

Брюксел, 2 юни 2023 г.
(OR. en)

9650/23

Междуетноститутуционално досие:
2023/0012(NLE)

SOC 334
EMPL 217

БЕЛЕЖКА

От:	Комитета на постоянните представители (I част)
До:	Съвета
Относно:	Предложение за ПРЕПОРЪКА НА СЪВЕТА относно укрепването на социалния диалог в Европейския съюз – Приемане

I. ВЪВЕДЕНИЕ

1. На 26 януари 2023 г. Комисията представи на Съвета предложение за препоръка на Съвета относно укрепването на социалния диалог в Европейския съюз. В Договорите се признава ролята на социалните партньори, подчертана и в принцип 8 от Европейския стълб на социалните права. В плана за действие на Европейския стълб на социалните права, публикуван от Комисията през март 2021 г., се подчертава необходимостта от засилване на социалния диалог на национално равнище и на равнището на ЕС и се отправя призив за повече усилия, за да се подкрепи обхватът на колективното договаряне и да се предотврати намаляването на членството и участието на социалните партньори в организациите.

2. Предложението се основава на член 292 във връзка с член 153, параграф 1, буква е) от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС), който дава възможност на Съюза да подкрепя и допълва дейностите на държавите членки в областта на представителството и колективната защита на интересите на работниците и работодателите, включително съвместното вземане на решения. Съгласно член 153, параграф 2 Съветът действа с единодушие.

II. РАЗГЛЕЖДАНЕ

3. Предложението беше представено от Комисията на заседанието на работна група „Социални въпроси“ на 3 февруари 2023 г. Работната група разгледа предложението на заседанията си от 22 февруари, 31 март, 26 април и 22 май 2023 г. На заседанието на Корепер от 31 май 2023 г. компромисният текст на председателството, изложен в приложението към настоящата бележка, получи единодушна подкрепа и на 12 юни 2023 г. беше представен за приемане на Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси.
4. В хода на разглеждането в подготвителните органи текстът на препоръката беше преработен. Промени бяха внесени по-специално с цел да се отчете различието на структурите и традициите за социален диалог в отделните държави членки. Формулировката беше адаптирана към факта, че това е препоръка, а не обвързващ правен акт.

Позоваванията на използването на дерогации от колективните трудови договори бяха заличени от постановителната част. Механизмите, свързани с мониторинга и последващите действия във връзка с препоръката, бяха реструктурирани, за да се постигне облекчаване на процеса и съгласуването му със съществуващите процеси.

III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

5. Предвид посоченото по-горе Съветът EPSCO се приканва да приеме предложението, поместено в приложението към настоящата бележка, на заседанието си на 12 юни 2023 г.

Предложение за

ПРЕПОРЪКА НА СЪВЕТА

относно укрепването на социалния диалог в Европейския съюз

СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взе предвид Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС), и по-специално член 292 във връзка с член 153, параграф 1, буква е) от него,

като взе предвид предложението на Европейската комисия,

като има предвид, че:

- (1) В заключенията си от 24 октомври 2019 г. „Бъдещето на труда: Съюзът подкрепя Декларацията по случай стогодишнината на МОТ“ Съветът насърчава държавите членки да продължат да полагат усилия за ратифицирането и прилагането на актуалните конвенции и протоколи на МОТ. Освен това Съветът призовава държавите членки и Комисията да укрепват социалния диалог на всички равнища и във всички негови форми, включително трансграничното сътрудничество, за да осигурят активно участие на социалните партньори в оформянето на бъдещето на труда и в създаването на социална справедливост, включително чрез ефективното признаване на правото на колективно договаряне и чрез обмисляне на адекватни минимални законоустановени или договорени заплати.
- (2) В съвместното изявление от 2016 г. „Ново начало на социалния диалог“, подписано на 27 юни 2016 г. от Комисията, нидерландското председателство на Съвета и европейските социални партньори, междутрасловите и секторните социални партньори на равнището на Съюза се ангажираха да продължат усилията и да преценят необходимостта от по-нататъшни действия в съответните социални диалози, така че те да обхванат техни подразделения в държавите членки, които все още не са част от такъв диалог, и да подобрят членството и представителността на синдикатите и работодателските организации.

