

Страсбург, 16.4.2019 г.
COM(2019) 186 final

**СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ,
ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪВЕТ, СЪВЕТА, ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И
СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ И КОМИТЕТА НА РЕГИОНИТЕ**

**По-ефикасно вземане на решения в областта на социалната политика:
определяне на области, в които да се премине към засилено използване на
гласуването с квалифицирано мнозинство**

1. Въведение

Социалното измерение на Европейския съюз е предвидено в член 3 от Договора за Европейския съюз (ДЕС). В посочената разпоредба се подчертава целта на Съюза, наред с другото, да насърчава благоденствието на своите народи, да работи за устойчиво развитие и силно конкурентна социална пазарна икономика, която има за цел пълна заетост и социален прогрес, да се бори срещу социалното изключване и дискриминацията и да насърчава равенството между жените и мъжете.

В този контекст ролята на ЕС е да подкрепя и допълва социалните политики на държавите членки и да осигурява еднакви условия на конкуренция, сближаване във възходяща посока в сферата на заетостта и резултатите в социалната област, както и добре функциониращ единен пазар и икономически и паричен съюз. През последните 60 години законодателството на равнището на ЕС и координирането на политиките и финансирането на това равнище доведоха до чувствителен напредък (вж. приложение 1).

В контекста на променящите се трудови пазари и общества, както и на новите възможности и предизвикателства, идващи с глобализацията, цифровизацията, смекчаването на изменението на климата и адаптирането към него, променящите се модели на работа, миграцията и застаряващото население, някои от основните грижи на гражданите на ЕС са свързани със социални проблеми. В отговор на това Европейската комисия представи всеобхватна програма от инициативи за подновяване и модернизиране на достиженията на правото на ЕС в социалната сфера¹. През март 2017 г. лидерите на ЕС също поеа ангажимент да продължат да работят за социална Европа².

Обявяването на Европейския стълб на социалните права през ноември 2017 г. беше голямо постижение. Предложен от Комисията и прогласен заедно с Европейския парламент и Съвета на Европейския съюз, Европейският стълб на социалните права³ дава нов ориентир за посрещане на настоящи и бъдещи предизвикателства. Вече са предприети редица инициативи на равнището на ЕС за последващи действия във връзка със Стълба и за модернизиране на правата на гражданите в бързо променящия се свят⁴, като тези инициативи допринасят и за постигането на целите на ООН за устойчиво развитие.

Във времето на бързи и понякога водещи до сътресения промени по-важно от всякога е ЕС, заедно с държавите членки, да е в състояние бързо да формулира ефективни

¹ Вж. повече информация на следния адрес:
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social_priorities_juncker_commission_en.pdf,
както и в приложение 2.

² Декларация на ръководителите на 27 държави членки и на Европейския съвет, Европейския парламент и Европейската комисия (Рим, 25 март 2017 г.) —
http://europa.eu/rapid/press-release_STATEMENT-17-767_bg.htm

³ Стълбът бе прогласен от Европейския парламент, Съвета и Комисията по време на Социалната среща на върха за справедливи работни места и растеж в Гьотеборг (ноември 2017 г.).
https://ec.europa.eu/commission/priorities_bg
https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union_bg

⁴ Вж. приложение 2 за обзор на инициативите, приети в социалната сфера по инициатива на комисията „Юнкер“.

отговори в тази област на политиката. Това включва ефикасно вземане на решения, чрез които ЕС да може да постигне резултати, изразяващи се в подкрепа и допълване на политиките на държавите членки; своевременно преодоляване на нововъзникващи предизвикателства; максимално оползотворяване на възможностите, създадени от такива промени; защита на колективните интереси на Съюза и защита на гражданите на ЕС.

Както председателят Юнкер обяви в своята реч за състоянието на Съюза през септември 2018 г., сега е настъпил удобен момент за преглед на предвидената в Договорите рамка за вземане на решения в различните ключови области на политиката, за да се гарантира, че ЕС може да използва всички инструменти, поставени на негово разположение, и да увеличи максимално тяхната добавена стойност.

В този смисъл настоящото съобщение е част от по-широкия ангажимент на настоящата Комисия да проучи начини да направи процеса на вземане на решения по-ефикасен, като определи области, в които може засилено да се използва гласуването с квалифицирано мнозинство⁵, и се вписва в поредицата от предходни съобщения относно общата външна политика и политиката на сигурност⁶, данъчното облагане⁷, енергетиката и климата⁸.

Важно е да се отбележи, че от почти три десетилетия по-голямата част от решенията в областта на социалната политика се вземат по реда на обикновената законодателна процедура, при която Съветът (като взема решение с квалифицирано мнозинство) и Европейският парламент действат като равноправни съзаконодатели (вж. точката по-долу). Поради това определянето на политиката на ЕС в областта на социалните въпроси е много различно от други области, по-специално данъчното облагане и общата външна политика и политика на сигурност, в които нормата все още е гласуването с единодушие.

Друга специфика е, че Комисията трябва да се консултира със социалните партньори преди да внесе предложения в областта на социалната политика⁹. Освен това социалните партньори могат да договарят споразумения, които могат да бъдат изпълнявани или автономно съгласно националните практики, или по тяхно искане — на равнището на ЕС, посредством приемане на решение от Съвета.¹⁰

⁵ Вж. речта на председателя Юнкер за „състоянието на Съюза“, произнесена на 12 септември 2018 г., и работната програма на Комисията за 2019 г. (COM (2018) 800 final).

⁶ COM(2018) 647 final.

⁷ COM(2019) 8 final.

⁸ COM(2019) 177 final.

⁹ В член 154 от Договора за функционирането на Европейския съюз се предвижда задължителна двуетапна процедура на консултация: на първия етап Комисията се консултира със социалните партньори относно възможната насока на дадена инициатива, а на втория етап — относно съдържанието на предвидената инициатива. По време и на двата етапа социалните партньори могат да информират Комисията за желанието си да започнат процедура на преговори за споразумение на социалните партньори в тази област. В такъв случай Комисията спира инициативата си за времето, през което траят преговорите. Ако преговорите приключат успешно, социалните партньори могат да поискат споразумението да бъде изпълнено чрез решение на Съвета по представено от Комисията предложение. При липса на споразумение между социалните партньори след втория етап на консултацията, Комисията може да реши да представи предложение.

