetését eredményezték, amelyek a munkaidő-beosztásra, valamint a munkavállalók autonómiájára és a feladataik ellátásához szükséges készségekre is hatással van, ez pedig egy újabb aspektust jelent a munkahelyek minőségével kapcsolatos mérlegelésekhez. Ezzel egyidejűleg a mesterséges intelligencia és más fejlett digitális technológiák lehetőségeket is teremthetnek a munkavállalók számára, és ezáltal növelhetik az egyének jóllétét és munkahelyük minőségét.

⁵ A korábbi években folytatott megbeszélések követően az EMCO mutatókkal foglalkozó csoportja 2013-ban megállapodott arról, hogy a közös értékelési keretbe be kell illeszteni egy releváns mutatókat tartalmazó, a munkahelyek minőségére vonatkozó modult. A modul szerepel a [foglalkoztatási teljesítményfigyelő \(EPM\) 2017. kiadásában](#).

A munkahelyek minőségét azok a nehézségek is befolyásolhatják, amelyek a munkajognak – a munkavállalói mobilitással összefüggésben is történő – érvényre juttatásával kapcsolatban jelentkeznek. A meg nem felelés, a csalás és a visszaélés felderítésének képessége, valamint a nemzeti munkaügyi felügyelőségek kapacitásának növelése és határokon átvétel együttműködésének elmélyítése – különösen az alvállalkozásba adás, a munkaerő-közvetítés és a munkaerő-kölcsönzés területén – kulcsfontosságú az uniós és a harmadik országbeli állampolgárok munka- és életkörülményeinek javításához, a be nem jelentett és a ténylegesnél alacsonyabb bérszinten bejelentett munkavégzés felszámolását is ideértve. Fontos, hogy a munkavállalók – az uniós utazó munkavállalókat és a harmadik országbeli állampolgárokat is ideértve – tanácsot és támogatást kapjanak ahhoz, hogy jogaiknak hatékonyan érvényt tudjanak szerezni. A munkahelyek minőségére a szerkezetátalakítási folyamatok során is nyomás nehezedhet, amikor is a változásokra való felkészülés és a változásmenedzsment, valamint a szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalás elengedhetetlen az igazságos átmenet biztosításához, valamint a minőségi munkahelyek megőrzéséhez és létrehozásához.

Ebben az összefüggésben a munkahelyminőség koncepciójának megalkotásához olyan keretre van szükség, amely mind a régóta fennálló, mind az újonnan megjelenő tényezőkkel számol. A Foglalkoztatási Bizottságban a közelmúltban folytatott megbeszélések alapján a következő szakpolitikai dimenziókat kell különösen relevánsnak tekinteni a munkahelyek minőségének korunk munkaerőpiacával összefüggésben történő értékelésekor:

- ***A megfelelő díjazás, a méltányos bérek és munkafeltételek, a készségfejlesztés, a szakmai előmenetel és az állásbiztonság egymástól kölcsönösen függő elemek, amelyek együttesen ún. angyali kört alkotnak, amelyben egymást erősíti a személyes szerepvállalás előmozdítása, a termelékenység és a gazdasági növekedés.***
 - i. Amikor a munkavállalók megfelelő díjazásban és méltányos bérezésben részesülnek, mely tükrözi a munkájuk értékét, növekszik az önbecsülésük, egyidejűleg pedig nagyobb késztetést éreznek arra, hogy továbbfejlesszék készségeiket és, többek között a munkaidő alatt, színvonalas képzésben vegyenek részt, ami – különösen az alacsony képzettségű munkavállalók esetében – további kedvező hatást gyakorol a termelékenységükre és a szakmai előmenetelükre. A méltányos bérezési struktúrák, valamint az elismerési és jutalmazási rendszerek növelik a motivációt és a munkahelyi elégedettséget. Munkavállalóik szakképzettsége azt is lehetővé teheti a cégek számára, hogy a munkaerőköltségek csökkentése helyett az innováció erősítése révén (pl. új berendezésekbe és technológiákba történő beruházás útján) növeljék a termelékenységüket. A munkavállalók készségfejlesztése kulcsfontosságú tényező a fejlett digitális technológiák, például a mesterséges intelligencia produktív felhasználásához, a termelékenység tartós növekedése pedig elősegíti a fenntartható bérnövekedést.