- (3) Принцип 8 от Европейския стълб на социалните права предвижда, че следва да се провеждат консултации със социалните партньори относно разработването и изпълнението на политиките в областта на икономиката, заетостта и социалните политики в съответствие с националните практики. Освен това те следва да бъдат насърчавани да договарят и сключват колективни споразумения в области от значение за тях, при спазване на тяхната автономност и правото на колективни действия. В Стълба на социалните права се посочва също, че следва да се насърчава подкрепата за увеличаване на капацитета на социалните партньори с цел да се насърчава социалният диалог. Освен това в Социалния ангажимент от Порто¹ всички заинтересовани участници бяха призовани да насърчават автономния социален диалог като структурен компонент на европейския социален модел и да го укрепват на европейско, национално, регионално, секторно и дружествено равнище, с особен акцент върху осигуряването на благоприятна рамка за колективно договаряне в рамките на различните модели в държавите членки.
- (4) В своята резолюция относно Европейски стълб на социалните права от 19 януари 2017 г. Европейският парламент подчертава важността на правото на колективно договаряне и действия като основно право, залегнало в първичното право на ЕС. Европейският парламент очаква също така Комисията да увеличи конкретната подкрепа за укрепването и спазването на социалния диалог на всички равнища и във всички сектори, и особено в тези, в които той не е достатъчно развит, като се вземат под внимание различните национални практики. В своята резолюция от 10 октомври 2019 г. относно политиките за заетост и социалните политики за еврозоната Европейският парламент заявява, че социалният диалог и колективното договаряне са от основно значение за разработването и прилагането на политики, които могат да подобрят условията на труд и заетост, и призовава за координирана инициатива на Съюза за разширяване на покритието на колективните трудови договори до работниците през платформи. Европейският парламент също така призовава държавите членки, когато е необходимо, да увеличат възможностите за колективно договаряне.

¹ Социалният ангажимент от Порто беше подписан на социалната среща на върха в Порто на 7 май 2021 г. от португалското председателство на Съвета на ЕС, Европейската комисия, Европейския парламент и социалните партньори на равнището на Съюза и Социалната платформа с цел засилване на ангажимента за прилагане на Европейския стълб на социалните права (<https://www.2021portugal.eu/en/porto-social-summit/porto-social-commitment>).

- (5) В насока 7 от Решение (ЕС) 2022/2296² на Съвета държавите членки се призовават, наред с другото, да работят съвместно със социалните партньори за постигане на справедливи, прозрачни и предвидими условия на труд, в които има равновесие между правата и задълженията, и да осигурят своевременно и пълноценно участие на социалните партньори в разработването и прилагането на реформите и политиките в областта на заетостта, социалната сфера и, по целесъобразност, в сферата на икономиката, в това число посредством подкрепа за повишаване на капацитета на социалните партньори. В насоката държавите членки се призовават също да поощряват социалния диалог и колективното договаряне и да насърчават социалните партньори да договарят и сключват колективни споразумения по въпроси, които са от значение за тях, при пълно зачитане на тяхната автономност и правото на колективни действия. В годишния обзор на растежа за 2019 г.³ се припомня, че в контекста на намаляването на обхвата на колективното трудово договаряне политиките, които увеличават институционалния капацитет на социалните партньори, могат да бъдат полезни в държавите, в които социалният диалог е слаб или е бил засегнат неблагоприятно от икономическата и финансовата криза. В годишния обзор на устойчивия растеж за 2022 г.⁴ се посочва, че системното участие на социалните партньори и на други заинтересовани страни е от ключово значение за успеха на координацията и изпълнението на икономическата политика и на политиката в областта на заетостта. Докато в някои държави членки социалните партньори играят значителна роля и имат подходящо участие в изготвянето и изпълнението на политиките, в контекста на европейския семестър към други държави членки бяха отправени някои специфични препоръки във връзка с подобряването на социалния диалог и включването на социалните партньори в разработването и/или изпълнението на реформите.

² Решение (ЕС) 2022/2296 на Съвета от 21 ноември 2022 г. относно насоки за политиките по заетостта на държавите членки (ОВ L 304, 24.11.2022 г., стр. 67).

³ Съобщение на Комисията „Годишен обзор на растежа за 2019 г.: За по-силна Европа в условията на глобална несигурност“, COM/2018/770 final.

⁴ Съобщение на Комисията „Годишен обзор на устойчивия растеж за 2022 г.“, COM/2021/740 final.

