



Strasbourg, 16.4.2019
COM(2019) 186 final

COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL REGIUNILOR

**Un proces decizional mai eficient în domeniul politicii sociale:
Identificarea domeniilor asupra cărora poate fi extins votul cu majoritate calificată**

1. Introducere

Dimensiunea socială a Uniunii Europene este consacrată la articolul 3 din Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE). El evidențiază obiectivul Uniunii de a promova, printre altele, bunăstarea popoarelor sale, de a acționa în favoarea dezvoltării durabile și a unei economii sociale de piață cu grad ridicat de competitivitate, care tinde spre ocuparea deplină a forței de muncă și spre progres social, precum și de a combate excluziunea socială și discriminarea și de a promova egalitatea dintre femei și bărbați.

În acest context, rolul Uniunii este de a sprijini și de a completa politicile sociale ale statelor membre și de a asigura condiții de concurență echitabile, convergența ascendentă în materie de ocupare a forței de muncă și de performanță socială, precum și buna funcționare a pieței unice și a uniunii economice și monetare. Legislația UE, coordonarea politicilor și finanțarea au dus la progrese reale în ultimii 60 de ani (a se vedea anexa 1).

În contextul schimbărilor de pe piața forței de muncă și din cadrul societăților, precum și în contextul noilor oportunități și provocări determinate de globalizare, digitalizare, atenuarea schimbărilor climatice și adaptarea la acestea, schimbarea modelelor de muncă, migrația și îmbătrânirea populației, problemele sociale se numără printre principalele preocupări ale cetățenilor UE. Ca răspuns, Comisia Europeană a prezentat o agendă cuprinzătoare de inițiative pentru reînnoirea și modernizarea acquis-ului social al UE¹. Totodată, liderii UE s-au angajat în martie 2017 să își continue eforturile în direcția unei Europe sociale².

Proclamarea Pilonului european al drepturilor sociale în noiembrie 2017 a reprezentat o etapă decisivă. Propus de Comisie și proclamat împreună cu Parlamentul European și Consiliul Uniunii Europene, Pilonul european al drepturilor sociale³ oferă un nou punct de reper pentru abordarea provocărilor actuale și viitoare. La nivelul UE, au fost deja propuse mai multe inițiative ca urmare a implementării Pilonului, menite să modernizeze drepturile cetățenilor într-o lume aflată în rapidă schimbare⁴, contribuind de asemenea la realizarea obiectivelor de dezvoltare durabilă ale ONU.

Într-o perioadă de schimbări rapide, uneori perturbatoare, este mai important decât oricând ca UE, alături de statele membre, să poată formula rapid reacții politice eficiente. Acest lucru implică un proces decizional eficient, prin care UE să poată acționa pentru a sprijini și completa politicile naționale, pentru a aborda în timp util dificultățile apărute, pentru a valorifica la maximum oportunitățile create ca urmare a acestor schimbări, pentru a apăra interesele colective ale Uniunii și a-i proteja pe cetățenii UE.

¹ Mai multe informații sunt disponibile la adresa https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social_priorities_juncker_commission_en.pdf și în anexa 2.

² Declarația liderilor a 27 de state membre și ai Consiliului European, Parlamentului European și Comisiei Europene (Roma, 25 martie 2017): http://europa.eu/rapid/press-release_STATEMENT-17-767_ro.htm

³ Pilonul a fost proclamat de Parlamentul European, Consiliu și Comisie la Summitul social de la Göteborg pentru creștere și locuri de muncă echitabile (noiembrie 2017): https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_ro

⁴ Anexa 2 conține o prezentare generală a inițiativelor adoptate de Comisia Juncker în domeniul social.

Astfel cum a anunțat președintele Juncker în discursul său privind starea Uniunii din septembrie 2018, este oportun să evaluăm cadrul decizional al UE stabilit în tratate pentru diferite domenii politice cheie pentru a ne asigura că UE poate utiliza toate instrumentele pe care le are la dispoziție și poate optimiza valoarea adăugată a acestora.

