

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – A szociális párbeszéd mint a gazdasági fenntarthatóságnak és a gazdaságok ellenálló képességének fontos pillére, figyelembe véve az élénk nyilvános vita hatását a tagállamokban

(Feltárási vélemény a német elnökség felkérésére)

(2021/C 10/03)

Előadó: **Cinzia DEL RIO**

Vladimíra DRBALOVÁ

René BLIJLEVENS

A Tanács német elnökségének felkérése 2020.2.18-i levél

Jogalap: az Európai Unió működéséről szóló szerződés 304. cikke

Illetékes szekció: „Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság” szekció

Elfogadás a szekcióülésen: 2020.9.9.

Elfogadás a plenáris ülésen: 2020.10.29.

Plenáris ülés száma: 555.

A szavazás eredménye: 252/0/5

(mellette/ellene/tartózkodott)

1. Következtetések és ajánlások

1.1. A nemzeti és az európai szintű szociális párbeszéd kulcsszerepet játszik a tagállamokban az élet- és munkakörülmények felfelé irányuló konvergenciáját előmozdító gazdasági, munkaügyi és szociális politikák alakításában. A válságkezelés, a változások előrejelzése és kezelése, a hosszú távú tervezés, az innovációs képesség, a zöld és a digitális átállás nyomán követése, a gondos vállalkozásirányítás, valamint a szociális partnerek közötti – a munkavállalók tájékoztatásán, a konzultációhoz és a részvételhez való jogon alapuló – bizalomalapú együttműködés ugyanannak az európai keretnek a részét képezik, amelynek célja az Európa előtt álló kihívásokra történő hatékony válaszadás, valamint a Covid19-válság kezelése.

1.2. A szociális párbeszéd fejlődik: a növekvő globalizált és összekapcsolt gazdaságok és termelési folyamatok, valamint a kereskedelem hatása a multinacionális vállalatokkal és a különböző szintű globális ellátási láncokkal fenntartott transznacionális kapcsolatok fokozására ösztönöznek, ami közös és összehangolt európai szintű megközelítést tesz szükségessé.

1.3. Az EGSZB tudatában van annak, hogy a hatékony szociális párbeszédnek a következőket kell magában foglalnia: reprezentatív és legitim szociális partnerek, akik rendelkeznek a részvételhez szükséges ismeretekkel, technikai kapacitással és kellő időben hozzáférnek a releváns információkhoz; a szociális párbeszédben való részvétel iránti politikai akarat és elkötelezettség; a szociális partnerek autonómiához való alapvető jogainak, az egyesülési szabadságnak és a kollektív tárgyalásoknak a tiszteletben tartása, amelyek továbbra is a munkaügyi kapcsolatok középpontjában állnak, valamint egy olyan jogi és intézményi keret, amely támogatja a szociális párbeszéd folyamatait a jól működő intézményekkel.

1.4. Az európai szociális párbeszéd az európai szociális modell elidegeníthetetlen eleme, amely a Szerződésben is szerepel, és amelyet uniós jogszabályok is támogatnak, és a szociális jogok európai pillére is elismer. Az EGSZB arra ösztönzi az európai szociális partnereket, hogy a Szerződés által számukra biztosított valamennyi lehetőséget használják ki arra, hogy tárgyalásokat kezdjenek az új témákról és a gyors munkaerő-piaci változásokról.

1.5. A szociális jogok európai pillérének végrehajtására irányuló cselekvési terv feltárja majd a szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások megerősítésének lehetőségeit. A szociális partnereknek a szemeszter folyamatába való bevonását kulcsfontosságúnak kell tekinteni a tényleges eredmények elérése szempontjából, miközben az adatok azt mutatják, hogy egyes országokban ez a részvétel az Európai Bizottság közvetlen országspecifikus ajánlásai ellenére széttöredezett vagy hiányzik. Tekintettel arra, hogy az európai szemeszter fontos szerepet fog játszani a 2021–2027 közötti időszakra vonatkozó többéves pénzügyi keret és a Next Generation EU program végrehajtásában, az EGSZB egy olyan mechanizmus bevezetését kéri, amely a szociális partnerek számára jogot biztosít a konzultációhoz uniós és nemzeti szinten egyaránt.

1.6. Az EGSZB arra kéri az Európai Bizottságot, hogy az európai szintű szociális partnerekkel konzultálva európai kezdeményezések révén határozzon meg egyértelmű és átlátható kritériumokat a szociális partnerek ágazati megállapodásainak végrehajtására vonatkozóan, az EUMSZ 155. cikke (2) bekezdésének megfelelően.

1.7. A korábbi válságok tanulságai a következők: azok az országok, ahol a szociális párbeszéd intézményei és a munkaügyi kapcsolatok jól működnek, nagyobb valószínűséggel adnak gyors és hatékony háromoldalú válaszokat. A szociális partnerek azonnali és tényleges bevonása és a kormányok támogatása kulcsfontosságú tényezők a válság közvetlen következményeinek kezelésében, mint ahogy a foglalkoztatás fenntartható vállalkozásokon és szociális beruházásokon keresztül történő védelmére és előmozdítására irányuló hosszú távú helyreállítási tervek is.

1.8. A kollektív tárgyalások hatókörét és folyamatait minden szinten prioritásként kell kezelni. A kiszolgáltatott munkavállalói és polgári csoportok szociális védelmi rendszerekbe való bevonásának a közpolitika egyik prioritását kell jelentenie.

1.9. A szociális párbeszéd, a kollektív tárgyalásokon és a munkavállalók tájékoztatáshoz, konzultációhoz és részvételhez való jogának tiszteletben tartásán alapuló hatékony vállalatirányítás lehetővé teszi a pozitív gazdasági célok, valamint a szociális és környezetvédelmi célok elérését. A munkavállalók közvetlen érdeklődésére számot tartó kérdésekben a megalapozott vezetői döntések meghozatalának megkönnyítése hozzájárul a fenntartható és méltányosabb üzleti modellhez. Ez segíti az európai szociális modellt, amely az európai vállalatok versenyképességének egyik motorja.

1.10. A globalizáció és a növekvő transznacionális termelési folyamatok megváltoztatták a vállalatok körüli információáramlás szerkezetét. A munkavállalók tájékoztatáshoz, konzultációhoz és részvételhez való jogát az uniós jogszabályok elismerik, és e jogok alapvető fontosságúak az eredményes szociális párbeszéd szempontjából; javítani kell az európai üzemi tanácsok minőségét és hatékonyságát a transznacionális szerkezetátalakítási folyamatokban; a munkahelyi demokrácia megerősítése érdekében orvosolni kell a hiányosságokat, és végrehajtható intézkedéseket, valamint hatékony és arányos szankciókat kell bevezetni. Az EGSZB már szorgalmazta egy uniós szintű, harmonizált keret létrehozását a munkavállalók vezetőségi szintű részvétele tekintetében, tiszteletben tartva ugyanakkor a nemzeti és vállalati szintű különbségeket. Sajnálatos módon a jóváhagyott európai társasági jogi jogszabályok nem foglalkoznak ezzel a javaslattal.

1.11. Az EGSZB a rugalmas, célirányos megoldásokat támogatja, amelyek a munkaadók és a munkavállalók közötti, a tájékoztatás, a konzultáció és a részvétel konkrét módjainak meghatározására irányuló megfelelő szintű tárgyalásokon alapulnak, biztosítva mindeközben az egyenlő versenyfeltételeket és a védelem megfelelő minimális szintjét.

1.12. Az EGSZB európai és nemzeti szintű fellépésre szólít fel annak biztosítása érdekében, hogy a Covid19-válságból eredő szerkezetátalakítási folyamatok során tiszteletben tartsák a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jogot.

1.13. A pandémiát követő válság kezelése során az EGSZB a következőket ajánlja: (i) a szociális partnerek megfelelő bevonása a nemzeti helyreállítási tervek kidolgozásába és végrehajtásába; (ii) jobb együttműködés a szociális partnerek és az Európai Bizottság között az európai források következetes felhasználásának biztosítása érdekében; (iii) az Európai Bizottság az európai szociális partnerek közös javaslatának megfelelően mozdítsa elő egy új, ideiglenes pénzügyi eszköz létrehozását a helyreállítási szakaszban végrehajtható rendkívüli tevékenységek támogatására.

2. Miként mozdítható elő és terjeszthető ki a szociális párbeszéd

2.1. A német elnökség felkérte az EGSZB-t, hogy e véleményének központi kérdéseként vizsgálja meg, miként léphet túl a szociális párbeszéd koncepciója – és különösen a szociális párbeszéd háromoldalú formája – a kollektív tárgyaláson. A háromoldalú szociális párbeszéd – a kétoldalúhoz hasonlóan – kulcsfontosságú eszköz bármely változási folyamat felelősségteljes irányításához.