¹⁰ Член 155 от ДФЕС.

2. Настояща рамка на ЕС за вземане на решения в областта на социалната политика

Достиженията на правото на ЕС в областта на социалната политика се състоят от 125 правни акта, обхващащи следните области: равенство между жените и мъжете, трудова мобилност, права на командированите работници, закрила на здравето и безопасността на работниците, условия на труд и информиране и консултиране на работниците. По време на мандата на Комисията „Юнкер“ бяха внесени 27 предложения за правни актове в областта на социалната политика и досега по 24 от тях е постигнато съгласие (вж. приложение 2).

Много от достиженията на правото на ЕС в областта на социалната политика са приети чрез гласуване с квалифицирано мнозинство по обикновената законодателна процедура. Освен това споразуменията на социалните партньори, изпълнявани на равнище ЕС, са изиграли значителна роля в развитието на достиженията на правото на ЕС в социалната сфера. В някои области законодателството е било прието чрез гласуване с единодушие, например първите правни актове, свързани с координацията на системите за социална сигурност¹¹ и с борбата с дискриминацията, основана на пол, расов или етнически произход, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация.

В ограничен брой области на социалната политика обаче все още се прилага гласуване с единодушие в Съвета по реда на специалната законодателна процедура, при която Европейският парламент няма ролята на съзаконодател. Това са:

- недискриминация (член 19, параграф 1 от ДФЕС),
- социалната сигурност и социалната закрила на работниците (извън трансгранични ситуации) (член 153, параграф 1, буква в) от ДФЕС),
- закрилата на работниците при прекратяване на трудовия им договор (член 153, параграф 1, буква г) от ДФЕС),
- представителството и колективната защита на интересите на работниците и работодателите (член 153, параграф 1, буква е) от ДФЕС), както и

¹¹ С Договора от Лисабон през 2009 г. по отношение на координацията на системите за социална сигурност на държавите членки в контекста на свободното движение на работници съгласно член 48 от Договора за функционирането на ЕС (ДФЕС) вместо гласуването с единодушие започна да се прилага гласуването с квалифицирано мнозинство по обикновената законодателна процедура. Вж. приложение 1 за обзор на развитието на достиженията на правото на ЕС в областта на социалната политика. Тази промяна бе придружена от въвеждането на клауза за „аварийна спирачка“, съдържаща се в член 48 от ДФЕС, съгласно която член на Съвета може да заяви, че даден проект на законодателен акт относно координацията на социалната сигурност би засегнал важни аспекти на неговата система за социална сигурност (включително нейните приложно поле, разходи или финансова структура) или нейното финансово равновесие и да поиска този въпрос да бъде отнесен до Европейския съвет; в такъв случай обикновената законодателна процедура се спира. В срок от четири месеца, след разискване, Европейският съвет или отнася проекта обратно до Съвета, с което се прекратява спирането на обикновената законодателна процедура, или не предприема никакви действия или отправя искане до Комисията да представи ново предложение (в този случай първоначално предложеният акт се счита за неприет).

- условията за заетост на граждани на трети страни, законно пребиваващи в ЕС (член 153, параграф 1, буква ж) от ДФЕС).

Освен факта, че някои аспекти на тези области на политиката могат да окажат въздействие върху финансовото равновесие на националните системи за социална сигурност, няма особена логика защо, след поредицата от изменения на Договора, по отношение на тези няколко области все още се прилага гласуване с единодушие по специалната законодателна процедура, особено в сравнение с области, които вече попадат в обхвата на гласуването с квалифицирано мнозинство.

Графика 1: Достижения на правото на ЕС в областта на социалната политика — гласуване с единодушие и гласуване с квалифицирано мнозинство, илюстрирани с примери за съществуващи правни актове



3. Подкрепа за развитието на социалната политика на ЕС

а) Попълване на празнотите в уредбата на защитата

Вземането на решения въз основа на единодушие, от една страна, и фактът, че е налице гласуване с квалифицирано мнозинство и единодушие в една и съща област на политиката, от друга страна, са довели до неравномерно развитие на достиженията на правото на ЕС в областта на социалната политика. Въпреки че като цяло стандартите на защита са високи, съществуват празноти в уредбата, в резултат на които някои групи не са защитени в еднаква степен. Например:

- Съществуват всеобхватни правни разпоредби на ЕС относно равните възможности и равното третиране на мъжете и жените, както и относно равното третиране въз основа на расов или етнически произход, но равното третиране въз основа на религиозна принадлежност или убеждения, увреждане, възраст и сексуална ориентация не е гарантирано в същата степен; това е пример за област, за която се прилага единодушието и в която правилата не са развити равномерно.
- На законно пребиваващите граждани на трети държави е гарантирано равно третиране с гражданите на ЕС по отношение на достъпа до пазара на труда и условията на труд (както и по отношение на достъпа до образование и професионално обучение, признаването на дипломи и други професионални квалификации, социалното осигуряване, достъпа до стоки и услуги), но не съществуват обвързващи минимални изисквания на ЕС, предназначени изрично да осигурят ефективната им интеграция на пазара на труда; това е пример за две процедури в Договора, по отношение на които се прилагат различни правила за гласуване и които се отнасят до сходни области, а именно законната имиграция и условията на труд на законно пребиваващите имигранти.
- Работниците трябва да бъдат информирани и консултирани преди вземането на решение от ръководството, по-специално когато се предвижда реструктуриране, колективно уволнение или прехвърляне на предприятия, и в случай на дружества с измерение на равнището на ЕС (чрез европейски работнически съвети), но (с изключение на правилата за участие на работниците и служителите в европейските форми на дружества)¹² не съществуват общи минимални изисквания за представителството и колективната защита на интересите на работниците и работодателите. Също така са налице само ограничени разпоредби относно специалната защита на отделните работници в случай на прекратяване на трудовото правоотношение.

б) Вървене в крак с променящите се социални предизвикателства

ЕС и всички негови държави членки са изправени пред общи предизвикателства във връзка с въздействието на новите технологии, повишаването на конкурентния натиск в

¹² Директива 2001/86/ЕО на Съвета от 8 октомври 2001 г. за допълнение на Устава на европейското дружество по отношение на участието на заетите лица и Директива 2003/72/ЕО на Съвета от 22 юли 2003 г. за допълване на Устава на Европейското кооперативно дружество относно участието на работниците и служителите.