- (6) В своя план за действие на Европейския стълб на социалните права⁵ Комисията обяви инициатива за подкрепа на социалния диалог на равнище ЕС и на национално равнище. В плана за действие беше подчертано също, че социалният диалог на национално равнище и на равнището на Съюза трябва да бъде засилен и беше отправен призив за повече усилия, за да се подкрепи обхватът на колективното договаряне и да се предотврати намаляването на членството и участието на социалните партньори в организациите.
- (7) Социалният диалог, включително колективното договаряне, е ключов и полезен инструмент за добре функционираща социална пазарна икономика, който стимулира икономическата и социалната устойчивост, конкурентоспособността, стабилността и устойчивия и приобщаващ растеж и развитие. Социалният диалог също играе важна роля за оформянето на бъдещето на труда, като се отчитат конкретните тенденции във връзка с глобализацията, технологиите, демографията и изменението на климата. Държавите членки със стабилни рамки за социален диалог и широко покритие на колективното договаряне обикновено имат по-конкурентоспособни и издръжливи икономики.
- (8) Опитът показва, че социалният диалог допринася за ефективното управление на кризи. Икономиките бяха по-устойчиви след кризата от 2008 г. там, където социалните партньори успяха да управляват и адаптират на ранен етап структурите за колективно договаряне. Неотдавнашната криза, предизвикана от COVID-19, показва, че социалният диалог е основен инструмент за балансирано управление на кризи и за намиране на ефективни политики за смекчаване на последиците и възстановяване. Освен хуманитарната криза, непровокираната и неоправдана агресивна война на Руската федерация срещу Украйна доведе до безпрецедентно увеличение на цените на храните и енергията. Социалните партньори играят важна роля при ответните действия във връзка с някои от тези предизвикателства, по-специално при интегрирането на бягащите от войната в Украйна и от други конфликти на пазара на труда в Съюза и при намирането на устойчиви решения за адаптиране на заплатите и колективните трудови договори.

⁵ Съобщение на Комисията „План за действие на Европейския стълб на социалните права“, COM/2021/102 final.

- (9) Текущите технологични промени, нарастващата автоматизация и екологичният преход към неутралност по отношение на климата протичат бързо в цялата икономика, като оказват различно въздействие в отделните сектори, професии, региони и държави. Социалните партньори играят съществена роля за подпомагане на предвиждането, промяната и преодоляването – чрез диалог, преговори и съвместни действия, когато е уместно – на последиците за заетостта и социалните последици от предизвикателствата, произтичащи от икономическото реструктуриране и протичащия двоен преход. В контекста на Европейския зелен пакт и плана RePowerEU, в Препоръката на Съвета относно гарантирането на справедлив преход към неутралност по отношение на климата⁶ държавите членки се приканват да приемат и прилагат, в тясно сътрудничество със социалните партньори, доколкото това е целесъобразно, всеобхватни и съгласувани пакети от политики, като при това следват подход, обхващащ цялото общество, и използват оптимално публичното и частното финансиране.
- (10) Договореностите и процесите за социален диалог се различават в отделните държави членки, като отразяват съответната им история, институции и икономическа и политическа ситуация. Ефективният социален диалог предполага, наред с другото, съществуването на модели на колективни трудови правоотношения, в които социалните партньори могат да преговарят добросъвестно и да упражняват автономно своите практики на колективно договаряне и участие на работниците и служителите. Сред предпоставките за добре функциониращ социален диалог са: наличието на силни, независими синдикати и организации на работодателите с подходящ технически капацитет; достъп до съответната информация, необходима за участие в социалния диалог; ангажимент от всички страни за участие в социалния диалог; зачитането на основните права на свобода на сдружаване и колективно договаряне и наличието на подходяща институционална подкрепа, както и зачитането на автономността на социалните партньори.

⁶ Препоръка на Съвета от 16 юни 2022 г. относно гарантирането на справедлив преход към неутралност по отношение на климата 2022/C 243/04 (ОВ С 243, 27.6.2022 г., стр. 35).

- (11) Социалният диалог включва тристранни и двустранни консултации и преговори в частния и публичния сектор на всички равнища, включително диалог на междусекторно или секторно равнище, на равнище предприятия или на национално, регионално или местно равнище. Националният тристранен социален диалог обединява правителството, работниците и работодателите с цел обсъждане на публичните политики, законовите и подзаконовите актове и други решения, засягащи социалните партньори. Тристранните консултации могат да осигурят по-голямо сътрудничество между тристранните партньори и да изградят консенсус по съответните национални политики. Тристранният подход трябва да се основава на силен двустранен социален диалог. За да се подобрят тристранните процеси, от ключово значение е правителствата да направят по-прозрачно разработването на политики, включително разработването на политики, свързани с качеството на възможностите за обучение и съответствието им с нуждите на пазара на труда.
- (12) Двустранните преговори, по-специално колективното договаряне, се провеждат между организациите на работниците и на работодателите, както е определено в националното законодателство или практика. Организацията на работниците обикновено е синдикална организация, създадена чрез сдружаването на работниците или други синдикални организации, или и двете, и учредена с цел подпомагане и защита на интересите на работниците в съответствие с националното право и/или практика. Организацията на работодателите е организация, чиито членове са отделни работодатели, други сдружения на работодатели, или и двете, която е учредена с цел подпомагане и защита на интересите на своите членове в съответствие с националното право и/или практика.