2.2. Ahhoz, hogy értékeljük, milyen szerepet játszhat a szociális párbeszéd és a részvételen alapuló irányítási modellek a felfelé irányuló gazdasági és társadalmi konvergencia előmozdításában, valamint a mostanihoz hasonló válság idején a Covid19 társadalmi és gazdasági hatásaira történő reagálásban, érdemes visszaidézni, hogyan fejlődött a szociális párbeszéd koncepciója nemzetközi és európai szinten.

2.3. Az autonóm és reprezentatív szociális partnerek szerepét az ILO alapvető egyezményei kezdettől fogva maradéktalanul elismerték, az azonban, hogy milyen szerepet tölt be a szociális párbeszéd a szociális és gazdaságpolitikák kialakításában és végrehajtásának nyomon követésében, a társadalmi változásoknak és a globalizáció gyors folyamatainak megfelelően változott. Annak szükségessége, hogy transznacionális, nemzeti és helyi szinten valamennyi érdekelt fél⁽¹⁾ be legyen vonva, a konzultáció és a döntéshozatali folyamatokban való részvétel új formáira sarkall, amelyekre különböző szinteken kerülhet sor, egyrészt a nemzeti körülményektől függően, másrészt a regionális fejleményeknek, például az európai integrációs folyamatnak megfelelően.

2.4. Az ILO fogalom meghatározása szerint⁽²⁾ a szociális párbeszéd magában foglalja a munkaügyi, szociális vagy gazdaságpolitikához kapcsolódó közérdekű kérdésekkel kapcsolatos tárgyalások, egyeztetések vagy információcserék valamennyi formáját, amelyre a kormány, a munkáltatók és a munkavállalók képviselői között vagy azokon belül sort kerítenek. Megvalósulhat háromoldalú folyamatként – a kormány közvetlen bevonásával –, kétoldalú formában – a munkáltatók és a munkavállalók képviselői között –, illetve újabban határokon átnyúlóan⁽³⁾ – ami a multinacionális vállalatokon és a globális ellátási láncokon belüli transznacionális szociális párbeszédet jelenti az egyre inkább globalizált és összekapcsolt gazdaság összefüggésében.

2.5. Az EGSZB folyamatosan dolgozik azon, hogy kezelje az olyan uniós szintű következetes megközelítés iránti igényt, amely összekapcsolja az emberi jogok tiszteletben tartását, a fenntartható fejlődési célok megvalósítását és a fenntartható beruházásokat a világszerte folytatott üzleti tevékenységekben, és kezeli a multinacionális vállalatokkal fennálló növekvő transznacionális kapcsolatok hatását, ami kiterjed a szociális partnerekre. Ezek a témák különösen fontos szerepet kapnak számos konkrét véleményben, például a globális ellátási láncokon belüli kellő gondosságról és tisztességes munkakörülményekről szóló véleményben, amelynek kidolgozására a német elnökség és az EP kérte az EGSZB-t a G7 és a G20 2015-ös, illetve 2016-os csúcstalálkozóin indított vitákat követően. Az Európai Unió rendelkezik egy olyan szabályozási kerettel, amely az európai versenyképesség kulcsfontosságú elemét képező alapvető gazdasági, szociális és környezetvédelmi normákból áll.

2.6. A legnagyobb kihívást azonban az jelenti, hogy ezt a párbeszédet intézményes kerettel kell támogatni, biztosítandó az érdekelt felekkel történő párbeszéd és konzultáció folyamatának rendszerességét. Ez sajnos nem valósul meg a világ legtöbb országában és több európai országban, ahol a szociális párbeszédre alkalmi jelleggel és széttagozottan kerül sor. Az állam kulcsszerepet tölt be a háromoldalú mechanizmusokban, és nem maradhat passzív⁽⁴⁾. Felelős a konzultációhoz szükséges megfelelő feltételek, valamint jogi és intézményes keretek megteremtéséért és egy olyan politikai és civil légkör

(1) Az „érdekelt fél” kifejezés alatt a szociális partnerek értendők (munkáltatók és szakszervezetek). A háromoldalú szociális párbeszéd tekintetében magában foglalja a kormányzatokat is.

(2) *ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization* [Az ILO nyilatkozata a tisztességes globalizációhoz szükséges társadalmi igazságosságról], ILC, 2008; *ILO Resolution concerning the Recurrent Discussion on social dialogue* [Az ILO határozata a szociális párbeszédrel kapcsolatos visszatérő vitáról], amelyet 2013. június 13-án fogadtak el a Nemzetközi Munkaügyi Konferencián (ILC); *ILO Resolution concerning the second recurrent discussion on social dialogue and tripartism* [Az ILO határozata a szociális párbeszédrel és a tripartizmussal kapcsolatos második visszatérő vitáról], amelyet 2018. június 8-án fogadtak el a Nemzetközi Munkaügyi Konferencián. Lásd még az ILO fennállásának századik évfordulója alkalmából a munka jövőjéről kiadott nyilatkozatot, amelyet az ILC 108. ülésén fogadtak el 2019-ben.

(3) Uo., 2018. évi ILO-határozat; *Conclusions of the general discussion on Decent work in global supply chains* [Következtetések a globális ellátási láncokon belüli tisztességes munkafeltételekről], 2016. június.

(4) Közelmúltbeli OECD-tanulmányok – *Employment Outlook 2019* [Foglalkoztatási kilátások 2019], valamint a 2019. évi „Going Digital: Shaping Policies, Improving Lives” [Digitalizáció: a szakpolitikák alakítása, az emberek életének jobbá tétele] című jelentés.

kialakításáért, amely lehetővé teszi a reprezentatív és legitim szociális partnerek számára a részvételt, elismerve szerepüket. Ezzel szemben egyes európai országokban gyengítették a szociális párbeszéd folyamatait, és aláásták a szociális partnerek önállóságát ⁽⁵⁾.

2.7. Üdvözlendő lenne az erőteljes és határozott fellépés az EU részéről egy támogatóbb jellegű, a konzultációs gyakorlatok kereteinek meghatározását célzó megközelítésmód elfogadására irányulóan ⁽⁶⁾.

2.8. Az EGSZB számos véleményében rendszeresen nyomon követi a szociális párbeszéd fejlődését, érvényesítését és minőségét. A szociális partnereknek sajátos szerepet kell játszaniuk ⁽⁷⁾ a foglalkoztatást és a munkaerőpiacokat közvetlenül vagy közvetetten érintő politikák kidolgozásában és végrehajtásában. Az EGSZB emellett üdvözli az Eurofound támogató álláspontját, amely szerint „a szociális párbeszédet elő kell mozdítani és támogatni kell, tiszteletben tartva a szociális partnerek önállóságát és a kollektív tárgyalást, valamint fokozva a szociális partnerek szociális párbeszéd folytatására való képességét, ismeretekkel és képzéssel látva el őket, és megteremtve a megfelelő szakpolitikai és jogi kereteket, amelyek valamennyi érdekelt fél számára lehetővé teszik feladataik eredményes ellátását” ⁽⁸⁾. A kétoldalú szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások minden szinten a nemzeti munkaügyi kapcsolatrendszerek központi elemét képezik, és kulcsszerepet töltenek be a foglalkoztatási feltételek és a munkaerőpiac alakításában. A kétoldalú szociális párbeszédet egy kellően támogató intézményesített keretrendszerrel kell alátámasztani, tiszteletben tartva a szubszidiaritás elvét és a szociális partnerek önállóságát.

2.9. A párbeszéd nemzeti szintű mechanizmusai magukban foglalhatják a különböző civil társadalmi szervezetek előtt nyitott nemzeti háromoldalú gazdasági és munkaügyi tanácsokat, illetve a gazdasági és szociális tanácsokat, amelyek az európai társadalom gazdasági és szociális kérdésekkel kapcsolatos véleményének csatornáiként szolgálnak olyan csoportok révén, amelyeknek a polgárok a tagjai, hogy a párbeszéd ezen formájának megvalósításával törekedni lehessen gazdaságaink és társadalmaink kihívásainak közös kezelésére. Ezeket a testületeket azonban nem hozták létre valamennyi uniós országban, az EGSZB kapcsolattartó csoportjának pedig erősebb szerepet kell kapnia a koordinációban.

3. Európai szociális párbeszéd: az EU szociális modelljének egyik pillére

3.1. A szociális párbeszéd az európai szociális modell szerves összetevője. Miközben kiindulási pontnak az 1985-ös Val Duchesse-i párbeszéd tekinthető, a Maastrichti Szerződés volt az, amely tekintetbe vette a szociális partnerek észrevételeit a ma ismert európai szakmaközi szociális párbeszéd létrehozására irányulóan.

3.2. Amint azt az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) kimondja ⁽⁹⁾, a szociális partnerek közötti párbeszéd előmozdítása az Európai Unió és a tagállamok közös célkitűzése. A szakmaközi vagy ágazati szintű szociális partnerek – közösen fellépve és megállapodások aláírásával – részt vesznek a munkaügyi vonatkozású uniós jogszabályok kidolgozásában és nemzeti szintű végrehajtásában. Erre az Európai Bizottság által (az Európai Parlamentet is kiegészítve) tett jogalkotási kezdeményezés nyomán, vagy az európai szociális partnerek által meghatározott hároméves munkaprogramon alapuló önálló kezdeményezések nyomán kerül sor. Továbbá az EUMSZ szavatolja az európai szociális partnerek szerepét és önállóságát.