глобализираната икономика, новите форми на труд и демографските тенденции (включително застаряването). Важно е да се отбележи, че те трябва да се възползват пълноценно от възможностите, предоставени от някои от тези промени (напр. цифровизацията). Запазването на основите на европейския социален модел за бъдещите поколения изисква действия в широк кръг от области, а именно:

- гарантиране на устойчивостта и адекватността на пенсионните системи и системите за дългосрочни грижи в условията на застаряване на населението и променящи се модели на личен и семеен живот;
- оказване на подкрепа за хората при по-дълги и по-разнообразни кариери и все по-чести промени в професионалния и личния живот;
- повишаване на нивото на уменията и предоставяне на възможности за учене през целия живот, за да се гарантира конкурентоспособността на нашите икономики; както и
- популяризиране на ползите от многообразните общества като същевременно се гарантира социално приобщаване и равни възможности за всички.

За да се справи с тези променящи се предизвикателства, ЕС се нуждае от бърз, ефикасен и гъвкав процес на вземане на решения в ЕС, така че законодателството и необвързващите инструменти, като например препоръките, да могат да вървят в крак с икономическите и обществените промени.

в) Насърчаване на култура на компромис

Гласуването с квалифицирано мнозинство е основано на култура на компромис и дава възможност за обсъждане и прагматични резултати, които отразяват интересите на Съюза като цяло. Гъвкавото, ефикасно и бързо вземане на решения даде възможност на ЕС да се превърне в световен пример и да определя стандартите в области като здравето и безопасността на работното място. Перспективата за гласуване с квалифицирано мнозинство може да бъде мощен катализатор, който ангажира всички участници при търсенето на компромис и резултат, приемливи за всички.

Гласуването с квалифицирано мнозинство излиза извън рамките на правилото за обикновеното мнозинство, изискващо достигане на над 50 % от подадените гласове. Тъй като гласовете „въздържал се“ не се считат за гласове „за“, за да се получи мнозинството, държавите членки трябва да изразят изрична подкрепа за дадено предложение и да гласуват „за“. За постигането на квалифицирано мнозинство е необходимо да бъдат изпълнени две условия:

- *55 % от държавите членки да гласуват „за“; както и*
- *предложението да е подкрепено от държави членки, представляващи най-малко 65 % от населението на ЕС.*

Гласуването с единодушие не предоставя тези стимули, тъй като основната му характеристика е, че в действителност всяка държава членка има право на вето. Това увеличава риска законодателният процес да бъде сериозно забавен. Например предложената през 2005 г. Директива за защита на допълнителните пенсионни права на мобилните работници беше блокирана в Съвета в продължение на шест години. След влизането в сила на Договора от Лисабон през 2009 г. правилото за гласуване беше

променено в полза на квалифицираното мнозинство и впоследствие предложението беше прието през 2014 г.¹³, което създаде възможност за по-добра защита на работниците, движещи се в ЕС.

г) По-голямо участие на Европейския парламент

Специалните законодателни процедури, приложими за областите на социалната политика, за които важи правилото за гласуване с единодушие, не предоставят на Европейския парламент, който често е само консултиран, равностойна, съществена роля като участник в съвместното вземане на решения.

По принцип обаче може да се изтъкне аргумент — *особено* в областта на социалната политика — в полза на това Европейският парламент да има по-силен глас. Членовете на Европейския парламент представляват гражданите, които извличат преки ползи от социалната политика на ЕС и следва да имат глас при определянето ѝ с помощта на избраните от тях представители.

Преминаването към обикновената законодателна процедура, при която Европейският парламент се превръща в съзаконодател на равна нога със Съвета, ще позволи на представителите на гражданите да дадат пълноценен принос към формулирането на социалната политика на ЕС.

4. Съществуващи възможности за преминаване от гласуване с единодушие към гласуване с квалифицирано мнозинство

Съгласно Договорите за ЕС в областта на социалната политика се прилагат две клаузи за преход:

- **специална клауза** за социалната политика (член 153, параграф 2, последна алинея от ДФЕС); както и
- **обща клауза** (член 48, параграф 7 от ДЕС).

Налице са съществени процедурни различия между тези две клаузи.

¹³ Директива 2014/50/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 16 април 2014 г. относно минималните изисквания за повишаване на мобилността на работниците между държавите членки чрез подобряване на придобиването и запазването на допълнителни пенсионни права.

Клаузи за преход

В член 48, параграф 7 от ДЕС е предвидена обща клауза за преход. Тя дава възможност мерки в съответната област или съответния случай, за които преди това се е прилагало гласуване с единодушие, да бъдат приети впоследствие от Съвета с квалифицирано мнозинство, или, в случай на специални законодателни процедури, да бъдат приети от Европейския парламент и Съвета посредством обикновената законодателна процедура.

За задействането на тази клауза инициативата трябва да поеме Европейският съвет, който трябва да посочи обхвата на предвижданата промяна в процедурата за вземане на решения и да уведоми за инициативата националните парламенти. В случай че не е повдигнато възражение от национален парламент в срок от шест месеца, Европейският съвет може, с единодушие и след като получи одобрението на Европейския парламент, да приеме решение, с което на Съвета се разрешава да действа с квалифицирано мнозинство или се дава възможност за приемане на съответните актове в съответствие с обикновената законодателна процедура.

Общата клауза за преход предвижда възможност да се въведе гласуване с квалифицирано мнозинство, като същевременно бъде запазена специалната законодателна процедура. Тя осигурява възможност също така за преминаване към гласуване с квалифицирано мнозинство по обикновената законодателна процедура, в която на Европейския парламент са предоставени правомощия за съвместно вземане на решения.