- ii. A foglalkoztatási biztonság – többek között a nem önként vállalt részmunkaidős foglalkoztatás kockázatának kiküszöbölése és a határozatlan idejű munkaszerződésekre való áttérés biztosítása – és a megfelelő szociális védelem felerősíti ezt a hatásmechanizmust azáltal, hogy csökkenti a munkavállalók számára a munkanélkülivé válás és a jövedelembizonytalanság/jövedelemingadozás kockázatát. Ez erősebb motivációt jelenthet a munkavállaló számára arra, hogy képzésben vegyen részt és fejlessze készségeit, mivel javulnak szakmai előmeneteli kilátásai, és kevésbé tart a gazdasági sebezhetőségtől.
 - iii. Ez az egymásrahatás – vagyis hogy a megfelelő díjazás és a méltányos bérezés, a minőségi képzési lehetőségek és az állásbiztonság hatására lendületet nyer a készségfejlesztés, javítja a foglalkoztathatóságot és a szakmai előmenetelt – előmozdítja az egyéni elégedettséget, és hozzájárulhat ahhoz, hogy a gazdasági növekedés inkluzívabbá és fenntarthatóbbá váljon. Ezt különösen azáltal éri el, hogy a munkaerőt motiváltabbá, termelékenyebbé és dinamikusabbá teszi, összhangban azzal, hogy meg kell könnyíteni a munkaerő gyorsan bővülő ágazatokba történő átcsoportosítását, és hogy lépést kell tartani a kialakulóban lévő technológiák bevezetésével a rendkívül versengő gazdasági környezetben.
- ***A biztonságos és egészséges munkakörnyezet a munkahelyi jólléttel, az optimális munkaidő-beosztással, a munka és a magánélet közötti egyensúllyal és a munkavégzési önállósággal együtt mind a személyes és a szakmai fejlődést, mind pedig a szervezeti sikert megalapozza.***
 - i. A munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági szabályok szigorú végrehajtása a munkával töltött teljes életszakasz során védelmezi az egyéneket a foglalkozási veszélyekkel, a munkahelyi balesetekkel és a hosszú távú egészségügyi kockázatokkal (például a károsanyag-expozícióval vagy a szélsőséges időjárási körülményekkel) szemben, a zaklatás megelőzésére és a pszichoszociális kockázatok kezelésére irányuló átfogó intézkedések pedig további védelmet biztosítanak a munkahelyi mentális egészség szempontjából.

- ii. Ha a munkaidő kialakítása lehetővé teszi, hogy kiszámítható legyen a munkaidő-beosztásuk, kellő rugalmasság álljon a rendelkezésükre, és éljenek a lecsatlakozáshoz való joggal, akkor a munkavállalók jobban egyensúlyban tudják tartani a szakmai kötelezettségeiket és a magánéletüket. Ha pedig a munkavállalók autonómiával rendelkeznek és rugalmasan járhatnak el a tekintetben, hogyan kezelik a feladataikat, az ösztönzi a kreativitást és az elszámoltathatóságot, ami a stresszszint csökkentése révén tovább növelheti munkahelyi elégedettségüket és termelékenységüket. A technológiai fejlemények fényében – többek között az algoritmikus irányítás összefüggésében – elengedhetetlenül fontos a továbbiakban is biztosítani, hogy a nyomon követés és a felügyelet teljes mértékben tiszteletben tartsa a munkavállalók jogait.
 - iii. Ezek az egymással összefüggő tényezők hozzájárulnak ahhoz, hogy csökkenjen a hiányzások és a munkabalesetek száma, valamint a kiegészítő előfordulása, ami pedig csökkentheti a népegészségügyi kiadásokat, és a munkával töltött teljes életszakasz során olyan munkakörnyezet kialakulását eredményezheti, amely jobban elősegíti az innovációt és a termelékenység növekedését.
- ***A kollektív érdekképviselet, a nemek közötti egyenlőség és az esélyegyenlőség, valamint a be nem jelentett és a ténylegesnél alacsonyabb bérszinten bejelentett munkavégzésről a formális foglalkoztatásra való áttérés kulcsfontosságú horizontális tényezők egy olyan, méltányos és befogadó munkaerőpiac megteremtéséhez, amely mindenkinek a hozzájárulását elismeri és jutalmazza.***
- i. A kollektív tárgyalásokhoz és a szociális párbeszédhez erős és független szociális partnerekre van szükség. A munkavállalók és képviselőik tájékoztatáshoz, konzultációhoz és részvételhez való joga elengedhetetlen az európai munkaerőpiacon jelenleg és a jövőben jelentkező kihívásokhoz történő inkluzív alkalmazkodás támogatásához, melynek célja, hogy a munkavállalók és képviselőik képesek legyenek tevékeny szerepet játszani a digitális és zöld átállásra való felkészülésben, illetve az átállás kezelésében, és kollektív tárgyalások révén hozzá tudjanak járulni a termelékenység-növekedésből eredő gazdasági előnyök méltányos elosztásához. A munkavállalók érdekeinek hatékony kollektív képviselete és a munkavállalói részvétel kulcsfontosságú a munkahelyminőség minden tekintetben történő előmozdításához.