3.3. Az elmúlt húsz évben az európai szociális párbeszéd nagyon egyenetlenül fejlődött: történt előrelépés, de voltak visszaesések is. Az euróövezet válságának 2009-es kezdetét követően az európai szociális párbeszéd egészében véve egyértelműen romlott.

⁽⁵⁾ Az Európai Bizottság több uniós országról szóló országspecifikus ajánlásaiban kér konkrét intézkedéseket a kollektív tárgyalás és a szociális párbeszéd akadályainak megszüntetése érdekében.

⁽⁶⁾ Fontos megjegyezni, hogy a tripartit tanácskozásokról szóló 144. sz. ILO-egyezményt 26 uniós tagállam ratifikálta, Horvátországban 2021 februárjában lép hatályba, Luxemburgban nem került még sor a ratifikálásra.

⁽⁷⁾ HL C 125., 2017.4.21., 10. o.

⁽⁸⁾ Eurofound (2020), *Capacity building for effective social dialogue in the European Union* [Kapacitásépítés: a hathatós szociális párbeszéd felé vezető út az Európai Unióban].

⁽⁹⁾ Az EUMSZ 151–155. cikke.

3.4. Az EGSZB a 2020. évi foglalkoztatáspolitikai iránymutatásokról szóló véleményében⁽¹⁰⁾ kiemeli a 7. iránymutatást („A munkaerőpiacok működésének és a szociális párbeszéd hatékonyságának javítása”), amely nagyon világosan kimondja, hogy **a tagállamoknak minden szinten elő kell mozdítaniuk a szociális párbeszédet és a kollektív tárgyalást**. A szociális partnereket önállóságuk maradéktalan tiszteletben tartásával ösztönözni kell arra, hogy a számukra releváns kérdésekben folytassanak tárgyalásokat és kössenek kollektív megállapodásokat.

3.5. Az európai szociális partnerek rendszeres közös munkaprogramjaik keretében eddig kilenc keretmegállapodást kötöttek. Ezek közül hármát – a szülői szabadság⁽¹¹⁾, a részmunkaidős foglalkoztatás⁽¹²⁾, illetve a határozott ideig tartó munkaviszony szabályozásáról szólót⁽¹³⁾ – több mint 20 éve kötötték meg, európai irányelvekbe ültették át, és immár az uniós joganyag szerves részét képezik; a többi esetben autonóm megállapodásokról⁽¹⁴⁾, illetve cselekvési keretekről van szó⁽¹⁵⁾, emellett több egyéb közös dokumentum is létezik. Az autonóm megállapodások nincsenek közvetlen hatással a nemzeti munkaügyi kapcsolatokra, és át kell őket ültetni a nemzeti jogi keretbe vagy kollektív megállapodásokba, de a nemzeti szintű szociális partnerek felelnek azért, hogy a időben, megfelelően és Európa-szerte koordinált módon végrehajtsák őket.

3.6. 2020-ban a szociális partnerek autonóm megállapodást kötöttek a digitalizációról. Ez szorgalmazza egy a digitális átállásra irányuló stratégia kialakítását, amely biztosítja, hogy a vállalkozások és a munkavállalók is részesüljenek a digitális technológia bevezetésének előnyeiből (kétségfejlesztés, a munkahelyi digitális változásokkal kapcsolatos képzési programok, valamint az összekapcsolás és a lekapcsolódás szabályainak kezelésére irányuló intézkedések).

3.7. A szociális párbeszédért felelős bizottság alcsoportjának, amely a szociális párbeszéd autonóm eszközeinek végrehajtásával foglalkozik a szociális partnerszervezetek kapacitásépítésének támogatására irányulóan, meg kell vizsgálnia, szükség van-e szorosabb és intenzívebb együttműködésre és kapcsolatokra a szociális partnerek között európai és nemzeti szinten. Ezzel összefüggésben az európai szociális partnerek elkötelezték magukat amellett, hogy fokozzák erőfeszítéseiket az autonóm megállapodásaik végrehajtását akadályozó különböző tényezők kezelése érdekében, amit az Uniónak szorosan nyomon kell követnie, hogy konkrét támogatási kezdeményezéseket vehessen célba.

3.8. Végezetül hat közös munkaprogram került megtárgyalásra. A legutóbbi⁽¹⁶⁾ támogatja *A szociális párbeszéd új kezdete*⁽¹⁷⁾ című, 2016. évi négyoldalú nyilatkozat célkitűzéseit a következőkre irányulóan: a szociális párbeszéd erősítése európai és nemzeti szinten; autonóm megállapodás megtárgyalása a digitalizációról; a nemzeti szociális partnereknek nyújtott kapacitásépítési támogatás fokozása, különösen az Európai Szociális Alapon keresztül, valamint a nemzeti szociális partnerek szerepének és befolyásának növelése az európai szemeszter tekintetében.

3.9. Az EGSZB ösztönzi az európai szociális partnereket, hogy éljenek a Szerződés által számukra biztosított valamennyi lehetőséggel (az EUMSZ 154. cikke), és kezdjenek tárgyalásokat (ami alapul szolgálhat egy megújított európai keretrendszerhez a szociális és munkaügyi vonatkozású területeken) annak érdekében, hogy kezelni tudják a gyors munkaerőpiaci változásokból eredő kihívásokat, és elébe menjenek az Európai Bizottság és a Tanács e területen fennálló jogalkotói szerepének.

⁽¹⁰⁾ HL C 232., 2020.7.14., 18. o.

⁽¹¹⁾ Először 1996-ban kötötték meg, majd 2009-ben felülvizsgálták. A 2010/18/EU tanácsi irányelvvel került átültetésre.

⁽¹²⁾ A 97/81/EK tanácsi irányelvvel került átültetésre.

⁽¹³⁾ A 99/70/EK tanácsi irányelvvel került átültetésre.

⁽¹⁴⁾ A távmunkáról (2002), a munkával kapcsolatos stresszről (2004), a munkahelyi zaklatásról és erőszakról (2007), a befogadó munkaerőpiacokról (2010), az aktív idősorról és a generációközi megközelítésről (2017), valamint a digitalizációról (2020).

⁽¹⁵⁾ A kompetenciák és képzettségek egész életen át tartó fejlesztéséről (2002), a nemek közötti egyenlőségről (2005) és az ifjúsági munkanélküliségről (2013).

⁽¹⁶⁾ A 2019–2021-es munkaprogram az alábbi hat prioritással foglalkozik: digitalizáció; a munkaerőpiacok és szociális rendszerek teljesítményének javítása és kétségfejlesztés, munkahelyi pszichoszociális szempontok és kockázatok kezelése, kapacitásépítés a hatékonyabb szociális párbeszéd érdekében; körforgásos gazdaság.

⁽¹⁷⁾ A négyoldalú nyilatkozat elérhető a <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=hu&catId=89&newsId=2562> oldalon.

3.10. Az európai ágazati szociális párbeszéd jogszabályi alapja az ágazati párbeszédbizottságok létrehozásáról szóló, 1998. május 20-i 98/500/EK határozat⁽¹⁸⁾. Jelenleg 43 ágazati párbeszédbizottság létezik, amelyek a kulcsfontosságú ágazatokat⁽¹⁹⁾ fogják át és az uniós munkaerő mintegy 80 %-át fedik le⁽²⁰⁾. Több megállapodást tanácsi határozatok hajtottak végre, az Európai Bizottság azonban nem terjesztett a Tanács elé (az ágazati megállapodás irányelvvé alakítása céljából) két, a szociális partnerektől érkező javaslatot: a fodrászati ágazatban elért megállapodást (2012), valamint a központi/szövetségi kormányok vonatkozásában a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogról szóló megállapodást (2015). Ilyen lépésre korábban nem volt példa, ezért az ügyet az Európai Bíróság elé vitték.

3.11. Egyértelmű folyamatokra van szükség a szociális partnerek közötti kötelező erejű, uniós szintű megállapodások megtárgyalásához, összhangban a Szerződésekkel (153–155. cikk), valamint átlátható kritériumokra, amelyek tiszteletben tartják a szociális partnerek önállóságát, amikor e tárgyalások eredményeit ágazatspecifikus és ágazatközi tárgyalásokon vitatják meg. Az Európai Bizottságnak valamennyi uniós szintű szociális partnerrel együttműködve tisztázni kellene a helyzetet, elkerülendő, hogy az Európai Bizottságnak homályos mérlegelési jogköre legyen a tárgyalások eredményeinek felhasználásakor.