Член 153, параграф 2 от ДФЕС, последна алинея, съдържа специална клауза за преход за мерки в областта на социалната политика, за които понастоящем се прилагат гласуването с единодушие и специалната законодателна процедура в областите, обхванати от член 153, параграф 1, букви г), е) и (ж) от ДФЕС. Това е от значение за мерки за подкрепа и допълване на дейностите на държавите членки в следните области:

- закрила на работниците при прекратяване на трудовия договор (уволнения);
- представителство и колективна защита на интересите на работниците и работодателите; както и
- условия за заетост на граждани на трети страни, законно пребиваващи на територията на Съюза;

За преминаването към обикновената законодателна процедура в тези области се изисква единодушното съгласие в Съвета, който действа въз основа на предложение на Комисията и след консултация с Европейския парламент.

В Договорите е предвидено друго средство за преодоляване на ситуация, в която решението е блокирано от една или повече държави членки, които използват правото си на вето. **Процедурата на засилено сътрудничество**¹⁴ дава възможност на група от поне девет държави членки да постигнат напредък по предложена инициатива, когато се окаже невъзможно да се постигне единодушно съгласие в Съвета. Другите държави — членки на ЕС, запазват правото да се присъединят към инициативата на по-късен

¹⁴ Член 20 от ДЕС, членове 326 -334 от ДФЕС.

етап. В рамките на тази процедура в член 333 от ДФЕС се предвижда също специална клауза за преход, която позволява на държавите членки, участващи в конкретно засилено сътрудничество да решат да се премине към квалифицирано мнозинство и/или обикновената законодателна процедура.

Въпреки това в областта на социалната политика засиленото сътрудничество не представлява разрешение на по-широките, обхващащи целия ЕС проблеми, тъй като създава риск от разпокъсване на единния пазар, създаване на Европа на две скорости и различно третиране на граждани на ЕС в зависимост от държавите членки, в които те живеят. В този контекст в член 326 от ДФЕС се посочва, че засиленото сътрудничество не може да засяга вътрешния пазар, нито икономическото, социално и териториално сближаване. То не трябва нито да представлява пречка или дискриминация спрямо търговията между държавите членки, нито да предизвиква нарушения на конкуренцията между тях. Това е от особено значение в областта на социалната политика. Алтернативата да се използва процедурата за засилено сътрудничество следователно изглежда незадоволителна за предложения, осигуряващи прилагането на основните права, които следва да се прилагат спрямо всички лица във всички държави — членки на ЕС. Още през 2014 г. идеята да се използва засилено сътрудничество във връзка с предложението за хоризонтална директива за равното третиране¹⁵ беше категорично отхвърлена от Съвета.

Задействането на клаузите за преход, за да се премине към гласуване с квалифицирано мнозинство, не носи тези недостатъци, понеже те позволяват на ЕС да постигне напредък като цяло, като по този начин се запазва целостта на единния пазар и на социалното измерение на ЕС. Също така, макар че то би променило метода за гласуване и вземане на решение, общата правна рамка за действията на ЕС ще остане непроменена; по-конкретно:

- i. Действията на Съюза ще продължат да бъдат насочени върху области, в които целите не могат да бъдат постигнати в достатъчна степен от държавите членки, поради обхвата или последиците на предложените действия, при пълно зачитане на принципа на **субсидиарност**. Съгласно принципа на **пропорционалност** съдържанието и формата на дейност на Съюза не трябва да надхвърлят необходимото за постигане на целите на Договорите.
- ii. **Обхвата на упражняване на компетентността на Съюза и условията за нейното упражняване не се променят.** Член 153 от ДФЕС предвижда редица критерии, които трябва да бъдат изпълнени от мерките на ЕС в областта на социалната политика; например директиви могат да предвиждат само *минимални изисквания*, като *се имат предвид условията и техническите правила във всяка държава членка*, и трябва да *избягват прекомерното обременяване на МСП*. Мерките на ЕС не могат да засягат *правото на държавите членки да определят основните принципи на своите системи за социална сигурност и не трябва да оказват съществено влияние върху финансовото равновесие на тези системи*. Мерките на ЕС не са пречка държавите членки да запазят или да въведат по-строги предпазни мерки.

¹⁵ Предложение за Директива на Съвета за прилагане на принципа на равно третиране на лицата без оглед на религиозна принадлежност или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация, COM(2008) 426 окончателен, 2.7.2008 г.

Член 153, параграф 5 от ДФЕС също така *изключва* всякакви мерки по отношение на заплащането, правото на сдружаване, правото на стачка или правото да се налага локаут. Член 151 от ДФЕС изисква мерките на ЕС да *отчитат разнообразието от национални практики*.

- iii. **Ролята на социалните партньори при изготвянето на законодателството в областта на социалната политика ще остане незасегната.** Както се изисква съгласно член 154 от ДФЕС, Комисията ще продължи да извършва двуетапна консултация със социалните партньори преди внасянето на бъдещи предложения в областта на социалната политика. Тя ще се консултира със социалните партньори относно възможната насока на дадено действие на ЕС и съдържанието на предвижданото предложение. Важно е да се отбележи, че доколкото квалифицираното мнозинство би се прилагало в областите, за които се отнася член 153 от ДФЕС, то би се прилагало и за изпълнението на споразуменията на социалните партньори посредством решения на Съвета съгласно член 155 от ДФЕС.
- iv. **По-доброто регулиране остава в основата на политиката на ЕС:** всички предложения ще бъдат изготвяни в съответствие с насоките за по-добро регулиране. Те гарантират, че изготвянето на политиките и законотворчеството на равнище ЕС е открито и прозрачно, основано на доказателства и разбиране на въздействията върху гражданите, предприятията и публичните администрации. Гражданите и заинтересованите страни могат да дават своя принос на всеки етап от този процес.
- v. **Решението за преминаване към гласуване с квалифицирано мнозинство е изцяло под контрола на държавите членки.** За задействането на преходните клаузи би се изисквало единодушно решение на Европейския съвет или на Съвета. Освен това, съгласно обща клауза (член 48, параграф 7 от ДЕС), преминаването към гласуване с квалифицирано мнозинство или към обикновената законодателна процедура трябва да бъде подкрепено от всички национални парламенти, а Европейският парламент трябва да даде съгласието си.