- ii. A nemek közötti egyenlőség és az esélyegyenlőség – háttértől és személyes jellemzőktől független – biztosítása lehetővé teszi, hogy minden egyes ember hozzáférjen minőségi munkahelyekhez és azokat megőrizze, valamint előrelépjen a pályáján – anélkül, hogy hátrányos megkülönböztetéstől kellene tartania (például neme, életkora, fogyatékosága, etnikai származása, vallása vagy szexuális irányultsága alapján) –, és ennek során egyenlő munkáért egyenlő bért kapjon, szakmai és személyes fejlődése tekintetében pedig egyenlő esélyekkel rendelkezzen. Ez a munkahelyek oly módon történő átalakítását is magában foglalja, hogy azok akadálymentesek és inkluzívak legyenek a fogyatékosággal élő személyek számára, biztosítva, hogy minden munkavállaló teljes mértékben részt vehessen és közreműködhessen a munkahelyi folyamatokban, ami végső soron előmozdítja, hogy a munkahely és a társadalom dinamikusabbá és befogadóbbá váljon.
 - iii. Ezen túlmenően akkor, amikor a be nem jelentett és a ténylegesnél alacsonyabb bérszinten bejelentett munkavégzés által érintett munkavállalók az informális gazdaságból átlépnek a formális gazdaságba, hozzáférést nyernek a jogbiztonsághoz, a képviselői joghoz, a szociális védelmi ellátásokhoz, továbbá a megfelelő díjazáshoz és a méltányos bérezéshez, ami növeli személyes pénzügyi biztonságukat és méltóságukat. Társadalmi szinten ez a lépés jobb jogi munkafeltételeket és adóbevételeket biztosít, előmozdítva, hogy növekedjen a társadalmi méltányosság.
 - iv. Ezek a dimenziók ezenfelül bizalmat ébreszthetnek mind a munkáltatók, mind a közintézmények iránt, ami a munkaerőpiac rezilienciáján túlmenően a társadalmi kohéziót is elmélyíti.
- **A különböző foglalkoztatási formák esetében elérhető szociális védelem mértéke és típusa szerves elemét képezi a munkahelyek minőségének. A minőségi munkahelyek a dolgozói szegénység megelőzését is elősegítik, többek között azáltal, hogy adott esetben munkaviszonyhoz kötött ellátásokat nyújtanak.**
 - i. A szociális védelem jövedelembiztonságot és szolgáltatásokhoz való hozzáférést biztosít kényszerű munkanélküliség, betegség, ápolási-gondozási szabadság, munkavégzéssel összefüggő balesetek, foglalkozási megbetegedések és fogyatékoság esetén, valamint életük későbbi szakaszában a nyugdíjba vonult munkavállalók és túlélő hozzátartozók számára.