3.12. A szociális párbeszéd uniós rendszere a több uniós tagállamban működő európai vállalatokat is érinti, és elsősorban a munkavállalók tájékoztatáshoz és konzultációhoz való joga köré épül⁽²¹⁾. Az uniós jogalkotó által e jogok hatékony és folyamatos érvényesítésének biztosítása érdekében létrehozott legfontosabb eszközt az Európai Üzemi Tanácsról szóló irányelv⁽²²⁾ jelenti.

3.13. Több mint 1 100 megállapodás került megtárgyalásra az európai üzemi tanácsok létrehozásáról vagy működésük megújításáról, valamint egyéb határokon átnyúló munkavállalói képviselői szervekről (például az európai részvénytársaság (SE) vagy az európai szövetkezetek vonatkozásában). Az utóbbi időben a multinacionális vállalatokkal folytatott szociális párbeszéd keretében jobban alkalmazták a transznacionális vállalati megállapodásokat (TCA) is, amelyek a különböző szereplők, de különösen az európai ágazati szakszervezeti szövetségek, illetve az európai üzemi tanácsok által aláírt számos szövegre építenek⁽²³⁾. Több mint 200 transznacionális vállalati megállapodás törekszik a multinacionális vállalatcsoportoknál fennálló munkaügyi kapcsolatok korszerűsítésére⁽²⁴⁾. Egy gyakorlatiasabb eszköz, amely iránymutatásokkal szolgálna a vállalati szintű, határokon átnyúló kollektív tárgyalásokhoz, hatékonyabbá tenné az uniós munkaügyi kapcsolatrendszernek ezt a rétegét.

3.14. Mindezek a tevékenységek a szociális párbeszéd dinamizmusát mutatják valamennyi szinten, még akkor is, ha ehhez a dinamizmushoz szükség lehet olyan eszközökre, amelyek segítségével a szociális párbeszéd hathatós választ adhat a vállalatok és a munkavállalók legújabb – a munkaszervezés terén bekövetkező gyors változásokból és az átmenetekből adódó – igényeire. A 2018-ban aláírt és az Európai Bizottság által támogatott *A szociális párbeszéd új kezdete* című négyoldalú nyilatkozat⁽²⁵⁾ kísérlet volt arra, hogy a szakmaközi szociális párbeszédet hozzáigazítsák az új európai intézményi felépítéshez, amelyben az uniós gazdasági kormányzás hangsúlyosabb szerepet kap az élet- és munkakörülmények felfelé irányuló konvergenciájának elindításában, valamennyi európai polgárra vonatkozóan.

3.15. **Világunk átalakítása: a 2030-ig tartó időszakra vonatkozó fenntartható fejlődési menetrend.** Az ENSZ 2030-ig tartó időszakra szóló menetrendje és annak 17 fenntartható fejlődési célja elismeri (a 8., a 16. és a 17. célban), hogy a szociális párbeszéd erősítheti a demokratikus intézményeket, és elősegítheti a fenntarthatóbb gazdaságra való áttérést azáltal, hogy közös értelmezést alakít ki a kihívásokkal és kezelésük módjával kapcsolatban. A szociális partnerek ezért kulcsfontosságú szereplőknek tekinthetők a társadalmak és a gazdaságok megreformálása és modernizálása tekintetében.

⁽¹⁸⁾ A Bizottság 98/500/EK határozata (1998. május 20.) a szociális partnerek közötti európai szintű párbeszéd előmozdítására irányuló ágazati párbeszédbizottságok létrehozásáról, elérhető a <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:31998D0500&from=HU> címen.

⁽¹⁹⁾ Úgy mint közlekedés, energia, mezőgazdaság, építőipar, kereskedelem, fémipar, hajógyártás és oktatás, biztosítási és banki tevékenységek.

⁽²⁰⁾ Kerckhofs, *European sectoral social dialogue: facts and figures* [Európai ágazati szociális párbeszéd: tények és számadatok], EuroFound (2019), elérhető a <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2019/european-sectoral-social-dialogue-facts-and-figures> címen.

⁽²¹⁾ Konkrét hivatkozásokért lásd az 5. pontot.

⁽²²⁾ Az európai üzemi tanácsokat először az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló, 1994. szeptember 22-i 94/45/EK tanácsi irányelv hozta létre, jelenleg azonban az „átdolgozott irányelv” szabályozza. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:02009L0038-20151009> A 2019. évi „Benchmarking Working Europe” [Értékelés a Dolgozó Európaról] jelentés szerint 2018-ban 1150 európai üzemi tanács (EWC) létezett, amelyekben 20 000 munkavállalói képviselő vett részt.

⁽²³⁾ Európai Szakszervezetek Szövetsége–Business Europe, Final Report – Building on experiences: A win-win approach to transnational industrial relations in multinational companies [Zárójelentés – A tapasztalatokra építve: a transznacionális munkaügyi kapcsolatok kölcsönösen előnyös megközelítésmódja multinacionális vállalatoknál], 2018.

⁽²⁴⁾ Az Európai Bizottság adatai, *A transznacionális vállalati megállapodások adatbázisa*, elérhető az alábbi oldalon: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>.

⁽²⁵⁾ Részletesebb információk az alábbi oldalon találhatóak: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?eventsId=1028&catId=88&furtherEvents=yes&langId=hu&>.

Hozzájárulhatnak a legtöbb fenntartható fejlődési célhoz, és a jelenlegihez képest átfogóbban be tudják építeni a fenntarthatóság szempontjait. A tárgyalások körének kiszélesítéséhez új partnerségekre és új stratégiákra van szükség⁽²⁶⁾. Az autonóm és független szociális párbeszéd kulcsfontosságú ahhoz, hogy a szociálpolitikát ötvözni lehessen egy szilárd gazdaságpolitikával és a fenntartható gazdasági növekedésre, a versenyképességre és a társadalmi fejlődésre irányuló stratégiával szerte a tagállamokban és az Európai Gazdasági Térségben⁽²⁷⁾.

3.16. Ahhoz, hogy a szociális párbeszéd továbbra is hasznos legyen, új témakörökkel és a munkaerőpiaci változásokkal is foglalkoznia kell, és hathatós eredményeket kell hoznia. A munkavégzés új, atipikus formái elmoshatják a munkavállaló és a munkáltató közötti viszony körvonalait, és azt eredményezik, hogy egyre több emberre nem terjednek ki a kollektív tárgyalások, illetve a védelmet biztosító jogszabályok. Ez egy olyan terület, amelyet szociális párbeszéd keretében kezelni lehet, segítve a munkavállalók és a vállalkozások közötti konszenzus kialakítását a fenntarthatóság valamennyi dimenziójának felölelése érdekében.

3.17. A háromoldalú szociális párbeszéd eredményesebb lehet, ha minden szinten előmozdítja a konkrét tárgyalásokat és az eredményeket. Különösen a közép- és kelet-európai országokban lehetne még javítani a háromoldalú szociális párbeszéd testületeinek működésén és a konzultációs folyamatokon ahhoz, hogy tényleges hatásuk legyen, ami egyidejűleg azt is eredményezné, hogy a szociális partnereket jobban, időben és érdemben bevonják a szakpolitikák kialakításába és a döntéshozatalba. Az ILO és az Európai Bizottság folyamatban lévő projektje igyekszik azonosítani a szociális párbeszédből eredő, különböző országokban előforduló helyes gyakorlatokat, valamint azt, hogy milyen intézkedéseket tesznek az állami hatóságok a szociális párbeszéd – és azon belül a kollektív tárgyalás – erősítése céljából a munka új világában felmerülő új kihívások és lehetőségek kezelése tekintetében, egyidejűleg támogatva a szociális partnerek autonómiáját⁽²⁸⁾.

3.18. A **szociális jogok európai pillére**⁽²⁹⁾ elismeri a szociális partnerek autonómiáját, valamint azt, hogy joguk van a kollektív fellépéshez és ahhoz, hogy – többek között kollektív megállapodások révén – bevonják őket a foglalkoztatás- és szociálpolitikák kialakításába és végrehajtásába. A szociális jogok európai pillére megerősíti, hogy a szociális párbeszéd és a szociális partnerek, valamint a kollektív tárgyalások minden szinten alapvető szerepet játszanak.

3.19. A **szociális jogok európai pillérének végrehajtására irányuló cselekvési terv** meg fogja vizsgálni, hogyan lehet uniós és nemzeti szinten **előmozdítani a szociális párbeszédet és a kollektív tárgyalást, valamint növelni a szakszervezetek és a munkáltatói szervezetek kapacitását**.

3.20. A szociális partnereket a gazdasági kormányzás európai szemesztere során be kellene vonni különösen a foglalkoztatási, szociális és – adott esetben – gazdasági reformok és politikák kidolgozásába és végrehajtásába (az országspecifikus ajánlások nyomán, vagy a nemzeti dinamikának megfelelően), valamint a nemzeti reformprogramok kialakításába⁽³⁰⁾.