5. Анализ на конкретните области на политиката, по отношение на които все още се прилага гласуване с единодушие

Целта на настоящия раздел е да се анализират аргументите в подкрепа на използването на клаузите за преход в социалната сфера. Анализът се извършва за всяка отделна от петте области, посочени в раздел 2, по отношение на които все още са приложими гласуването с единодушие и специалните законодателни процедури.

a) Недискриминация

От въвеждането им в Договора от Амстердам през 1997 г. действията на ЕС за борба с дискриминацията подлежат на единодушно съгласие. Договорът от Ница въведе гласуването с квалифицирано мнозинство при определянето на основните принципи на мерките за стимулиране на Съюза, което изключва хармонизирането на националните

разпоредби, в подкрепа на действията на държавите членки за борба с дискриминацията¹⁶.

Действащото законодателство на ЕС¹⁷ (прието с единодушие) предвижда различни равнища на защита в зависимост от основанията за дискриминация. Директиви на ЕС предвиждат определена степен на защита на равенството между половете и равенството между расите в областта на заетостта и професиите и в редица други области. Равното третиране въз основа на религиозна принадлежност или убеждения, увреждане, възраст и сексуална ориентация е защитено единствено по отношение на заетостта и професиите. Необходимостта от гласуване с единодушие в Съвета в тази област доведе до непоследователна правна рамка и несъгласувано въздействие на правото на Съюза върху живота на хората, като някои хора са по-добре защитени, отколкото други¹⁸.

Равенството е една от основните ценности на ЕС. Дискриминацията няма място в Съюза¹⁹. През март 2017 г. лидерите от ЕС поеа ангажимент в Римската декларация да работят за съюз, който насърчава равенството между жените и мъжете и правата и равните възможности за всички и който се бори с дискриминацията. Държавите членки и Комисията подкрепиха Програмата до 2030 г. за устойчиво развитие, която предвижда премахване на дискриминационни закони, политики и практики и насърчаване на подходящо законодателство и подходящи политики и действия²⁰.

В проучване от 2018 г. на Европейския парламент²¹ бе подчертан мащабът на вредните въздействия, които имат пропуските и пречките в законодателството и действията на

¹⁶ Член 19, параграф 2 от ДФЕС.

¹⁷ Директива 2004/113/ЕО на Съвета относно прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до стоки и услуги и предоставянето на стоки и услуги; Директива 2000/43/ЕО на Съвета относно прилагане на принципа на равно третиране на лица без разлика на расата или етническия произход; и Директива 2000/78/ЕО за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите.

Други инструменти бяха приети чрез гласуване с квалифицирано мнозинство, тъй като те се основават на различна разпоредба в Договора, но се отнасят до сходни области: Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите; и Директива 2010/41/ЕС на Европейския парламент и на Съвета за прилагане на принципа на равно третиране на мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелно заети лица, и за отмяна на Директива 86/613/ЕИО на Съвета.

¹⁸ Предложението от 2008 г. за Директива на Съвета за прилагане на принципа на равно третиране на лицата без оглед на религиозна принадлежност или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация, COM (2008) 426 final окончателен, в което се предоставят разрешения в отговор на тези опасения и се разширява обхвата на защитата срещу дискриминация, основана на религиозна принадлежност или убеждения, възраст, увреждане и сексуална ориентация, до области, различни от заетостта, е блокирано в Съвета.

¹⁹ Вж. по-специално член 2 от ДЕС и член 8 от ДФЕС.

²⁰ Една от подцелите по цел 10 (намаляване на неравенството във и между страните) е гарантиране на равни възможности и намаляване на социалното неравенство.

Подцел 10.2: До 2030 г. да се даде възможност и да се насърчи социалното, икономическо и политическо приобщаване на всички, независимо от възраст, пол, увреждания, раса, етническа принадлежност, произход, религия или икономическо или друго положение; и

Подцел 10.3: Гарантиране на равни възможности и намаляване на социалното неравенство, включително чрез премахване на дискриминационни закони, политики и практики и насърчаване на подходящо законодателство и подходящи политики и действия в тази връзка.

²¹ Служба на ЕП за парламентарни изследвания, *Equality and the fight against racism and xenophobia (Cost of non-Europe report* [Равенството и борбата срещу расизма и ксенофобията (доклад за цената на

ЕС върху ежедневието на хората и върху обществото (що се отнася до БВП, данъчните приходи и социалното сближаване). Липсата на общи правила на ЕС за защита срещу дискриминацията при достъпа до стоки и услуги подкопава еднаквите условия на конкуренция, които са от ключово значение за ефективния и справедлив единен пазар. Гражданите и предприятията следва да имат безпроблемен достъп до четирите основни свободи при еднакви условия.

Законодателството на ЕС изисква от държавите членки да създадат органи за насърчаване на равното третиране²². Тези органи по въпросите на равенството имат задачата да предоставят независима помощ на жертвите на дискриминация, да провеждат проучвания и да публикуват доклади по въпроси, свързани с дискриминацията, основана обаче само на расов или етнически произход и пол. Поради правните ограничения Комисията е издавала единствено необвързващи насоки във връзка с тяхното функциониране²³. Ето защо, когато става въпрос за помощ на жертвите на дискриминация и други дейности за насърчаване на равното третиране, между държавите членки има различия. Основанията за защита също се различават.

Използването на клаузата за преход би могло да бъде разгледано в близко бъдеще с цел да се улесни развитието на еднаква защита срещу дискриминация, с ефективни механизми за защита за всички.

Недискриминация: факти и цифри.

- Проучване на Евробарометър²⁴ показва, че 12 % от хората в ЕС считат, че принадлежат към група, изложена на риск от дискриминация. Около един на всеки пет анкетиран споделя, че е изпитал лично дискриминация или тормоз през последните 12 месеца. Дискриминацията въз основа на етнически произход е най-разпространената форма на дискриминация. Тя е следвана от дискриминация въз основа на сексуална ориентация, полова идентичност, религия или убеждения, увреждане и възраст.
- За засегнатите лица всеки отказ на права поради дискриминация може да доведе до имуществени и/или неимуществени вреди, например загуба на приходи и/или влошено здраве. За обществото дискриминацията може да окаже отрицателно въздействие върху БВП и данъчните приходи, както и върху социалното сближаване²⁵.

липсата на европейски подход](PE 615.660, март 2018 г.);

[http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_STU\(2018\)615660](http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_STU(2018)615660)

²² Член 13 от Директива 2000/43/ЕО, член 11 от Директива 2010/41/ЕС, член 12 от Директива 2004/113/ЕО и член 20 от Директива 2006/54/ЕО.