Prezenta comunicare face, așadar, parte din acest angajament mai amplu al Comisiei de a examina modalitățile prin care procesul de luare a deciziilor poate fi eficientizat, identificând domeniile în care se poate utiliza în mai mare măsură votul cu majoritate calificată⁵, și vine în continuarea comunicărilor anterioare privind politica externă și de securitate comună⁶, politica fiscală⁷, precum și energia și clima⁸.

Este important de remarcat faptul că, timp de aproape trei decenii, marea majoritate a deciziilor din domeniul politicii sociale au fost luate conform procedurii legislative ordinare, în cadrul căreia Consiliul (hotărând cu majoritate calificată) și Parlamentul European acționează drept colegiitori pe picior de egalitate (a se vedea secțiunea de mai jos). Prin urmare, elaborarea politicii UE în domeniul afacerilor sociale diferă foarte mult de alte domenii, în special de politica fiscală și de politica externă și de securitate comună, unde unanimitatea reprezintă în continuare norma.

O altă trăsătură specifică constă în faptul că, înainte de a prezenta propuneri în domeniul politicii sociale, Comisia trebuie să consulte partenerii sociali⁹. În plus, partenerii sociali pot negocia acorduri care pot fi puse în aplicare fie în mod autonom, în conformitate cu practicile naționale, fie la cererea lor, la nivelul UE, printr-o decizie a Consiliului¹⁰.

2. Actualul cadru decizional al UE în domeniul politicii sociale

Acquis-ul în domeniul politicii sociale conține 125 de acte legislative care acoperă o gamă largă de domenii, precum egalitatea dintre femei și bărbați, mobilitatea forței de muncă, drepturile lucrătorilor detașați, protecția sănătății și siguranței lucrătorilor, condițiile de muncă sau informarea și consultarea lucrătorilor. În timpul mandatului Comisiei Juncker, au fost depuse 27 de propuneri de acte juridice privind politica socială, ajungându-se la un acord cu privire la 24 dintre acestea (a se vedea anexa 2).

⁵ A se vedea discursul președintelui Juncker din 12 septembrie 2018 privind starea Uniunii și programul de lucru al Comisiei pentru 2019 [COM (2018) 800 final].

⁶ COM(2018) 647 final.

⁷ COM(2019) 8 final.

⁸ COM(2019)177.

⁹ Articolul 154 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene prevede o procedură de consultare obligatorie în două etape: în prima etapă, Comisia se consultă cu partenerii sociali privind posibila orientare a unei inițiative, iar în a doua etapă, privind conținutul inițiativei preconizate. În cursul ambelor etape, partenerii sociali pot informa Comisia despre voința lor de a iniția un proces de negociere în vederea încheierii unui acord al partenerilor sociali în acest domeniu. În acest caz, Comisia își suspendă inițiativa pe durata negocierilor. Dacă negocierile sunt încheiate cu succes, partenerii sociali pot solicita ca acordul lor să fie pus în aplicare de către Comisie, care să prezinte o propunere de decizie a Consiliului. În lipsa unui acord al partenerilor sociali după a doua etapă a consultării, Comisia poate decide să prezinte o propunere.

¹⁰ Articolul 155 din TFUE.

O mare parte din *acquis-ul social* a fost adoptat prin vot cu majoritate calificată și prin procedură legislativă ordinară. De asemenea, acordurile partenerilor sociali, puse în aplicare la nivelul UE, au jucat un rol important în dezvoltarea *acquis-ului social* al UE. În anumite domenii, legislația a fost adoptată în unanimitate, de exemplu, primele acte juridice legate de coordonarea sistemelor de securitate socială¹¹ sau privind combaterea discriminării pe criterii de gen, origine rasială sau etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală.

