



Az uniós jogalkotás aktuális fejleményei
Beszámoló az ESZSZ alapjogi és belső piaci jogalkotás bizottságának üléséről
2026. február 26.

Minőségi munkahelyek javaslatcsomag

A Bizottság 2026 végéig „minőségi munkahelyek” témában tervez jogalkotási csomagot. Jelenleg nincs napirenden a szociális jogok „megnyitása” vagy gyengítése, bár a munkáltatói lobbik ezt szorgalmazzák.

Mesterséges intelligencia és algoritmikus menedzsment témakörben a munkavállalói oldal szerint új, célzott irányelvre van szükség, mert a jelenlegi AI Act túl szűk körű, a GDPR nem nyújt elégséges védelmet a munkahelyi algoritmikus döntéshozatal ellen, a tervezett „omnibusz” módosítások gyengíthetik a munkavállalói adatvédelmet.

Kritikaként elhangzott az is, az AI Act lehetővé teszi a cégeknek, hogy maguk minősítsék termékeik kockázati szintjét, ami a védelem gyengüléséhez vezethet.

Munkahelyi egészség és biztonság témakörön belül kiemelt probléma a pszichoszociális kockázatok, a munkahelyi erőszak és zaklatás. A meglévő 2007-es keretmegállapodás elavult, frissítésre szorulna, de a munkáltatói oldal nem támogatja a kötelező erejű irányelvet.

Igazságos átmenettel kapcsolatban elhangzott, hogy a digitalizáció és zöld átmenet miatt szükség van előrejelzésekre, átképzési programokra, a tömeges leépítések megelőzésére. Különösen az IT-szektorban nő a bizonytalanság, miközben a cégek nem készítik fel időben a dolgozókat.

A szociális párbeszéd helyzetéről elmondható, hogy a munkáltatói szervezetek egyre kevésbé hajlandók valódi tárgyalásokra. A Bizottság már az első konzultációban rákérdezett, akarnak-e a felek tárgyalni – a munkavállalói oldal szerint nincs erre reális lehetőség, mert a munkáltatók blokkolnak minden előrelépést.

Következő lépések:

- A második konzultációs szakasz március végén – április elején indulhat.
- A Bizottság várhatóan nyár előtt vagy közvetlenül utána terjeszti elő a jogalkotási javaslatot.
- A cél, hogy 2026 végére megszülessen a teljes csomag.

Az „omnibusz” csomagok terjedése és problémái

A Bizottság 2025–2026-ban tömegesen indított omnibusz szabályokat, gyorsított eljárásban, hatásvizsgálatok és megfelelő konzultáció nélkül. Tíz omnibusz már megjelent, legalább három újabb be van jelentve. A folyamatot a Bizottság „sürgős eljárásnak” minősíti, ami lehetővé teszi a szabályok megkerülését. A munkavállalói oldal szerint ez aláássa az átláthatóságot és a bizonyítékokon alapuló jogalkotást. A Bizottság célja a gyorsabb, egyszerűbb, kevesebb kontroll, ez azt jelzi, hogy a Bizottság inkább a szabályok átírásával oldaná meg a jogalkotási korlátokat.

Fair Labour Mobility Package

A csomag a nyári szünet után, 2026 harmadik negyedévében jelenik meg. Két biztos jogalkotási javaslat érkezik; az Európai Munkaügyi Hatóság (ELA) rendeletének módosítása, valamint az Európai Szociális Biztonsági Útlevelel (European Social Security Pass – ESSP). Utóbbi esetében a



Bizottság célja a szociális biztonsági dokumentumok digitalizálása - első körben két dokumentum kerül be, Európai Egészségbiztosítási Kártya, A1-es igazolás (kiküldetés) – valamint, hogy a rendszer az EU „digitális pénztárcájában” lenne elérhető. A szakszervezet támogatja, ha ez valódi időben történő ellenőrzést tesz lehetővé (QR-kód, blockchain), de nem fogadható el, hogy a digitalizáció ürügy legyen a bejelentési kötelezettségek csökkentésére.