²³ Препоръка на Комисията С (2018) 3850 final от 22.6.2018 г. относно стандартите за органите по въпросите на равенството;

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2_en_act_part1_v4.pdf.

²⁴ Евробарометър 437, *Дискриминацията в ЕС през 2015 г.*

²⁵ Вж. бележка под линия 21.

б) Социална сигурност и социална закрила на работниците (с изключение на трансграничните ситуации)

ЕС подкрепя и допълва дейностите на държавите членки в областта на социалната сигурност и социалната закрила на работниците²⁶. От въвеждането на тези правомощия в Договора от Маастрихт през 1992 г. досега решенията в тази област се вземат с гласуване с единодушие по специалната законодателна процедура.

Изискването за единодушие в тази област е свързано с факта, че националните системи за социална сигурност и социална закрила са дълбоко вградени в националните икономически и данъчни модели и в моделите за преразпределение на доходите. Системите в ЕС се различават значително, като има различия между размера и разпределението на бюджета, източниците на финансиране, степента на покритие на рисковете сред населението и ролята на социалните партньори.

Същевременно с развитието на пазарите на труда е необходимо системите за социална закрила да бъдат реформирани на национално равнище, за да се осигури тяхното модернизиране, така че социалният ни модел да продължи да бъде целесъобразен, никой да не бъде пренебрегнат и хората и предприятията в ЕС да могат да извлекат максимална полза от променящата се трудова сфера. Демографските промени, като застаряването на населението, по-ниската раждаемост и по-дългата продължителност на живота, ще окажат въздействие върху способността на държавите членки да осигуряват адекватна социална закрила. Вноските на населението в трудоспособна възраст ще намаляват, което ще породи необходимост да се търсят нетрудови източници на финансиране за системите за социална закрила. Появата на различни видове трудови отношения, подсилена от технологичните промени и цифровите платформи, вече доведе до пропуски в обхвата на социалната закрила. Същевременно бъдещият свят на труда ще изисква сериозни инвестиции в учене през целия живот, обучение, повишаване на квалификацията и преквалификация, за които понастоящем националните системи за социална закрила не се грижат достатъчно.

Водена от принципите на Европейския стълб на социалните права, служещи ѝ като ориентир, до този момент Комисията е предлагала действията на равнището на ЕС да се съсредоточат върху издаването на препоръки, като например Препоръката относно достъпа до социална закрила за работниците и самостоятелно заетите лица. Съветът постигна с единодушие политическо съгласие по препоръката през декември 2018 г. и се очаква окончателното ѝ приемане. След като бъде приета, препоръката ще започне да се изпълнява и ще трябва да се извърши оценка на въздействието ѝ върху модернизирането на системите за социална закрила.

Ако Европейският съвет използва клаузата за преход, предвидена в член 48, параграф 7 от ДЕС, и въведе гласуване с квалифицирано мнозинство в съответната област или определения случай, Съветът ще може да действа с квалифицирано мнозинство, а не с единодушие при приемането на препоръки в тази област или в този случай на основание член 292 от ДФЕС. Преминването към квалифицирано мнозинство би

²⁶ Това е предвидено в член 153, параграф 1, буква в) от ДФЕС, докато съгласно член 48 от ДФЕС ЕС разполага с правомощието да приема мерки в областта на социалната сигурност, които са необходими за гарантиране на свободно движение на работниците. По отношение на тези мерки се прилага гласуване с квалифицирано мнозинство, поради което те не се разглеждат в настоящото съобщение.

стимулирало постигането на съгласие по такива препоръки, имащи за цел да се дадат насоки и да се подпомогне процеса на сближаване за изграждане на системи за социална закрила, съобразени с изискванията на 21^{-ви} век.

Дори и в този случай обаче действията на ЕС трябва да са съобразени с принципа на субсидиарност и да вземат под внимание съществуващите големи различия между системите за социална закрила на държавите членки. Освен това член 153, параграф 4 от ДФЕС гарантира правото на държавите членки да определят основните принципи на своите системи за социална сигурност и забранява приемането на разпоредби, оказващи съществено влияние върху финансовото равновесие на тези системи.

Следователно, за да се подкрепи процесът на модернизация и сближаване между системите за социална закрила, **в близко бъдеще може да се помисли за използване на клаузата за преход за приемането на препоръки в областта на социалната сигурност и социалната закрила на работниците.**

в) Условия за наемане на работа на граждани на трети държави, пребиваващи законно на територията на Съюза

Няколко директиви на ЕС в областта на законната миграция регламентират условията за влизане и пребиваване, както и правата на различните категории граждани на трети държави, като студенти, научни работници, сезонни работници и лица, преместени при вътрешнокорпоративен трансфер.²⁷ Тези директиви са приети съгласно член 79, параграф 2 от ДФЕС чрез гласуване с квалифицирано мнозинство и с упражняване на правомощията на Европейския парламент за съвместно вземане на решения.

Целта на тези разпоредби е да се осигури справедливо третиране, равностойно на това на гражданите на ЕС в редица отношения, включително по отношение на условията за

²⁷ Достиженията на правото на ЕС в областта на законната миграция, включват:

- Директива 2003/86/ЕО на Съвета от 22 септември 2003 г. относно правото на събиране на семейството;
- Директива 2003/109/ЕО на Съвета от 25 ноември 2003 г. относно статута на дългосрочно пребиваващи граждани от трети страни;
- Директива 2009/50/ЕО на Съвета от 25 май 2009 г. относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави за целите на висококвалифицирана трудова заетост (Директива за синята карта на ЕС);
- Директива 2011/98/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 13 декември 2011 г. относно единна процедура за кандидатстване на граждани на трети държави за единно разрешение за пребиваване и работа на територията на държава членка и относно общ набор от права за работници от трети държави, законно пребиваващи в държава членка;
- Директива 2014/36/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 г. относно условията за влизане и престой на граждани на трети държави с цел заетост като сезонни работници;
- Директива 2014/66/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 г. относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави в рамките на вътрешнокорпоративен трансфер; и
- Директива (ЕС) 2016/801 на Европейския парламент и на Съвета от 11 май 2016 г. относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави с цел провеждане на научно изследване, следване, стаж, доброволческа дейност, програми за ученически обмен или образователни проекти и работа по програми „au pair“.