- (13) Съгласно Конвенция № 135 на Международната организация на труда относно представителите на работниците и служителите, понастоящем ратифицирана от 24 държави членки, представителите на работниците могат да бъдат лица, които са признати като такива в съответствие с националното право или практика, независимо дали са представители на синдикални организации, а именно представители, посочени или избрани от синдикалните организации или от членовете им, или представители, избрани чрез свободно гласуване от работниците в предприятието в съответствие с националните законови или подзаконови актове или колективни трудови договори и чиито функции не включват действия, признати като изключителен прерогатив на профсъюзите в съответната държава. Когато в едно и също предприятие едновременно има представители на синдикалните организации и свободно избрани представители, това представителство не следва да се използва за подкопаване на позициите на съответните синдикални организации или на техните представители. Следва да се насърчава сътрудничеството между избраните представители и съответните синдикални организации или техните представители.
- (14) Както взаимното признаване на социалните партньори, така и нормативното признаване на синдикалните организации и организациите на работодателите от органите на всяка държава членка са от ключово значение за една успешна рамка за колективно договаряне, при условие че работодателите и работниците могат свободно да избират организацията или организациите, които ще ги представляват. В някои държави членки това признаване е ограничено до организациите, които отговарят на специфични критерии за представителност. Тези критерии следва да бъдат обективни и пропорционални и да бъдат установени в консултация със социалните партньори. Те следва да бъдат оценявани в рамките на открита и прозрачна процедура за одобряване, която да не затруднява пълното развитие на колективното договаряне. При липса на синдикално представителство на равнище предприятия колективните трудови договори могат да бъдат договаряни и сключвани от представители на работниците, които са били избрани чрез свободно гласуване и упълномощени от тях в съответствие с националното право или практика.

- (15) Колективното договаряне може да обхваща въпроси, свързани с условията на труд и условията на заетост, включително заплати, работно време, годишни премии, годишен отпуск, родителски отпуск, обучение, здравословни и безопасни условия на труд, както и други въпроси, които са от значение за социалните партньори. Поради това колективното договаряне е от особено значение за предотвратяването на трудови спорове, подобряването на заплатите и условията на труд и намаляването на неравенството в заплащането. Колективното договаряне е ключов инструмент за подпомагане на работниците и работодателите при адаптацията към променящия се свят на труда. То е също така от решаващо значение в задаването на структурата и определението на нови елементи на закрила на труда, като например правото на откъсване от работната среда, или подобряване на съществуващите такива, като например равни възможности, защита срещу насилие и тормоз на работното място, обучение и учене през целия живот, подобряване на равновесието между професионалния и личния живот и справяне с предизвикателствата, свързани с психичното здраве. Колективното договаряне също така играе ключова роля за преодоляване на последиците от неочаквани кризи, като например пандемията от COVID-19.
- (16) Функционирането на системата за колективно договаряне се определя от комбинация от елементи, като например използването на клаузи *erga omnes* и разширяването на обхвата на колективните трудови договори и тяхната средна продължителност, използването на принципа на по-благоприятните условия, йерархията на нормите и използването на практики на отклоняване от колективните трудови договори или от закона, както и размера на членската маса на синдикалните организации и организациите на работодателите. В държавите членки, в съответствие със законите или практиките им, е налице е голямо разнообразие от подходи по отношение на клаузите *erga omnes* и административните разширения на обхвата. Добре функциониращата система за колективно договаряне включва зачитането на автономността на социалните партньори, процедури за сътрудничество, споделяне на информация и решаването на спорове между страните.
- (17) Колективно договаряне може да се извършва на различни равнища. Договарянето може да бъде силно децентрализирано, като се извършва предимно на равнище предприятия, силно централизирано, като се извършва на национално равнище, или може да се извършва на междинни равнища, като например секторно, регионално или местно равнище. Колективното договаряне във все по-голяма степен се осъществява на повече от едно равнище. В някои случаи секторните споразумения или споразуменията на равнище предприятия следват насоките, определени от организациите на по-високо равнище, докато в други – секторите или предприятията следват стандартите, определени в друг сектор. Поради това координацията между равнищата на договаряне е ключов стълб на системите за колективно договаряне.