Uniósi finanszírozás a mobil (kiküldött) munkavállalók tanácsadó szolgálatainak:

- a német „Fair Mobility” projekt példája – ebben Magyarországról a Vasas Szakszervezeti Szövetség vesz részt,
- a Bizottság nyitott lenne állandó finanszírozásra,
- de ehhez tagállami támogatás kell.

Alvállalkozói láncok és munkaerő-közvetítés

Európai Parlament saját kezdeményezésű jelentését (2025–2026) a Parlament 2026 februárjában elfogadta, de jelentős gyengítésekkel: törölték az uniós szintű szabályozás (irányelv) követelését, a lánchossz-korlátozás (*maximum subcontracting chain length*) felvetését, a közös és egyetemleges felelősség (*joint and several liability*) követelményét. A jelentés ugyan elismeri a problémákat (hosszú alvállalkozói láncok, csalárd közvetítők, tisztességtelen verseny), de nem tartalmaz kötelező jogalkotási felhívást. A Bizottság továbbra is folytatja a második szakaszos konzultációt a szociális partnerekkel, a szakszervezeti oldal pedig továbbra is kötelező erejű uniós szabályozást követel.

Kiküldetési bejelentés (Posting Declaration): a tárgyalások állása

Az Európai Parlament, a Tanács, valamint a Bizottság között folyó tárgyalások a ciprusi elnökség alatt megrekedtek. A patthelyzet oka az „annex” körüli vita, amely a kiküldetés bejelentésekor megadni szükséges adatokra vonatkozik. Az Európai Parlament ragaszkodik a kérdés rendeletbe ültetéséhez, annak tárgyalását azonban a Tanács mandátumhiányra hivatkozva elutasítja.

A vállalati fenntarthatósági átvilágítási irányelv (CSDDD) végleges, 2026-ban elfogadott változásairól, azok negatív és pozitív elemeiről, valamint a szakszervezeti teendőkről:

- A CSDDD végleges szövege jelentősen gyengült, különösen a felelősségi rendszer, a szankciók és a szakszervezeti szerep terén.
- Néhány fontos elem megmaradt: stakeholder-státusz, a 13. cikk rugalmassága, felülvizsgálati záradék.
- A jogalkotási folyamat lezárult, az irányelv hatályba lép.
- A szakszervezetek előtt nagy feladat áll: saját konszolidált szöveg, útmutatók frissítése, monitoringrendszer kialakítása, munkacsoport újraindítása.
- A tagállami átültetés során fennáll a veszély, hogy egyes kormányok (pl. Franciaország) a harmonizációra hivatkozva gyengítik a szabályokat.



Európai Szociális Charta: 2025-ös következtetések, jelentéstételi ciklusok, kormányközi folyamatok

- A 2025-ös ESC következtetések súlyos hiányosságokat tárnak fel a tagállamoknál (munkaidő, kollektív alku, sztrájkjog, nemi egyenlőség).
- A jelentéstételi rendszer reformja egyszerűsít, de szűkíti a rálátást a tagállami helyzetre.
- A 2026-os ciklusban a szakszervezeteknek aktívan be kell nyújtaniuk észrevételeiket.
- Magas szintű konferencia lesz a szociális jogokról és a Charta reformjáról.
- Új kormányközi munkacsoport dolgozik a tagállami fenntartások kezelésén, politikailag érzékeny területeken.

A szakszervezeteknek figyelniük kell, hogy a kormányok ne gyengítsék a Charta alkalmazását.

Panaszbejelentési (*whistleblower*) irányelv (EU 2019/1937) értékelése és a szakszervezeti szempontok

Azért most zajlik az értékelés, mert az irányelv 2019-es elfogadásakor előírták, hogy azt öt év után kötelező értékelni. A Bizottság már korábban végzett bizonyítékgyűjtő („*call for evidence*”) konzultációt, most pedig nyilvános konzultáció zajlik.

A Bizottság több kulcsterületet értékel, mint például a kialakított védelem hatékonysága, az irányelv anyagi hatálya, az EU hozzáadott értéke, fennmaradó hiányosságok.

A whistleblower irányelv fő problémái:

- hatály túl szűk,
- bejelentési csatornák gyengék,
- a megtorlás elleni védelem nem működik,
- a tagállami gyakorlatok nagyon eltérőek.