наемане на работа (например заплата, професионални квалификации и др.). В същото време значителните достижения на ЕС в областта на заетостта и в социалната сфера²⁸ — които по-специално гарантират справедливи условия на труд и защита на здравословните и безопасни условия на труд — се прилагат за всички работници, които са адресати на националното трудово право на съответната държава членка, независимо от тяхното гражданство.

Наред с това, въз основа на различни разпоредби от Договорите, предвиждащи гласуване с квалифицирано мнозинство, Съюзът прие препоръки във връзка с мерките за активизиране в полза на лицата, срещащи трудности на пазара на труда. Например ЕС вече предостави насоки под формата на т.нар. „Гаранция за младежта“²⁹; Препоръката на Съвета относно интеграцията на дълготрайно безработните лица на пазара на труда³⁰; и Препоръката на Съвета относно повишаването на уменията³¹. Тези препоръки се прилагат и спрямо законно пребиваващите граждани на трети държави и с тях се признава, че гражданите на трети държави принадлежат към уязвимите групи на пазара на труда, за които е необходима персонализирана подкрепа. Препоръките са в процес на изпълнение и тяхното въздействие, включително върху законно пребиваващите граждани на трети държави, предстои да бъде оценено.

В резултат на това потенциалното приложно поле на член 153, параграф 1, буква ж) от ДФЕС — който позволява на Съюза да подкрепя и допълва дейностите на държавите членки във връзка с условията за наемане на работа на законно пребиваващи граждани на трети държави, действайки с единодушие — изглежда доста ограничено.

Като се имат предвид действащото законодателство в областта на миграцията и достиженията на правото в социалната област, а така също и действащите препоръки, **понастоящем изглежда няма значителна добавена стойност от използването на клаузата за преход в тази област.**

г) Закрила на работниците при прекратяване на трудовия договор

Закрилата на работниците при прекратяването на трудовия договор (*уволнение*) е централен елемент на националното трудово право. Тя е тясно свързана с националните системи за социална закрила и институциите на пазара на труда, в това число и с ролята на социалните партньори и традициите в сферата на колективното договаряне. Продължителността на периода, през който се получават обезщетения за безработица, размерът на тези обезщетения, степента на регламентиране на трудовите договори,

²⁸ Например тези, отнасящи се до здравето и безопасността на работниците (Рамкова Директива 89/391/ЕИО и свързаните с нея 25 директиви) и условията на труд: Директива 91/533/ЕИО (писмено заявление); Директива 94/33/ЕО (млади хора на работното място); Директива 2008/104/ЕО (работа чрез агенции за временна заетост); Директива 2008/94/ЕО (закрила на работниците и служителите в случай на неплатежоспособност на техния работодател); Директива 1997/81/ЕО (работа при непълно работно време); Директива 1999/70/ЕО (срочна работа); Директива 2002/14/ЕО (Директива относно информирането и консултирането); Директива 2003/88/ЕО (работно време).

²⁹ Препоръка на Съвета от 22 април 2013 г. за създаване на гаранция за младежта (2013/С 120/01).

³⁰ Препоръка на Съвета от 15 февруари 2016 г. относно интеграцията на дълготрайно безработните лица на пазара на труда (2016/С 67/01).

³¹ Препоръка на Съвета от 19 декември 2016 г. относно повишаване на уменията: нови възможности за възрастните (2016/С 484/01).

както и съдебните и извънсъдебните процедури се различават в отделните държави членки.

На равнище ЕС Хартата на основните права на ЕС и Европейският стълб на социалните права³² очертават хоризонталните принципи, приложими спрямо закрилата при уволнение. Именно на национално равнище обаче се въвежда всеобхватна правна уредба за защита, предвиждаща минимални стандарти на закрила при уволнение за отделните работници. Националните закони могат най-добре да отразят спецификите на различните национални системи за закрила, в това число и факторите, свързани с данъчното облагане.

Вторичното законодателство на ЕС осигурява целенасочени мерки за защита на най-уязвимите работници при уволнение. Това включва и защита на жените от уволнение по време на бременност. Директивата относно работата при непълно работно време³³, Директивата за равенството между половете³⁴ и Директивата за равно третиране на мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелно заети лица³⁵, също предоставят защита от уволнение и неблагоприятно третиране. Директивата за прозрачни и предвидими условия на труд³⁶ гарантира на работниците правото да бъдат информирани за продължителността на срока на предизвестие и забранява уволненията заради упражняване от работниците на правото им на информация. Наред с това Директивата относно равновесието между професионалния и личния живот³⁷ забранява уволнението на основание, че работникът е подал молба за отпуск по бащинство, родителски отпуск или отпуск за лице, полагащо грижи, и за гъвкави схеми на работа.

Силните връзки с националните системи за социална закрила и институциите на пазара на труда, както и различията между тях, а така също и необходимостта от зачитане на различните видове национални практики и модели на социален диалог, представляват сериозни основания гласуването с единодушие в Съвета да бъде запазено в тази област. Освен това някои от наскоро приетите директиви, посочени по-горе, ще започнат да се прилагат едва след изтичането на преходен период, поради което е твърде рано да се прави преценка за ефекта им в тази област. **Понастоящем изглежда няма явна необходимост от използване на клаузата за преход по тези въпроси.**

³² Принцип 7, буква б) от Европейския стълб на социалните права предвижда, че „[п]реди уволнение работниците имат право да бъдат информирани за причините и да получат предизвестие в разумен срок. Те имат право на достъп до ефективно и безпристрастно разрешаване на спорове и, в случай на неоснователно уволнение, правото на правна защита, включително подходящо обезщетение.”

³³ Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 г. относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП).

³⁴ Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена).

³⁵ Директива 2010/41/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 7 юли 2010 г. за прилагане на принципа на равно третиране на мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелно заети лица, и за отмяна на Директива 86/613/ЕИО на Съвета.