- ii. Mindenkinek szüksége van szociális védelemre valamikor a munkával töltött életszakasza során vagy azt követően. A gyakorlatban azonban nem minden gazdaságilag aktív személy tud hozzájárulni a szociális védelemhez, illetve hozzáférni ahhoz, mert lehet, hogy a jogosultságokat hagyományosan a tipikus munkaviszonyoknak megfelelően alakították ki. Előfordulhat, hogy az önálló vállalkozók vagy az atipikus formákban foglalkoztatott munkavállalók – az országspecifikus körülményektől függően – nem rendelkeznek megfelelő védettséggel. A megfelelő és fenntartható nyugdíjrendszerekhez való hozzáférés kulcsfontosságú ahhoz, hogy időskorban fenn lehessen tartani az életszínvonalat és meg lehessen előzni az elszegényedést, és mint ilyen, egyike a munkahelyminőség dimenzióinak. A jövedelemalapú nyugdíjrendszerekben ezért elengedhetetlenül fontos, hogy minden munkavállaló – az önálló vállalkozókat is ideértve – elegendő jogosultságot tudjon szerezni a teljes pályafutása során. A szociális biztonsági rendszerek által nem megfelelően lefedett és a nagyobb jövedelembizonytalanságnak kitett személyek támogatása érdekében fontos felszámolni a formai fedezetbeli hiányosságokat, és biztosítani, hogy ezek a személyek szociális védelmi jogosultságokat halmozhassanak fel és vehessenek igénybe. A rendszereknek kellő időben és a tagállami viszonyokkal összhangban megfelelő szintű támogatást kell nyújtaniuk, tisztes megélhetést és megfelelő jövedelempótlást biztosítva. Ezen túlmenően elő kell mozdítani az átláthatóságot, az egyszerűsítést, valamint a jogok megőrzésének, felhalmozásának és hordozhatóságának megkönnyítését.
- iii. Szükség esetén az alacsony munkaintenzitású állásokban dolgozó emberek munkaviszonyhoz kötött ellátásokkal történő támogatása is növelheti a munka vonzerejét azáltal, hogy a jövedelmet ideiglenesen jövedelemtámogatással egészíti ki, különösen rövid foglalkoztatási időszakokban.
- iv. A szociális védelmi jogosultságok felhalmozhatósága és a jövedelemtámogatás rendelkezésre állása mellett a megfelelő és megfizethető támogató szolgáltatásokhoz való hozzáférés is döntő fontosságú a munkaerőpiaci részvétel előmozdításához. Az olyan szolgáltatások, mint a megelőző egészségügyi ellátás – a mentális egészségre vonatkozóan is –, a gyermekgondozás, a tartós ápolás-gondozás és a jólléti programok a munkahelyminőség fontos dimenziói, amelyeket munkavállalói juttatásokkal is támogatni lehet.

3. A további lépések

A munkahelyek minőségének előmozdítása megerősítheti az EU szociális piacgazdaságát azáltal, hogy mind a szociális jogok európai pillérének végrehajtását támogatja, mind pedig a termelékenységet fokozza, miáltal a munkavállalók és a cégek számára egyaránt lehetővé teszi, hogy sikeresek legyenek a globális gazdasági versenyben. A minőségi foglalkoztatásnak az e véleményben felvázolt szakpolitikai dimenziók mentén történő további javítása a munkavállalóknak és a társadalom egészének a javára válna, és az uniós munkaerőpiac vonzerejét is növelhetné az Unión belüli és kívüli tehetséges munkavállalók számára, ami kulcsfontosságú a demográfiai változások, a munkaerőhiány és a szakemberekért folytatott globális verseny összefüggésében. Mivel a következő hónapokban jelenik meg *a szociális jogok európai pillérének végrehajtására vonatkozó új cselekvési terv* és *a minőségi munkahelyekre vonatkozó ütemterv*, az EMCO várakozással tekint a munkahelyek minőségét előmozdító jövőbeli uniós kezdeményezések megvitatása elé, és – al csoportjaival együtt – készen áll arra, hogy támogassa a Tanácsot és a Bizottságot ezen erőfeszítések koordinálásában, többek között azáltal, hogy az európai szemeszter keretében robusztus nyomkövetési keretet véglegesít a munkahelyek minőségére vonatkozóan. Ezzel egyidejűleg az új kezdeményezéseket és intézkedéseket integrált módon kell megtervezni, hogy maximalizálni lehessen hozzáadott értéküket, figyelve arra, hogy kiegészítsék a hatályos uniós szakpolitikákat, és csak minimális mértékben járjanak indokolatlan adminisztratív terhekkel.

Melléklet – A munkahelyminőség dimenzióira vonatkozó aktualizált keret

[A Foglalkoztatási Bizottság jelenlegi, 2017. évi keretének az aktualizálás során végrehajtott módosításait aláhúzás jelöli.]

- i. Megfelelő díjazás és méltányos bérezés
- ii. Állásbiztonság és karrierbiztonság
- iii. Készségfejlesztés és szakmai előmenetel
- iv. Foglalkoztathatóság
- v. Munkahelyi biztonság és egészségvédelem
- vi. Munkahelyi jóllét
- vii. Munkaidő
- viii. Önállóság
- ix. Kollektív érdekképviselet és önszerveződés
- x. A munka és a magánélet közötti egyensúly
- xi. A nemek közötti egyenlőség és esélyegyenlőség
- xii. Szociális védelem
- xiii. A be nem jelentett és a ténylegesnél alacsonyabb bérszinten bejelentett munkavégzés felszámolása