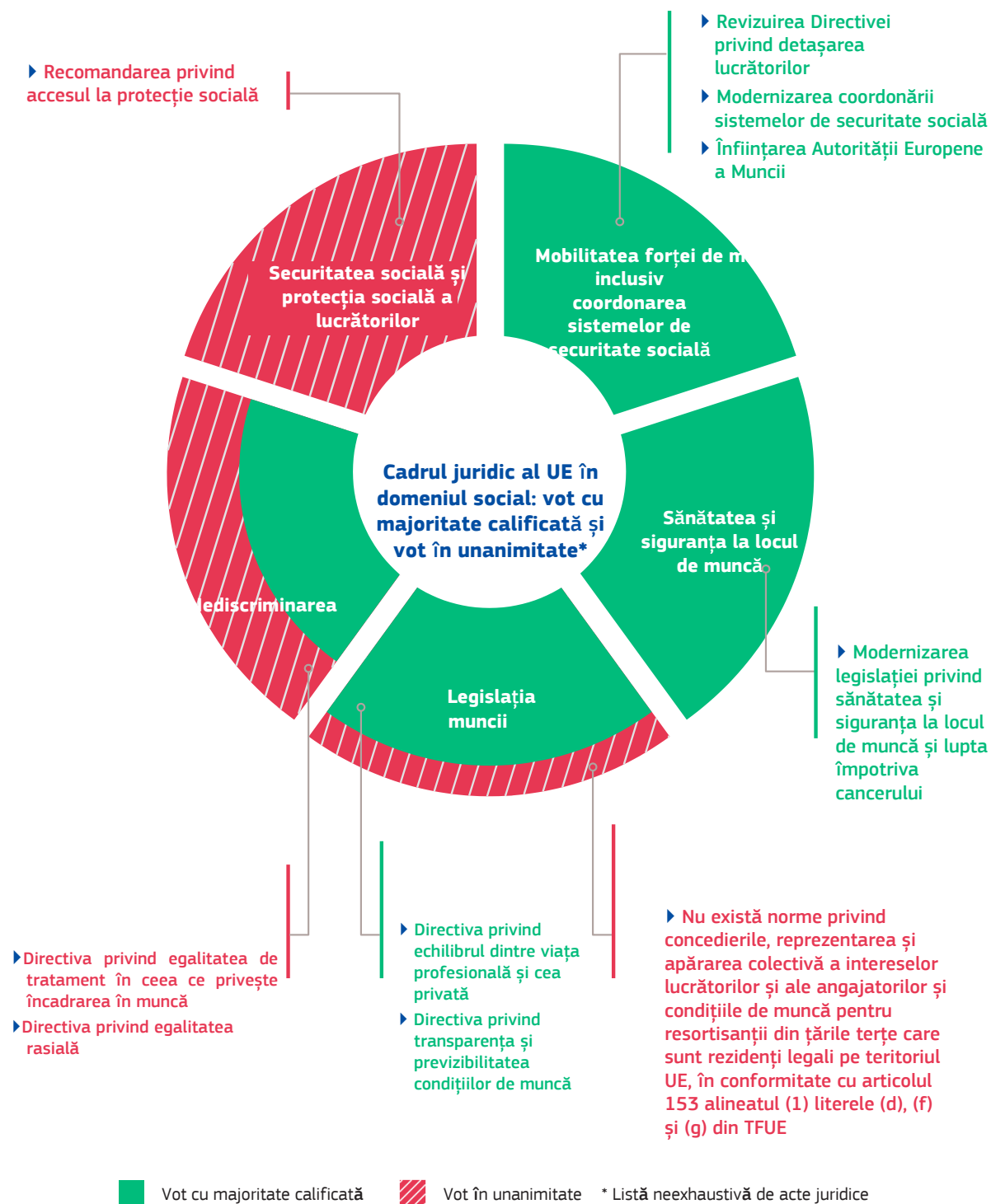
Cu toate acestea, un număr limitat de domenii ale politicii sociale sunt supuse în continuare votului în unanimitate în Consiliu și procedurii legislative speciale, în cadrul căreia Parlamentul European nu are rol de colegiutor. Aceste domenii sunt:

- nediscriminarea [articolul 19 alineatul (1) din TFUE];
- securitatea socială și protecția socială a lucrătorilor (în afara situațiilor transfrontaliere) [articolul 153 alineatul (1) litera (c) din TFUE];
- protecția lucrătorilor în caz de reziliere a contractului de muncă [articolul 153 alineatul (1) litera (d) din TFUE];
- reprezentarea și apărarea colectivă a intereselor lucrătorilor și angajatorilor [articolul 153 alineatul (1) litera (f) din TFUE] și
- condițiile de muncă pentru resortisanții din țările terțe care sunt rezidenți legali pe teritoriul UE [articolul 153 alineatul (1) litera (g) din TFUE].