³⁶ [COM \(2017\) 797.](#)

³⁷ [COM \(2017\) 253.](#)

д) *Представителство и колективна защита на интересите на работниците и работодателите*

По отношение на представителството и колективната защита на интересите на работниците и работодателите, включително съвместното вземане на решения, има солидни общи принципи, произтичащи от Хартата на основните права на ЕС и Европейския стълб на социалните права³⁸. В същото време правомощията на ЕС в тази област са сравнително строго ограничени от Договора, който изрично изключва мерките относно правото на сдружаване, правото на стачка и правото да се налага локаут³⁹. Освен това не съществува специално законодателство на равнището на ЕС, което да регулира цялостно този въпрос.⁴⁰

Правилата и традициите, отнасящи се до представителството и колективната защита, варират значително на национално равнище. В отделните държави членки има големи различия в степента на представителство на социалните партньори, участието им като цяло при вземането на решения и разпространението и централизирането на колективното договаряне. Освен това в 18 държави членки има модели за представителство на работниците в управителните органи на предприятията, като тези модели се различават съществено едни от други.

Комисията продължава да е ангажирана с оказването на подкрепа за изграждането на капацитета на социалните партньори, в съответствие с четиристранното съвместно изявление на председателството на Съвета на Европейския съюз, Комисията и европейските социални партньори за *Ново начало на социалния диалог*.⁴¹

Комисията приветства автономната работна програма за периода 2019—2021 г., договорена между междутрасловите социални партньори в ЕС на 6 февруари 2019 г.⁴²,

³⁸ Принцип 8 от Европейския стълб на социалните права предвижда, следното: „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. Те следва да бъдат насърчавани да договарят и сключват колективни споразумения в области от значение за тях, при спазване на тяхната автономност и право на колективни действия. Когато е целесъобразно, сключените между социалните партньори споразумения следва да бъдат прилагани на равнището на Съюза и неговите държави членки. Работниците или техните представители имат право да бъдат информирани и да се иска тяхното мнение своевременно по въпроси от значение за тях, особено във връзка с прехвърлянето, реструктурирането и сливането на предприятия и колективни уволнения. Следва да се насърчава подкрепата за увеличаване на капацитета на социалните партньори с цел да се насърчава социалният диалог.“

³⁹ Вж. член 153, параграф 5 от ДФЕС, който предвижда, че разпоредбите на член 153 не се прилагат за заплащането, правото на сдружаване, правото на стачка или правото да се налага локаут.

⁴⁰ Някои аспекти на представителството и колективната защита са уредени — в различна степен — чрез специални инструменти, например Директива 2009/38/ЕО за европейския работнически съвет, Директива 2001/23/ЕО относно прехвърлянето на предприятия, Директива 2001/86/ЕО за допълнение на Устава на европейското дружество по отношение на участието на заетите лица, Директива 2003/72/ЕО относно правото на информиране, консултирането и участие на работниците в Европейското кооперативно дружество и Директива (ЕС) 2017/1132 относно някои аспекти на дружественото право.

⁴¹ Ново начало за социалния диалог — Изявление на председателството на Съвета на Европейския съюз, Европейската комисия и европейските социални партньори, 16 юни 2016 г.; <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15738&langId=bg>

⁴² Европейски социален диалог: работна програма за периода 2019—2021 г. (на Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП), Конфедерацията на европейския бизнес (BusinessEurope), Европейския център на работодателите и предприятията с публично участие и предприятията,

която свидетелства за тяхната силна воля да насърчават решения, насочени към изграждането на справедлива, конкурентоспособна и устойчива Европа.

Силните връзки с националните правила и традиции в областта на представителството и колективната защита, както и различията между тях, представляват сериозни основания гласуването с единодушие в Съвета да бъде запазено в тази област. **Понастоящем изглежда няма явна необходимост от използване на клаузата за преход по тези въпроси.**

6. Заключение и следващи стъпки

В социалната област ЕС вече разполага с ефективни, бързи и гъвкави процеси за вземане на решения, позволяващи му да постига своите цели да насърчава благоденствието на хората, живеещи в него, силно конкурентната социална пазарна икономика, пълната заетост и социалния прогрес, да се бори срещу социалното изключване и дискриминацията и да намира решения в отговор на предизвикателствата на бъдещия пазар на труда, в лицето на световните тенденции, като цифровизацията, застаряването на населението и миграцията.

С оглед на съображенията, изложени в настоящото съобщение:

- По отношение на областите, в които решенията все още се вземат с единодушие, преминаването към гласуване с квалифицирано мнозинство или към обикновената законодателна процедура със сигурност би могло да направи вземането на решения в ЕС по-бързо, по-гъвкаво и по-ефикасно. Това би стимулирало и култура на компромиса и би улеснило вземането на решения, отговарящи на нуждите на гражданите и на икономиката на ЕС като цяло, с което би се гарантирал справедлив единен пазар.
- Независимо от това, при използването на клаузите за преход, предвидени в Договорите, е обосновано да се прилага селективен подход, съобразен с всеки отделен случай. Не всички области на социалната политика, по отношение на които все още се прилагат единодушие и специални законодателни процедури, имат еднакво значение за подобряването на способността на Съюза за предприемане на действия;
- Според Комисията е важно да се обмисли възможността за използване на общата клауза за преход с цел улесняване на вземането на решения по въпросите, свързани с **недискриминацията** и приемането на **препоръки в областта на социалната сигурност и социалната закрила на работниците** в близко бъдеще. За останалите области (условия за наемане на работа на законно пребиваващи граждани на трети държави, уволнения и представителство и колективна защита на интересите на работниците и работодателите) понастоящем изглежда, че няма явна необходимост от използване на съответната клауза за преход, но Комисията е готова да преразгледа ситуацията в бъдеще.

- За активирането на клаузата за преход в областите на недискриминацията и социалната сигурност и социалната закрила на работниците ще бъде необходимо Европейският съвет да вземе решение в този смисъл, следвайки процедурата, предвидена в член 48, параграф 7 от ДЕС, както е посочено в точка 4 от настоящото съобщение.

Комисията приканва Европейския парламент, Европейския съвет, Съвета, Европейския икономически и социален комитет, Комитета на регионите, социалните партньори и всички заинтересовани страни да започнат открит дебат относно засиленото използване на гласуването с квалифицирано мнозинство или на обикновената законодателна процедура в областта на социалната политика, като използват за основа настоящото съобщение.