- (18) В повечето държави членки равнищата на колективно договаряне обикновено са по-високи за служителите на безсрочни трудови договори и за работещите в по-големи предприятия или в конкретни сектори, като например публичния сектор. Като цяло е по-малко вероятно работниците в малки предприятия да бъдат обхванати от споразумения за колективно договаряне, защото тези предприятия често нямат капацитет да договорят споразумение на равнище предприятие или защото на работното място не е налична синдикална организация или друга форма на представителство на работниците. Организирането на работниците е особено трудно в ситуации на нестандартна заетост и при повечето от по-новите форми на заетост има липса на представителство. Значителната липса на представителство на тези видове работници може да се обясни, от една страна, с разходите за тяхното представителство, и от друга страна, с гъвкавостта по отношение на времето и мястото на работа, което затруднява представителите на работниците да организират тази доста фрагментирана работна сила. Повишеният капацитет на социалните партньори ще им помогне да подобрят допълнително своя принос към изработването на политиките и да създадат по-ефективен социален диалог и капацитет за колективно договаряне. Дейностите за изграждане на капацитет обикновено помагат на социалните партньори да подобрят размера на членската си база (включително чрез използването на технологии, предоставянето на нови услуги и дейности на училищно или университетско равнище) и човешкия си и административен потенциал, да утвърдят способностите си, ориентирани към процесите, и да подкрепят организационното си развитие. Тези дейности включват предоставянето на специализирано обучение, техническа и логистична подкрепа и финансиране. Изграждането на капацитет е преди всичко процес „от долу нагоре“, зависещ от волята и усилията на самите социални партньори, които са в най-добра позиция да определят своите нужди и да посочат мерките, които вече предприемат за укрепване на капацитета си. След това тези усилия могат да бъдат допълнени и/или подкрепени от публичните органи и чрез използване на финансиране от Съюза, като същевременно се зачита автономността на социалните партньори.

- (19) Някои държави членки предприеха мерки в подкрепа на социалния диалог и колективното договаряне чрез разширяване на възможностите за социален диалог; насърчаване на автономността на социалните партньори и зачитане на тяхната свобода на договаряне; насърчаване на съвместни становища, програми и проекти; участие в редовния обмен на информация; насърчаване на обучението за водене на преговори; предвиждане на алтернативни механизми за разрешаване на спорове, като помирителни процедури, медиация и арбитраж, и укрепване на защитата на работниците срещу ответни действия с цел отмъщение или дискриминация в резултат на участието им в процеса на колективно договаряне.
- (20) В много държави членки обаче социалният диалог е подложен на натиск. Въпреки че членската маса на организациите на работодателите остава относително стабилна, макар и с низходяща тенденция в няколко държави от ЕС, във всички държави членки се наблюдава средно намаление на членската маса на синдикалните организации. Освен това дялът на работниците, обхванати от колективни трудови договори (покрытие на колективното договаряне), е нисък в повечето държави членки и бележи значителен спад през последните 30 години, независимо от възприемането на стратегии от синдикалните организации за разширяване на техния обхват с оглед на включването на нестандартните форми на заетост. В някои случаи в действащите правила може да има пропуски, които оказват потенциално неблагоприятно въздействие върху социалния диалог. Тези пропуски могат да включват: строги условия за представителност; намеса в процеса на договаряне или неоправдани ограничения по отношение на предмета на колективно договаряне; неправилно разграничаване на икономическите сектори, което пречи на формирането на структури за колективно договаряне на секторно равнище; неприлагане на колективните трудови договори; неефективна защита от дискриминация, насочена срещу синдикални организации; неефективни процедури за консултация; липса на конструктивност при преговорите и липса на капацитет за договаряне или пълноценно участие в процедурите за консултации.

- (21) Представителността и капацитетът на националните социални партньори също трябва да бъдат засилени с оглед на прилагането на национално ниво на автономни споразумения между социалните партньори на равнището на Съюза. Ето защо следва да се обърне специално внимание на това да се осигури създаването на благоприятна рамка за социален диалог, включително колективно договаряне, и на това националните социални партньори да разполагат с достатъчен капацитет, за да допринасят ефективно за работата на социалния диалог на равнището на Съюза и за прилагането на национално равнище на рамковите споразумения, подписани от социалните партньори на равнището на Съюза.
- (22) Директива 2014/24/ЕС⁷ за обществените поръчки, Директива 2014/25/ЕС⁸ относно възлагането на поръчки от възложители, извършващи дейност в секторите на водоснабдяването, енергетиката, транспорта и пощенските услуги, и Директива 2014/23/ЕС⁹ за възлагането на договори за концесия изискват от държавите членки да зачитат правото на организиране и правото на колективно договаряне съгласно Конвенция № 87 на МОТ за синдикалната свобода и закрилата на правото на синдикално организиране и Конвенция № 98 на МОТ за правото на организиране и на колективно договаряне.
- (23) Съдът на Европейския съюз е постановил, че колективен трудов договор, който обхваща самостоятелно заети доставчици на услуги, може да се разглежда като резултат от социален диалог, когато доставчиците на услуги са фиктивно самостоятелно заети лица и следователно са в положение, сходно с това на работниците¹⁰. Той също така е потвърдил, че „в съвременната икономика невинаги е лесно да се установи качеството на предприятие на някои доставчици на услуги на свободна практика“¹¹.