3.21. Sokan rámutatnak arra, hogy a szociális partnereket a nemzeti kormányok csak néhány országban vonják be, és az évek során összegyűjtött tapasztalatok azt mutatják, hogy a gazdasági kormányzás keretében történő konzultáció lehetősége a hivatalban lévő kormányok mérlegelési jogkörébe tartozik. Még rosszabb a helyzet azokban a tagállamokban, ahol a szociális párbeszéd strukturái és gyakorlatai tekintetében továbbra is fennállnak a történelmi hiányosságok. Mindenesetre a nemzeti szociális partnereknek nem mindig van kapacitásuk arra, hogy proaktívan részt vegyenek ebben a kihívást jelentő folyamatban⁽³¹⁾.

⁽²⁶⁾ Fenntarthatóság és kormányzás, ESDE 6. fejezet.

⁽²⁷⁾ Tavaly márciusban egy konferencián ismertették a szociális partnerek és a szociális párbeszéd erősítésére irányuló ILO–EU projekt első eredményeit, amelyek a szociális párbeszéd nemzeti intézményeinek eredményességével és a kormányok e folyamat ösztönzésében játszott szerepével foglalkoztak.

⁽²⁸⁾ Az ILO és az Európai Bizottság egyik új projektje annak elemzését és dokumentálását célozza, hogy miként igyekeznek az uniós országokon belüli szociális partnerek alkalmazkodni ezekhez a változásokhoz (Yousef Ghellab, Daniel Vaughan-Whitehead).

⁽²⁹⁾ A szociális jogok európai pillérének kihirdetéséről szóló intézményközi nyilatkozat (2017/C 428/09).

⁽³⁰⁾ Lásd az Európai Szakszervezetek Szövetsége „Trade Union Involvement Index” mutatóját a szakszervezeteknek a szemeszter folyamatában való részvételére vonatkozóan, a szemeszter keretében folytatott nemzeti párbeszédet illetően.

⁽³¹⁾ Az Eurofound, az Európai Szakszervezetek Szövetsége, az Európai Bizottság, az EMCO és az OSE számos jelentése megerősíti, hogy a szociális partnerek nincsenek megfelelően bevonva.

3.22. A szemeszter keretében, valamint a Tanács által a Foglalkoztatási Bizottság révén folytatott koordináció nem mindig jár olyan eredményekkel, amelyek minden oldal számára kielégítőek. Tekintettel arra, hogy az uniós szemeszter kiemelkedő szerepet fog kapni a 2021 és 2027 közötti többéves pénzügyi keret és a Next Generation EU program végrehajtásában, el kellene gondolkodni egy olyan mechanizmus bevezetésén, amely biztosítja a szociális partnerek számára azt a jogot, hogy uniós és nemzeti szinten egyaránt konzultáljanak velük a szemeszter mérföldkövei kapcsán. A hatos csomag módosításával⁽³²⁾ be lehetne vezetni a nemzeti kormányok számára azt a kötelezettséget, hogy a szemeszter nemzeti mérföldkövei kapcsán konzultáljanak a szociális partnerekkel, olyan kritériumok bevezetése mellett, mint a konzultáció megfelelő időzítése, érdemi volta és helyénvalósága (az 1175/2011/EU rendelettel módosított 1466/97/EK rendelet 2a. cikke (2) bekezdésének c), d) és e) pontja).

3.23. Egyes kutatások⁽³³⁾ megállapításai szerint a nemzeti szociális partnereknek nem mindig vannak kapacitásaik arra, hogy proaktívan részt vegyenek ebben a kihívást jelentő folyamatban. Az Európai Bizottságnak – többek között az ESZA forrásai révén – elő kellene mozdítania és támogatnia kellene a szociális partnerekre irányuló kapacitásépítési tevékenységeket, amelyek célja a szociális párbeszéd nemzeti keretrendszerének és gyakorlatainak erősítése. Ez lehetővé tenné a szociális partnerek számára, hogy megerősítsék kapacitásaikat a zöld és a digitális átállás jelenlegi periódusainak kezelése érdekében, ami elengedhetetlen. Ennek tekintetében a kapacitás kérdése nemcsak a pénzügyi eszközök és az erőforrások (hiányának) belső problémája, hanem a munkaügyi kapcsolatrendszerrel függő strukturális probléma is. A kollektív tárgyalás tekintetében fennálló autonómia tiszteletben tartása mellett jobban támogatni kell a szociális partnerek kapacitásainak támogatását célzó, valamint az ágazati és vállalati szintű kétoldalú tárgyalásokban való részvételt ösztönző képzési tevékenységeket.

3.24. Tovább kell fejleszteni az ESZA operatív programjai alá tartozó kapacitásépítési támogatást. A partnerségi magatartási kódex bevezetése ellenére – amelyen keresztül a szociális partnerek nagyobb befolyást gyakorolnának a programok tartalmára – az irányító hatóságok nem irányoznak elő támogatást a szociális partnerek kapacitásépítésére. A javasolt ESZA+-rendeletnek intézkedéseket kell tartalmaznia a kapacitásépítési támogatásra irányulóan, és információkkal kell szolgálnia arra vonatkozóan, hogy miként lehet elérni, hogy az irányító hatóságok többet tegyenek a szociális partnerek kapacitásépítési szükségleteinek támogatása érdekében. Ennek vonatkozásában a szociális területre vonatkozó országspecifikus ajánlások (köztük a 2020-ra szólók) azonosítják azokat az országokat, ahol a leginkább szükség van a szociális partnerek támogatására.

3.25. Ami a civil társadalmi szervezeteket és a civil párbeszédet illeti, ezekkel az Uniónak és a nemzeti kormányoknak megfelelően konzultálniuk kell, különösen olyan konkrét politikák tekintetében, ahol ez hozzáadott értéket eredményezhet.

4. A 2008 és 2010 közötti legutóbbi pénzügyi válság tapasztalatainak elemzése és a levont pozitív és negatív tanulságok

4.1. Válság idején – így például a legutóbbi, 2008 és 2010 közötti válság során – a szociális párbeszéd jellemzően hasznosnak bizonyult mint olyan eszköz, amely megoldásokat kínál. Egyértelmű, hogy a szociális partnerek válaszai vagy a munkahelyek megőrzésére és az elbocsátások elkerülésére, vagy pedig a munkahelymegszűnések és következményeik korlátok közé szorítására irányultak. A szociális párbeszéd fontos eszköz, amelyet a kormányok bizonyos körülmények között ösztönöztek a gazdasági világválság negatív gazdasági és társadalmi hatásainak leküzdése érdekében. „A kollektív tárgyalást eszközként használták a legrosszabb forgatókönyv, azaz az elbocsátások, a nagymértékű leépítések és a vállalatbezárások elkerülése céljából”⁽³⁴⁾.

4.2. Azt, hogy miként reagáltak a nemzeti szociális partnerek a pénzügyi válság munkaerőpiaci hatásaira, három fő tényező határozta meg: a gazdasági válság súlyossága, a munkaügyi kapcsolatok intézményi felépítése, valamint a kormányzati döntések. Azokban az országokban, ahol a szociális párbeszéd intézményei jól be vannak járva, a szociális partnereket ágazati vagy vállalati szinten tevékenyen bevonták a gyors és hathatós háromoldalú válaszok kialakításába. A közreműködés igen különböző mintázatokat mutatott a tagállamokban. A szociális párbeszéd sikere vagy kudarca tekintetében kulcsfontosságú meghatározó tényezőnek tűnt, hogy mennyiben nyújtott támogatást a kormány a

⁽³²⁾ https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/eu-economic-governance-explained_hu.

⁽³³⁾ Uo., Eurofound-jelentések, ETUI Benchmarking Working Europe 2018 [Értékelés a Dolgozó Európáról, 2018], az Európai Szakszervezetek Szövetsége éves elemzése az országspecifikus ajánlások végrehajtásáról a szemeszter folyamatában.

⁽³⁴⁾ ETUI, 2010 Benchmarking Working Europe, Brüsszel, 2010.

folyamathoz, és időben vonták-e be a szociális partnereket⁽³⁵⁾. Általánosságban a következő tendenciát lehetett megállapítani: a válság korai szakaszában (2008–2010) a szociális partnerek – súlyos gazdasági stressz közepette – lépéseket tettek azzal a közös céllal, hogy fenntartsák a meglévő munkahelyeket és az általános foglalkoztatási szintet, élve az automatikus szociális stabilizátorokkal, amennyiben léteztek ilyenek. Ez nemcsak nemzeti háromoldalú tárgyalások révén történt, hanem ágazati és vállalati szintű kétoldalú kollektív megállapodásokban is tükröződött⁽³⁶⁾.

4.3. A válság második szakaszában (2011–2014) különféle szempontokból számos jelentős hatás érte a tagállamokon belüli munkaügyi kapcsolatokat⁽³⁷⁾: ezek egyike az volt, hogy tovább decentralizálták a kollektív tárgyalásokat. Egyes tagállamokban az, hogy a kormányok több döntést hoztak meg egyoldalúan, valamint hogy a kollektív tárgyalásokat decentralizálták, együttesen azt eredményezte, hogy kevesebb szer került sor több munkáltatót érintő tárgyalásra, és csökkent a kollektív tárgyalások lefedettsége. A közép- és kelet-európai munkaügyi kapcsolatrendszerekben is elmozdulás történt, amelynek keretében az önkéntes jelleg erősödött, és a háromoldalú struktúrák és folyamatok száma csökkent⁽³⁸⁾.