În afară de faptul că anumite aspecte ale acestor domenii de politică pot avea un impact asupra echilibrului financiar al sistemelor naționale de protecție socială, nu există nicio rațiune specială pentru care, după revizuirile succesive ale tratatelor, aceste câteva domenii să fie supuse în continuare votului în unanimitate și procedurii legislative speciale, în special în comparație cu domeniile care se află deja sub incidența votului cu majoritate calificată.

¹¹ Odată cu intrarea în vigoare a Tratatului de la Lisabona în 2009, coordonarea sistemelor de securitate socială ale statelor membre în contextul liberei circulații a lucrătorilor în temeiul articolului 48 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE) a intrat sub incidența votului cu majoritate calificată și a procedurii legislative ordinare, înlocuind regimul de vot în unanimitate. A se vedea anexa 1 pentru o imagine de ansamblu a evoluției *acquis-ului social* al UE. Această schimbare a fost însoțită de introducerea unui mecanism de salvagardare în temeiul articolului 48 din TFUE, prin care un membru al Consiliului poate declara că un proiect de act legislativ privind coordonarea sistemelor de securitate socială ar aduce atingere unor aspecte importante ale sistemului său de securitate socială (inclusiv în ceea ce privește domeniul său de aplicare, costul sau structura financiară) ori ar aduce atingere echilibrului financiar al respectivului sistem și poate solicita sesizarea Consiliului European. În acest caz, procedura legislativă ordinară se suspendă. După dezbateri și în termen de patru luni de la această suspendare, Consiliul European fie retrimite proiectul Consiliului, care pune capăt suspendării procedurii legislative ordinare, fie nu acționează în niciun fel sau solicită Comisiei să prezinte o nouă propunere (în acest caz se consideră că actul propus inițial nu a fost adoptat).

Graficul 1: Acquis-ul social – votul în unanimitate și votul cu majoritate calificată, ilustrate prin exemple de acte juridice existente



3. Sprijinirea dezvoltării politicii sociale a UE

a) Eliminarea lacunelor în materie de protecție

Procesul decizional bazat pe unanimitate, pe de o parte, și faptul că votul cu majoritate calificată și votul în unanimitate coexistă în același domeniu de politică, pe de altă parte, au condus la dezechilibre în dezvoltarea acquis-ului social. Deși, în general, standardele de protecție sunt ridicate, existe lacune din cauza cărora unele grupuri nu beneficiază de aceeași protecție. De exemplu:

- Există dispoziții juridice cuprinzătoare ale UE privind egalitatea de șanse și egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și egalitatea de tratament pe criterii legate de originea rasială sau etnică, însă egalitatea de tratament pe motive de religie sau convingeri, handicap, vârstă și orientare sexuală nu este asigurată în aceeași măsură. Acesta este un exemplu în care, într-un domeniu care face obiectul unanimității, normele nu s-au dezvoltat în mod uniform.
- Resortisanților din țări terțe aflați în situație de ședere legală li se garantează un tratament egal cu cel aplicat resortisanților UE în ceea ce privește accesul la piața forței de muncă și condițiile de muncă (precum și în ceea ce privește accesul la educație și formare profesională, recunoașterea diplomelor și a altor calificări profesionale, securitatea socială, accesul la bunuri și servicii), dar nu există cerințe minime obligatorii la nivelul UE care să fie concepute în mod explicit pentru integrarea lor efectivă pe piața muncii. Acesta este un exemplu ce ilustrează două proceduri din tratat, cu reguli diferite de vot, care se referă la domenii similare, și anume la imigrația legală și la condițiile de muncă pentru imigranții în situație de ședere legală.
- Lucrătorii trebuie să fie informați și consultați înainte de luarea deciziilor de către conducere, în special atunci când este vorba de restructurare, concedieri colective sau transfer de întreprinderi și în cazul societăților de dimensiune unională (prin intermediul comitetelor europene de întreprindere), dar (în afară de normele privind implicarea lucrătorilor în formele de societăți europene)¹² nu există cerințe minime comune pentru reprezentarea și apărarea colectivă a intereselor lucrătorilor și ale angajatorilor. De asemenea, există doar dispoziții limitate privind protecția specifică a lucrătorilor în caz de reziliere a contractului de muncă.