⁷ ОВ L 94, 28.3.2014 г., стр. 65.

⁸ ОВ L 94, 28.3.2014 г., стр. 243.

⁹ ОВ L 94, 28.3.2014 г., стр. 1.

¹⁰ Решение на Съда от 4 декември 2014 г., FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, т. 31 и 42.

¹¹ Решение на Съда от 4 декември 2014 г., FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, т. 32.

- (24) В своите насоки относно прилагането на конкурентното право на Съюза към колективните трудови договори във връзка с условията на труд на самостоятелно заетите лица, работещи сами¹², Комисията пояснява, че според нея колективните трудови договори, сключени от самостоятелно заети лица, работещи сами, или от тяхно име, попадат извън обхвата на член 101 от ДФЕС; както и че Комисията няма да предприема намеса срещу колективни трудови договори на самостоятелно заети лица, работещи сами, които изпитват дисбаланс в силите при водене на преговори спрямо своя(ите) контрагент(и).
- (25) С Регламент (ЕС) 2021/1057 на Европейския парламент и на Съвета¹³ се запазва задължението на държавите членки да гарантират пълноценното участие на социалните партньори в изпълнението на политиките, подкрепяни от Европейския социален фонд плюс (ЕСФ+), и се засилва задължението за подкрепа на изграждането на капацитет на социалните партньори. Когато е приложимо, държавите членки следва да разпределят подходящ дял от ресурсите по ЕСФ+ за изграждане на капацитет на социалните партньори и гражданското общество. В член 9 от посочения регламент се предвижда, че държавите членки, за които има специфична за държавата препоръка в рамките на европейския семестър в тази област, следва да разпределят за тази цел най-малко 0,25% от своите ресурси по направлението на ЕСФ+ при споделено управление.
- (26) Настоящата препоръка ще подкрепи прилагането на принцип 8 от Европейския стълб на социалните права. Тя насърчава мерки, които са адаптирани към националните традиции, норми и практики, като по този начин се зачитат националните особености, както и автономността на социалните партньори. Тази препоръка допълва и не засяга съществуващите инструменти на равнището на Съюза. Освен това в препоръката се вземат предвид специфичните обстоятелства в държавите членки и се допуска, че изборът на индивидуални мерки за нейното прилагане може да бъде определян от тези обстоятелства.

¹² Съобщение на Комисията „Насоки относно прилагането на конкурентното право на Съюза към колективните трудови договори във връзка с условията на труд на самостоятелно заетите лица, работещи сами“ 2022/C 374/02 (ОВ С 374, 30.9.2022 г., стр. 2).

¹³ Регламент (ЕС) 2021/1057 на Европейския парламент и на Съвета от 24 юни 2021 г. за създаване на Европейския социален фонд плюс (ЕСФ+) и за отмяна на Регламент (ЕС) № 1296/2013 (ОВ L 231, 30.6.2021 г., стр. 21).

- (27) Настоящата препоръка не следва при никакви обстоятелства да се привежда като основание за намаляване на равнището на подкрепа, която вече се предоставя за социалния диалог, включително колективното договаряне, в държавите членки. Освен това настоящата препоръка не възпрепятства държавите членки да въведат по-засилени мерки за подкрепа и по-усъвършенствани разпоредби за социалния диалог, включително колективното договаряне, от съдържащите се в настоящата препоръка.
- (28) Настоящата препоръка не засяга компетентността на държавите членки по отношение на заплащането, правото на сдружаване, правото на стачка и правото да се налага локаут в съответствие с разпоредбите на член 153, параграф 5 от ДФЕС, нито автономността на социалните партньори,

ПРИЕ НАСТОЯЩАТА ПРЕПОРЪКА:

ОПРЕДЕЛЕНИЯ

За целите на настоящата препоръка се прилагат следните определения:

- 1) „Социален диалог“ означава всички видове преговори, консултации или обмен на информация между или сред представители на правителства, работодатели и работници по въпроси от общ интерес, свързани с икономическите политики, политиките по заетостта и социалните политики, които съществуват като двустранни отношения между работниците и работодателите, включително колективно договаряне, или като тристранен процес, при който държавата е официална страна в диалога, и могат да бъдат неформални или институционализирани, или комбинация от двете, като се провеждат на национално, регионално или местно равнище или на равнище предприятия, на междусекторно или секторно равнище, или на няколко от тези равнища едновременно.
- 2) „Колективно договаряне“ означава всички преговори, провеждани съгласно националното право и практики във всяка държава членка между работодател, група работодатели или една или повече организации на работодатели, от една страна, и един или повече синдикати, от друга страна, за определяне на условията на труд и заетост.
- 3) „Колективен трудов договор“ означава писмено споразумение относно разпоредбите за условията на труд и заетост, сключено от социалните партньори, имащи правомощията да преговарят съответно от името на работниците и работодателите съгласно националното право и практика, включително онези, които са обявени за общоприложими.
- 4) „Изграждане на капацитет“ означава усъвършенстване на уменията, способностите и правомощията на социалните партньори да участват ефективно и на различни равнища в социалния диалог.