4.4. A válság azokban a tagállamokban volt a legkomolyabb hatással a munkaügyi kapcsolatokra, amelyeket a válság gazdasági és társadalmi szempontból a legsúlyosabban érintett. Görögországban, Írországban, Portugáliában és Spanyolországban például a szociális partnereknek kevés mozgásterük volt, tekintettel arra, hogy milyen nagyságrendű gazdasági kiigazításokat kellett végrehajtaniuk ezeknek az országoknak⁽³⁹⁾. Az északi és a közép-európai országok munkaügyi kapcsolatrendszerei nagyobb potenciális rugalmasságot kínáltak a szereplők és a folyamatok tekintetében (például a kollektív megállapodásokon belüli nyitó záradékok), lehetővé téve számukra, hogy könnyebben alkalmazkodjanak a gazdasági környezet változásához. A szociális partnerek közötti szilárd kapcsolatok tehát kedvezőbb eredményeket tettek lehetővé.

4.5. A válság hatásának enyhítése érdekében kétféle intézkedés került bevezetésre. Az első típus az elbocsátások megelőzésére összpontosított, a második pedig az elbocsátások hatásainak enyhítésére. Az elbocsátások megelőzése több országban magában foglalta a munkaidő-csökkentés különböző formáit, ugyanakkor az is nyilvánvaló volt, hogy a lakosság egy részére és bizonyos atipikus formában foglalkoztatott kiszolgáltatott munkavállalói csoportokra semmiféle szociális védelem nem terjedt ki, ami miatt a szociális védelmi rendszerek inkluzív jellege és a közszolgáltatások hatékonysága kiemelt közpolitikai kérdés. A munkaidő-csökkentést és a munkanélküliség juttatásokkal lefedett időszakát továbbképzés és átképzés is kísérte. Ezeket sok esetben helyes gyakorlatnak lehetett volna tekinteni és mérlegelni a válsággal való megküzdés tekintetében.

4.6. A hatások mérséklésére irányuló, második típusú válaszlépések megoszlottak, egyrészt tárgyalások folytak a végkielégítésről, amelyre jelentős igény mutatkozott a munkavállalók részéről, másrészt megállapodások jöttek létre a szakszervezetek és a munkáltatók között az elbocsátottak munkaerőpiaci visszailleszkedésének támogatására. Ezek a megállapodások a nemzeti intézményi rendszerek eltérő volta miatt különböző formákat öltöttek: például a munkából a munkába való átmenet (Hollandiában), transzfervállalatok (Németországban), foglalkoztatásbiztonsági tanácsok (Svédországban), valamint foglalkoztatási alapítványok (Ausztriában). Ezeket az intézkedéseket gyakran kísérték tanácsadási szolgáltatások, átcsoportosítási intézkedések, átképzések, valamint az álláslehetőségekről történő tájékoztatás. Az intézkedések teljes skálája megtalálható az Európai Bizottság európai munkaügyi kapcsolatokról szóló 2010-es kiadványában⁽⁴⁰⁾.

⁽³⁵⁾ ILO Policy Brief, The need for social dialogue in addressing the COVID-19 crisis [Szakpolitikai tájékoztató: A szociális párbeszéd szükségessége a Covid19-válság kezelése tekintetében], Genf, 2020. május.

⁽³⁶⁾ Eurofound 2012, Social dialogue in times of global economic crisis [Szociális párbeszéd a gazdasági világválság idején].

⁽³⁷⁾ Eurofound 2013, Comparative analytical report: the impact of the crisis on working conditions relations [Összehasonlító elemzés: a válság hatása a munkakörülményekkel kapcsolatos viszonyokra].

⁽³⁸⁾ Glassner 2013, Central and eastern European industrial relations in the crisis: national divergence and path-dependent change [Közép- és kelet-európai munkaügyi kapcsolatok válság idején: nemzeti különbségek és útfüggő változások], valamint ILO, Recovering from the crisis through social dialogue in the new EU Member States: the case of Bulgaria, the Czech Republic, Poland and Slovenia [A válságból való kilábalás szociális párbeszéd révén az új uniós tagállamokban: Bulgária, a Cseh Köztársaság, Lengyelország és Szlovénia esete].

⁽³⁹⁾ Eurofound 2014, Changes to wage-setting mechanisms in the context of the crisis and the EU's new economic governance regime [A bérmegállapítási mechanizmusokban a válság nyomán bekövetkezett változások és az EU új gazdasági kormányzási rendszere].

⁽⁴⁰⁾ Az Európai Bizottság kiadványa: Industrial relations in Europe (2010).

4.7. A szociális párbeszéd kulcsszerepet tölt be válság idején a foglalkoztatás és a gazdasági fellendülés támogatását célzó időszzerű és célzott válaszlépések kialakításában, önmagában azonban nem képes megoldani az összes problémát. Válság közepette különösen elengedhetetlenek a megalapozott közpolitikák és szabályozások, valamint a megfelelő költségvetési mozgástér⁽⁴¹⁾.

5. A munkavállalók bevonása a vállalatirányításba: válaszlépés a változás kezelése érdekében

5.1. Az üzemi demokrácia tag értelemben véve a „fenntartható”⁽⁴²⁾ vállalatoknál az üzleti folyamatok szociális párbeszédén, kollektív tárgyaláson és a munkavállalók tájékoztatásán, valamint vállalati szintű konzultáción és részvételen alapuló irányítása⁽⁴³⁾. A gondos vállalatirányítás lehetővé teheti a pozitív gazdasági célok, valamint a társadalmi és környezetvédelmi célok elérését. Jelenleg vegyes jogalkotási aktusok, valamint operatív és szakpolitikai intézkedések vannak hatályban, amelyek figyelembe veszik a nemzeti munkaügyi kapcsolatok gyakorlatait és az egyes vállalkozások helyzetét. A globalizáció és az európai vállalatok transznacionális termelési folyamatai megváltoztatták a vállalattal kapcsolatos információáramlás szerveződését⁽⁴⁴⁾. A munkáltatók és a munkavállalók közötti megbízható együttműködés bizonyította fontosságát – legutóbb a Covid19-világjárvány alatt.

5.2. A munkavállalók tájékoztatása, a konzultáció és a részvételi jogok alapvető szociális jogok, amelyeket nemzetközi (ILO) és európai (Európa Tanács és EU) emberi jogi eszközök rögzítenek, és amelyek alapvető fontosságúak az eredményes szociális párbeszédhez.

5.3. Európai szinten a munkavállalók részvétele segít abban, hogy időben megosszák az információkat a munkavállalók képviselőivel a munkaügyi kapcsolatok keretében, támogatja, hogy a munkavállalók képviselőivel megalapozott irányítási döntések kerüljenek kidolgozásra olyan kérdésekben, amelyek közvetlenül érintik a munkavállalókat, továbbá hozzájárul egy fenntartható és méltányosabb üzleti modellhez. Ez segíti a szociális piacgazdaság elképzelésének előmozdítását, amely szerint az európai szociális modell az európai vállalatok versenyképességének egyik motorja.

5.4. Több uniós jogszabály rögzít minimumkövetelményeket⁽⁴⁵⁾, valamint meghatározza a munkavállalók tájékoztatáshoz, konzultációhoz és vezetőségi szintű képviselővel való jogát, így például a munkavállalók tájékoztatásáról és a velük folytatott konzultációról szóló irányelv és az Európai Üzemi Tanácsról szóló irányelv⁽⁴⁶⁾, valamint a speciális vállalatformákra – köztük az európai részvénytársaságokra és az európai szövetkezetekre – vonatkozó, illetve a specifikus helyzetekre – határokon átnyúló egyesületekre, vállalkozások átruházására, csoportos létszámcökkentésekre – vonatkozó jogi aktusok. Az európai üzemi tanácsok (és az európai részvénytársaságok üzemi tanácsai) a transznacionális kérdésekben a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló szervek, és az európai munkaerő szempontjából nagy jelentőséggel bírnak. Jelentős szerepet töltenek be az uniós tagállamok és az egységes piac fokozatos integrációjában⁽⁴⁷⁾. A transznacionális vállalati szerkezetátalakítással kapcsolatos tájékoztatás és az európai üzemi tanácsokkal való konzultáció minőségét és hatékonyságát illetően van még mit javítani, amint azt az Európai Bizottság hangsúlyozta jelentésében⁽⁴⁸⁾.

⁽⁴¹⁾ Uo., ILO Policy Brief 2020, valamint az OECD honlapján található friss információk: „Tackling the coronavirus – contributing to a global effort” [A koronavírus kezelése – hozzájárulás a globális erőfeszítésekhez], 2020. március.