b) În pas cu provocările sociale în continuă evoluție

UE și toate statele sale membre se confruntă cu aceleași provocări în ceea ce privește impactul noilor tehnologii, presiunile concurențiale tot mai mari în contextul economiei globalizate, noile forme de muncă și noile tendințe demografice (inclusiv îmbătrânirea populației). Este important să se profite pe deplin de oportunitățile oferite de unele dintre aceste schimbări (de exemplu de digitalizare). Protejarea aspectelor fundamentale ale modelului social european în beneficiul generațiilor viitoare necesită acțiuni într-un număr mare de domenii, în special pentru:

¹² Directiva 2001/86/CE a Consiliului din 8 octombrie 2001 de completare a statutului societății europene în ceea ce privește implicarea lucrătorilor și Directiva 2003/72/CE a Consiliului din 22 iulie 2003 de completare a statutului societății cooperative europene, în ceea ce privește implicarea lucrătorilor.

- asigurarea unor sisteme viabile și adecvate de pensii și de îngrijire pe termen lung, în contextul îmbătrânirii populației și al schimbării modelelor de viață privată și de familie;
- sprijinirea persoanelor cu cariere mai lungi și mai diversificate, precum și a tranzițiilor din ce în ce mai frecvente între viața profesională și cea privată;
- creșterea nivelului de calificare și asigurarea posibilităților de învățare pe tot parcursul vieții pentru a asigura competitivitatea economiilor noastre; și
- promovarea beneficiilor oferite de diversitatea societăților, asigurându-se în același timp incluziunea socială și egalitatea de șanse pentru toți.

Pentru a răspunde acestor provocări în schimbare, UE are nevoie de un proces decizional rapid, eficient și flexibil la nivelul UE, astfel încât legislația și instrumentele fără caracter juridic obligatoriu, cum ar fi recomandările, să poată ține pasul cu evoluțiile economice și societale.

c) Promovarea unei culturi a compromisului

Votul cu majoritate calificată se bazează pe o cultură a compromisului și permite dezbateri și rezultate pragmatice care reflectă interesele Uniunii în ansamblul său. Un proces decizional flexibil, eficient și rapid a permis UE să devină o referință și un for de stabilire a standardelor la nivel mondial în domenii de politică precum sănătatea și siguranța la locul de muncă. Perspectiva unui vot cu majoritate calificată poate fi un catalizator puternic care să implice toți actorii în căutarea unui compromis și a unui rezultat acceptabil pentru toată lumea.

Votul cu majoritate calificată depășește regula majorității simple, care necesită peste 50 % din voturile exprimate. Întrucât abținerile nu sunt considerate voturi favorabile, obținerea unei majorități de voturi presupune ca statele membre să se pronunțe explicit în favoarea unei propuneri, votând pentru aceasta. Pentru a se ajunge la o majoritate calificată, trebuie îndeplinite două condiții:

- 55 % dintre statele membre trebuie să voteze pentru și
- propunerea trebuie să fie sprijinită de statele membre care reprezintă cel puțin 65 % din populația UE.