СЪВЕТЪТ ПРЕПОРЪЧВА НА ДЪРЖАВИТЕ ЧЛЕНКИ, В СЪОТВЕТСТВИЕ С НАЦИОНАЛНОТО ПРАВО И/ИЛИ ПРАКТИКА, СЛЕД КОНСУЛТАЦИИ И В ТЯСНО СЪТРУДНИЧЕСТВО СЪС СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ, ПРИ ЗАЧИТАНЕ НА ТЯХНАТА АВТОНОМНОСТ:

- 1) да гарантират, както е изложено в настоящата препоръка, благоприятна среда за двустранен и тристранен социален диалог, включително колективно договаряне, в публичния и частния сектор на всички равнища, в която:
 - а) се зачитат основните права на свобода на сдружаване и на колективно договаряне;
 - б) се насърчават силни и независими синдикални организации и организации на работодателите с цел поощряване на съдържателен социален диалог;
 - в) се включват мерки за укрепване на капацитета на синдикалните организации и организациите на работодателите;
 - г) се осигурява достъп до съответната информация, необходима за участие в социалния диалог;
 - д) се насърчава участието на всички страни в социалния диалог;
 - е) се осъществява приспособяване към цифровата ера и се насърчава колективното договаряне в новия свят на труда и честния и справедлив преход към неутралност по отношение на климата; и
 - ж) се предоставя подходяща институционална подкрепа с цел поощряване на съдържателен социален диалог;
- 2) да привлекат социалните партньори да участват систематично, съдържателно и своевременно в разработването и изпълнението на политиките по заетостта и социалните политики и, когато е уместно, на икономическите и други публични политики, включително в контекста на европейския семестър;

- 3) да гарантират, че социалните партньори имат достъп до информация, относима към общата икономическа и социална ситуация в тяхната държава членка и към съответната ситуация и политики в техните сектори на дейност, необходима за участие в социалния диалог и колективното договаряне;
- 4) да гарантират, че представителните организации на работодателите и синдикалните организации са признати за целите на социалния диалог и колективното договаряне, включително като:
- а) гарантират, че когато компетентните органи прилагат процедури за признаване и представителност с оглед на определянето на организациите, на които да бъде предоставено правото на колективно договаряне, това определяне е открито и прозрачно и се основава на предварително установени обективни критерии по отношение на представителните характеристики на организациите, както и че тези критерии и процедури са установени в консултация със синдикалните организации и организациите на работодателите;
 - б) в случаите, в които в рамките на едно и също предприятие има както представители на синдикални организации, така и избрани представители на работниците – вземат подходящи мерки, когато е необходимо, за да се гарантира, че наличието на избрани представители на работниците не се използва за подкопаване на позициите на съответните синдикални организации или на техните представители; и
 - в) гарантират, че специфичната им роля е напълно призната и зачитана в структурите и процесите на социален диалог, като същевременно отчитат, че диалог, който включва по-широк кръг от заинтересовани страни, представлява отделен процес;
- 5) да гарантират, че работниците, членовете на синдикални организации и техните представители са защитени при упражняване на правото си на колективно договаряне срещу всяка мярка, която може да им навреди или да има отрицателно въздействие върху тяхната заетост. Работодателите и техните представители следва да са защитени срещу всякакви незаконни мерки, когато упражняват правото си на колективно договаряне;

- 6) да засилват доверието във и между социалните партньори, включително чрез насърчаване на механизми за разрешаване на трудови спорове, без да се засягат правата на достъп до подходящи административни и съдебни процедури за прилагане на правата и задълженията по закон или произтичащите от колективни трудови договори, и като се вземат предвид всички процедури, установени от социалните партньори, като например:
- а) използването на помирителни процедури, медиация или арбитраж със съгласието на двете страни, с оглед на улесняването на преговорите и подобряване на прилагането на колективните трудови договори; и
 - б) въвеждането, ако все още не е въведена, на процедура по медиация, която да може да бъде задействана в случай на конфликт между синдикалните организации и организациите на работодателите;
- 7) да предоставят възможност за колективно договаряне на всички подходящи равнища и да насърчават координацията на тези равнища и между тях;
- 8) да насърчават по-високо ниво на покритие на колективното договаряне и да създадат условия за ефективно колективно договаряне, включително чрез:
- а) премахване на институционалните или правните пречки пред социалния диалог и колективното договаряне, обхващащи нови форми на заетост или нестандартни форми на заетост;
 - б) гарантиране, при спазване на приложимата правна рамка, на свободата на преговарящите страни да вземат решения по въпросите – предмет на преговори;
 - в) въвеждане на система за осигуряване на прилагането на колективните трудови договори по закон или по силата на колективен трудов договор в зависимост от националното право или практика, в това число, когато е целесъобразно, инспекции и санкции;