⁽⁴²⁾ HL C 161., 2013.6.6., 35. o. – a 3. fejezet meghatározza a „fenntartható vállalkozás” fogalmát.

⁽⁴³⁾ Az Eurofound kutatása alapján készült cikk, „Industrial democracy in Europe: a quantitative approach” [Üzemi demokrácia Európában: mennyiségi megközelítés], Pablo Sanz, Christian Weiz, Maria Caprile, Ricardo Rodríguez Contreras, Labour and Industry, 2020. június.

⁽⁴⁴⁾ Az Eurofound kutatása alapján készült cikk, „Industrial democracy in Europe: a quantitative approach” [Üzemi demokrácia Európában: mennyiségi megközelítés], Pablo Sanz, Christian Weiz, Maria Caprile, Ricardo Rodríguez Contreras, Labour and Industry, 2020. június.

⁽⁴⁵⁾ 2002/14/EK irányelv a tájékoztatás és konzultáció keretéről, valamint 2009/38/EK irányelv az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról.

⁽⁴⁶⁾ A 2009/38/EK irányelvvvel módosított 94/45/EK irányelv.

⁽⁴⁷⁾ Eurofound (2020), Social dialogue and HR practices in European global companies [Szociális párbeszéd és HR gyakorlatok európai globális vállalatoknál], amely elemzést és észrevételeket tartalmaz a szociális párbeszéd európai dimenziójának fejlődésére vonatkozóan a döntéshozatal transznacionális szintjét és a helyi leányvállalatoknál történő döntéshozatalt tekintve, valamint az európai üzemi tanácsok szerepéről, amelyek kulcsfontosságú kapcsot jelentenek a vállalaton belüli szociális párbeszéd különböző szintjei – például a nemzeti és az európai szint – között.

⁽⁴⁸⁾ Európai Bizottság: Jelentés az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló 2009/38/EK irányelv (Átdolgozás) tagállamok általi végrehajtásáról; Brüsszel, 2018. 05. 14., COM (2018) 292 final.

5.5. A munkavállalók vezetőségi szintű részvétele a tagállamok többségében megtalálható, de nincsenek európai szintű közös alapok, ez pedig a nemzeti eszközöknek megfelelően eltérő gyakorlatok formájában jelenik meg. SOC/470 jelű véleményében⁽⁴⁹⁾ az EGSZB már szorgalmazta a munkavállalók vezetőtestületi szintű részvételének harmonizált uniós szintű keretrendszerét. Sajnálatos módon a 2019-ben jóváhagyott társasági jogi jogszabálycsomag nem tükrözi ezt a javaslatot.

5.6. A szociális jogok európai pillére a 8. alapelvben rögzíti, hogy a munkavállalóknak és képviselőiknek joguk van arra, hogy kellő időben tájékoztassák őket és konzultáljanak velük az őket érintő kérdésekben. Ebből a szemszögből a munkavállalók bevonása stratégiai fontosságú a környezeti, demográfiai és technológiai kihívások kezeléséhez szükséges átmenetek kezeléséhez és a munkaszervezés, illetve a szerkezetátalakítás tekintetében bekövetkező változások támogatásához⁽⁵⁰⁾. Az EGSZB kéri az európai és nemzeti intézményeket, hogy tegyenek lépéseket, biztosítandó a munkavállalók tájékoztatáshoz, konzultációhoz és részvételhez való jogának a szerkezetátalakítási folyamatok során történő tiszteletben tartását.

5.7. A munkavállalók egészségével és biztonságával kapcsolatos európai jogalkotási intézkedések kiterjednek arra a fontos szerepre is, amelyet a munkavállalók képviselői töltenek be ezen a területen, és ki is hangsúlyozzák azt. Egyes európai országokban a Covid19 terjedésének vállalati szintű megakadályozására irányuló három- és kétoldalú megállapodások proaktív példaként szolgáltak a szociális partnerek munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos közös kezdeményezéseire.

5.8. A Covid19-válság egyrészt rávilágít a vállalati szintű konstruktív szociális párbeszéd Európa-szerte meglévő pozitív példáira, amelyek célja a munkahelyek megőrzése és a munkahelyre történő biztonságos visszatérés biztosítása az üzleti tevékenység folytatása mellett. Másrészt Európában nem mindenhol tartották tiszteletben a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jogot még a vészhelyzeti szakaszban is, többek között szerkezetátalakítások során és a munkahelyi egészségvédelem és biztonság érdekében meghozandó intézkedések vagy a kockázatos munkakörülmények kiküszöbölése tekintetében. Európai és nemzeti szinten fellépésekre van szükség annak biztosítása érdekében, hogy a Covid19-válságból eredő szerkezetátalakítási folyamatok során tiszteletben tartsák a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jogot.

5.9. További lépésekre van szükség európai szinten a hiányosságok megszüntetése és a munkahelyi demokrácia erősítése érdekében. A cél a védelem és a jogok megfelelő minimumszintjének biztosítása a munkavállalók tájékoztatáshoz, konzultációhoz és vezetőségi szintű képviselőkhöz való jogát illetően a határokon átnyúló helyzetekben, amikor a nemzeti jogszabályok nem alkalmazhatók összehangolt és méltányos módon. Hatékony horizontális keretre van szükség a tájékoztatási, konzultációs és vezetőségi szintű képviselői jogok tekintetében az uniós társasági formákban és a vállalati mobilitási eszközöket alkalmazó vállalatoknál. Az Európai Üzemi Tanács megfelelő szerepének biztosítása érdekében értékelni kell a nem uniós országokban folytatott üzleti tevékenységekre, valamint a munkahelyekre és a munkakörülményekre gyakorolt hatásukra vonatkozó információkhoz való hozzáférés hiányosságait. Az Európai Üzemi Tanácsról szóló irányelv végrehajtása során meg kell erősíteni a végrehajtási intézkedéseket, valamint hiányosságok feltárása esetén hatékony és arányos szankciókat kell alkalmazni.

5.10. Biztosítani kell továbbá a közszférában dolgozó munkavállalók tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogának teljes körű tiszteletben tartását. Az EGSZB arra kéri az Európai Bizottságot, hogy tegyen lépéseket annak biztosítása érdekében, hogy az európai szociális partnerek ezzel kapcsolatos megállapodását megfelelően végrehajtsák.

5.11. A nemzeti gyakorlatok eltéréseket mutatnak a munkavállalók bevonása terén. Különösen azt kell biztosítani, hogy az európai és nemzeti szabályokkal⁽⁵¹⁾ összhangban az igazgatási és felügyeleti szervekhez kinevezett munkavállalói képviselők megfelelően el tudják látni a nemzeti és európai jogszabályokban előírt feladataikat. Ezenkívül garantálni kell azt is, hogy a munkavállalók időben megfelelő tájékoztatást kapjanak és megfelelően konzultáljanak velük a vállalat terveivel és azoknak a foglalkoztatásra és munkakörülményekre gyakorolt potenciális hatásaival kapcsolatban, az irányelvnek megfelelően.

6. Szociális párbeszéd a Covid19 utáni fenntartható és inkluzív helyreállítás érdekében

6.1. Számos szervezet és intézmény, köztük az ILO, az OECD, az Európai Bizottság, az Eurofound, valamint az európai szociális partnerek rendszeresen frissített információkat gyűjtöttek össze és tettek közzé a nemzeti szinten meghozott intézkedésekről, amelyek célja elsősorban a vészhelyzeti szakasz kezelése, majd pedig a gazdasági tevékenységek újrafelvételének megoldása és a helyreállítási programok megtervezése.

⁽⁴⁹⁾ HL C 161., 2020.6.6., 35. o.

⁽⁵⁰⁾ Az Eurofound kutatása alapján készült cikk, „Industrial democracy in Europe: a quantitative approach” [Üzemi demokrácia Európában: mennyiségi megközelítés], Pablo Sanz, Christian Weiz, Maria Caprile, Ricardo Rodriguez Contreras, Labour and Industry, 2020. június.

⁽⁵¹⁾ Németország: törvény szerinti közvetlen kinevezés; Hollandia: a munkavállalók által megjelölt vezetők kooptálása; Franciaország: a közvetlen és a részvényesek általi kinevezés keveréke; Svédország: szakszervezeti képviselők kinevezése stb.

6.2. Néhány országban a vilá járvány kezdete óta két- és háromoldalú megállapodásokat írtak alá, számos kétoldalú ágazati megállapodás mellett, amelyek célja a munkahelyi egészségre és a munkahelyek biztonságának fenntartására irányuló intézkedések bevezetése.

6.3. Mivel a vilá járvány okozta válság kezdetén a tagállamok nem tettek összehangolt válaszlépéseket, egyértelmű, hogy a helyreállítás szakaszában a tagállamok közötti szolidaritáson alapuló megközelítésre van szükség Európa jövője érdekében.