- 9) да популяризират активно ползите и добавената стойност на социалния диалог и колективното договаряне, по-специално чрез целенасочена комуникация и други способности, и да насърчават социалните партньори да направят колективните трудови договори широко достъпни, включително чрез цифрови средства и в публичните регистри;
- 10) да подкрепят националните социални партньори, по тяхното искане, в успешното им участие в социалния диалог, включително в колективно договаряне и в изпълнението на автономните споразумения между социалните партньори на равнището на Съюза, чрез предприемането на действия като:
- а) насърчаване на изграждането и укрепването на техния капацитет на всички равнища в съответствие с техните нужди;
 - б) използване на различни форми на подкрепа, които могат да включват логистична подкрепа, обучение и предоставяне на правен и технически експертен опит;
 - в) насърчаване на съвместни проекти между социалните партньори в различни области, представляващи интерес, като например предоставянето на обучение;
 - г) насърчаване и, когато е целесъобразно, подпомагане на социалните партньори да предлагат инициативи и да разработват нови и иновативни подходи и стратегии за увеличаване на тяхната представителност и членска база;
 - д) подкрепа за социалните партньори за адаптиране на техните дейности към цифровата ера, както и за проучване на нови дейности, приспособени към бъдещето на труда, екологичния и демографския преход и новите условия на пазара на труда;
 - е) насърчаване на равенството между половете и равните възможности за всички по отношение на представителството и тематичните приоритети;
 - ж) насърчаване и улесняване на сътрудничеството им със социалните партньори на равнището на Съюза;
- з) предоставяне на подходяща подкрепа за прилагане в държавите членки на споразуменията между социалните партньори, сключени на равнището на Съюза;

- и) оптимално използване на националното финансиране и финансирането от Съюза, когато е налично, включително подкрепата по линия на ЕСФ+ и Инструмента за техническа подкрепа, и насърчаване на социалните партньори да използват съществуващото национално финансиране и финансирането от Съюза;
- 11) до [ДА СЕ ДОБАВИ дата 24 месеца след публикуване на препоръката] да представят на Комисията изготвен в консултация със социалните партньори списък с мерките, които се предприемат или вече са предприети във всяка държава членка за изпълнение на настоящата препоръка. Когато тази информация вече е представена на Комисията съгласно други механизми за докладване, държавите членки могат да се позовават на тези доклади при съставянето на списъка;
- 12) могат да възложат на социалните партньори изпълнението на съответните части от настоящата препоръка, когато е приложимо, в съответствие с националното право или практика;

ПРИКАНВА КОМИТЕТА ПО ЗАЕТОСТТА И КОМИТЕТА ЗА СОЦИАЛНА ЗАКРИЛА, В РАМКИТЕ НА СЪОТВЕТНИТЕ ИМ МАНДАТИ, С ПОДКРЕПАТА НА КОМИСИЯТА:

- 13) да проучат, като се консултират със съответните социални партньори, и да представят становище на Съвета относно възможността за подобряване на обхвата и релевантността на събирането на данни на равнището на Съюза и на национално равнище относно социалния диалог, включително относно колективното договаряне, така че те да са подходящи за наблюдение на изпълнението на настоящата препоръка;
- 14) да наблюдават редовно, като част от дейностите по многостранно наблюдение в контекста на европейския семестър, изпълнението на настоящата препоръка съвместно със съответните социални партньори на национално равнище и на равнището на Съюза, когато това наблюдение ще позволи на социалните партньори, наред с другото, да установят ситуации, в които са били изключени или не са били включени по подходящ начин в консултациите на национално равнище относно политиката на Съюза и националната политика;

ПРИКАНВА КОМИСИЯТА:

- 15) в сътрудничество с държавите членки, социалните партньори и след консултация с други заинтересовани страни да направи оценка на действията, предприети в отговор на настоящата препоръка, и да докладва на Съвета до [ДА СЕ ДОБАВИ дата: 6 години след публикуването на препоръката].

Съставено в [...] на [...] година.

За Съвета

Председател