6.4. Az európai szociális partnerek – az Európai Szakszervezetek Szövetsége, a BusinessEurope, a CEEP és az SME United – a Covid19-vészhelyzettel kapcsolatban közös nyilatkozatukban nyomatékosan felhívják a tagállamokat, hogy vonják be a nemzeti szociális partnereket a nemzeti intézkedések kialakításába és végrehajtásába. Ugyanakkor a tevékeny és hathatós közreműködésük nemcsak a saját kapacitásukon múlik, hanem azon is, hogy elismeri-e a kormány a szerepüket a vilá járvány megfékezésében és társadalmi-gazdasági következményeinek kezelésében. Vannak jó példák a proaktívan az ágazati európai és nemzeti szociális partnerek által vezérelt válságkezelésre. Ezek között vannak háromoldalúak és kétoldalúak. A kollektív megállapodások több európai országban igyekeztek a biztonságos munkakörnyezet szavatolásával, speciális munkafeltételek biztosításával és szociális biztonsági hálók, például betegszabadság és szülői szabadság révén megfékezni a járványt.

6.5. Az uniós helyreállítási terv, amely magában foglalja az Európai Bizottság „New Generation EU” eszközre irányuló javaslatát, valamint az EKB és az EBB eseti pénzeszközeivel, támogatásaival és hiteleivel már jóváhagyott intézkedések kétségkívül jelentős pénzügyi intézkedéscsomagnak minősülnek, amelyeknek a fenntartható növekedés és a minőségi munkahelyek támogatására irányulóan hasznosítaniuk kell az állami és magánberuházásokat.

6.6. A 2020. június 23-i háromoldalú szociális csúcstalálkozón a szociális partnerek hangsúlyozták, hogy be kell ruházni az ebben az időszakban legsúlyosabban érintett közegészségügyi ágazatba és szolgáltatásokba, és strukturális beruházásokra van szükség az ökológiai átmenet, a digitális átalakulás és az innovatív technológiák érdekében, fellendítve ezáltal Európa versenyképességét a minőségi foglalkoztatás, a képzés és a társadalmi és gazdasági fejlődés támogatása révén, összehangolt európai viszonylatban.

6.7. Kulcsfontosságú, hogy az uniós helyreállítási terv minden szinten a szociális partnerekre épüljön, az ő bevonásukkal. A szociális párbeszéd alapvető eszköz válság idején a szilárd kormányzáshoz. A háromoldalú szintű konzultáció és viták javítják a válságkezelésre irányuló szakpolitikák kialakításának minőségét, bevonják a szociális partnereket a végrehajtásba, és bizalmat építenek közöttük a nehézségek leküzdése érdekében, miközben támogatják a társadalmi kohéziót és gazdaságaink ellenálló képességét. A válság munkavállalókra, vállalkozásokra és helyi közösségekre gyakorolt hatásának feltérképezése a helyi önkormányzatoknál is zajlik, és elengedhetetlen az egyeztetett ideiglenes intézkedések elfogadásához és a közép- és hosszú távú helyreállítási tervekhez szükséges konszenzus kiépítéséhez.

6.8. Nemzeti terveket kell meghatározni az európai források közép- és hosszú távú tervezés alapján történő elosztásához, elkerülve az erőforrások szétaprózódásból fakadó elpazarlását, és figyelembe véve a vészhelyzeti szakaszban felmerült sebezhetőségeket és a társadalmon belüli egyenlőtlenség fokozódását.

6.9. Egyes uniós országokban a szociális párbeszéd hatékonynak bizonyult az erőteljes sürgősségi intézkedések gyors és hathatós elfogadása tekintetében, amelyek segítik a vállalkozások túlélését és ezáltal a munkahelyek megőrzését és **az emberek munkaerőpiacon tartását**, segítve a munkaidő-csökkentés alkalmazását, amelynek célja a foglalkoztatásra gyakorolt hatások enyhítése és a tervezhetőség biztosítása a munkavállalók és a vállalatok számára a helyreállítási szakasz kezeléséhez.

6.10. Egyes tagállamokban azonban a legkiszolgáltatottabb csoportok, például az atipikus foglalkoztatási formákban dolgozók, az önálló vállalkozók és a be nem jelentett munkavállalók nem fértek hozzá védelmi intézkedésekhez, és a szegénység kockázatával kell szembenéznük, ami súlyosbítja a szociális vészhelyzetet.

6.11. Hosszú távon az EU támogatja a tagállamokat és a szociális partnereket azon strukturális reformok viszszafordításával, amelyek csökkentik a foglalkoztatottak védelmét, valamint azáltal, ha tágabb teret nyit a kollektív tárgyalások előtt és erősíti a munkaerőpiaci intézményeket. Az Uniónak emellett kezelnie kell a sürgető kihívásokat, ideértve a tartós munkanélküliséget, a környezetbarát és digitalizált folyamatokra történő áttérést, valamint a foglalkoztathatóság előmozdítását szolgáló tovább- és átképzést, egyidejűleg biztosítva a megfelelő keretszabályozást a különféle munkavégzési formák vonatkozásában.

6.12. Az Európai Bizottság, a nemzeti kormányok, a munkavállalók és a szakszervezetek közötti jobb együttműködés emellett segítheti a szociális védelmi rendszereket a változó európai gazdasági és társadalmi körülményekre való reagálásban, kiterjesztve a lefedettséget azokra a kiszolgáltatott csoportokra, amelyek napjainkban ki vannak zárva. Az EPSCO Tanács keretében tovább kell fejleszteni az európai szemesztert, új mutatókat tartalmazó eredménytáblával segítve a tagállamokat az összehasonlító teljesítményértékelésben az egyeztetett politikák végrehajtása és a közös célok európai szintű megvalósítása tekintetében. A mostani megpróbáltatások közepette gazdaságaink tartós helyreállításának biztosításához és az európai szociális modell erősítéséhez kulcsfontosságú, hogy valamennyi uniós és nemzeti szintű hatóság, valamint a szociális partnerek és egyéb társadalmi szereplők minden szinten eltökéltek legyenek és vállalják a felelősséget.

6.13. 2020. évi európai szemeszter: országspecifikus ajánlások ⁽⁵²⁾ című közleményében az Európai Bizottság valamennyi tagállamhoz ajánlásokat intézett a Covid19-világjárvánnyal kapcsolatban. A bevezető rész rámutat arra, hogy a meghozott intézkedések sikerének, inkluzív jellegének és fenntarthatóságának kulcsa a jól működő szociális párbeszéd. El kell ismerni, hogy a szociális párbeszéd alkalmazása és a szociális partnerek, illetve a civil társadalmi szervezetek Covid19-válság alatti bevonása néhány tagállamban gyengült vagy korlátozott volt ⁽⁵³⁾. Három tagállam – Magyarország, Lengyelország és Románia – ennek következtében azt az ajánlást kapta, hogy **„biztosítsa a szociális partnerek és az érdekelt felek megfelelő és hatékony bevonását a szakpolitikai döntéshozatalba”**, Az EGSZB arra kéri az Európai Bizottságot, hogy szorosan kövesse nyomon és értékelje ezen országok esetében az országspecifikus ajánlások végrehajtását.

6.14. Az Európai Bizottságnak biztosítania kell és – például jelentéstételi eszközök révén – nyomon kell követnie, hogy a tagállamok a szemeszter egész folyamán és a nemzeti helyreállítási tervek kidolgozása során hathatós szociális párbeszédet folytatnak a nemzeti érdekelt felekkel, biztosítandó a széles körű felelősségviselésen alapuló eredményes nyomon követést és végrehajtást.

6.15. Rendkívül fontos **annak biztosítása, hogy a koronavírus-válság időszaka ne ássa alá a szociális partnerek kapacitásait**. Az EU-nak a szociális partnerek kapacitásépítésének támogatásához szükséges valamennyi intézkedést mérlegelnie kell, beleértve a pénzügyi források biztosítását is a szociális párbeszédrel kapcsolatos tevékenységekhez és struktúrákhoz. Az európai szociális partnerek közös javaslatot nyújtottak be ⁽⁵⁴⁾ az Európai Bizottsághoz egy új pénzügyi eszköz létrehozására irányulóan, amely a Covid19-válság alatt általuk végzett rendkívüli tevékenységeket hivatott támogatni.

Kelt Brüsszelben, 2020. október 29-én.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság
elnöke
Christa SCHWENG

⁽⁵²⁾ Az Európai Bizottság közleménye, COM(2020) 500 final, 2020.5.5., 2020. évi európai szemeszter: országspecifikus ajánlások.

⁽⁵³⁾ Európai Szakszervezetek Szövetsége, tájékoztató közlemények, Workers' Information, consultation and participation [A munkavállalók tájékoztatása, részvétele és a velük való konzultáció], 2020. május 15.

⁽⁵⁴⁾ Az ágazatközi európai szociális partnerek közös javaslata a szociális partnerek Covid19-válság alatti támogatását célzó egyedi pénzügyi eszköz létrehozására irányulóan, Valdis Dombrovskis ügyvezető alelnöknek és Nicolas Schmit foglalkoztatásért és a szociális jogokért felelős biztosnak címezve, 2020. április 10.