Votul în unanimitate nu oferă astfel de avantaje, deoarece principala sa caracteristică este că fiecare stat membru are, de fapt, drept de veto. Acest lucru sporește riscul unei încetiniri semnificative a procesului legislativ. De exemplu, directiva propusă în 2005 pentru a proteja drepturile la pensie suplimentară ale lucrătorilor mobili a fost blocată în Consiliu timp de șase ani. În urma intrării în vigoare a Tratatului de la Lisabona în 2009, regula de vot s-a schimbat în vot cu majoritate calificată, iar propunerea a fost adoptată în 2014¹³, permițând astfel o mai bună protecție a lucrătorilor care se deplasează în interiorul UE.

¹³ Directiva 2014/50/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 aprilie 2014 privind cerințele minime de creștere a mobilității lucrătorilor între statele membre prin îmbunătățirea dobândirii și a păstrării drepturilor la pensie suplimentară.

d) O mai mare implicare a Parlamentului European

Procedurile legislative speciale, aplicabile în domeniile de politică socială care fac încă obiectul votului în unanimitate, nu conferă un rol egal și important de factor de decizie Parlamentului European, care este adesea doar consultat.

Cu toate acestea, se poate pleda, în general și *în special* în domeniul politicii sociale, în favoarea unei influențe mai mari a Parlamentului European. Membrii Parlamentului European îi reprezintă pe cetățeni, care beneficiază în mod direct de politica socială a UE și ar trebui să aibă un cuvânt de spus în elaborarea acestei politici, prin intermediul reprezentanților lor aleși.

Trecerea la procedura legislativă ordinară, în care Parlamentul să devină colegiutor pe picior de egalitate cu Consiliul, ar permite reprezentanților cetățenilor să contribuie pe deplin la elaborarea politicii sociale a UE.

4. Opțiunile actuale pentru trecerea de la votul în unanimitate la votul cu majoritate calificată

În temeiul tratatelor UE, în domeniul politicii sociale se aplică două clauze pasarelă:

- o **clauză specifică** pentru politica socială [articolul 153 alineatul (2) ultimul paragraf din TFUE]; și
- o **clauză generală** [articolul 48 alineatul (7) din TUE].

Există diferențe procedurale importante între aceste două clauze.

Clauzele pasarelă

Articolul 48 alineatul (7) din TUE prevede o clauză pasarelă generală. Această clauză permite ca anumite măsuri dintr-un anumit domeniu sau dintr-un anumit caz, care intră sub incidența votului în unanimitate, să fie adoptate de către Consiliu cu majoritate calificată sau, în cazul procedurilor legislative speciale, să fie adoptate de Parlamentul European și de Consiliu prin procedura legislativă ordinară.

Pentru a activa această clauză, Consiliul European trebuie să ia inițiativa, indicând domeniul de aplicare al modificării avute în vedere a procedurii de luare a deciziilor și să o notifice parlamentelor naționale. În cazul în care nu există obiecții din partea vreunui parlament național în termen de șase luni, Consiliul European poate adopta, în unanimitate și după obținerea aprobării Parlamentului European, o decizie de autorizare a Consiliului să hotărască cu majoritate calificată sau de a permite adoptarea actelor relevante prin procedură legislativă ordinară.

Clauza pasarelă generală oferă opțiunea de a introduce votul cu majoritate calificată, păstrând însă procedura legislativă specială. Ea oferă totodată opțiunea votului cu majoritate calificată în cadrul procedurii legislative ordinare, conferind puteri de codecizie Parlamentului European.

Articolul 153 alineatul (2) ultimul paragraf din TFUE conține o clauză pasarelă specifică pentru măsurile de politică socială supuse în prezent votului în unanimitate și procedurii legislative speciale în domeniile prevăzute la articolul 153 alineatul (1) literele (d), (f) și (g) din TFUE. Această clauză este relevantă pentru măsurile de sprijinire și de completare a activităților statelor membre în următoarele domenii:

- protecția lucrătorilor în caz de reziliere a contractului de muncă (concedieri);
- reprezentarea și apărarea colectivă a intereselor lucrătorilor și ale angajatorilor și
- condițiile de muncă pentru resortisanții din țările terțe care sunt rezidenți legali pe teritoriul Uniunii.

Orice trecere la procedura legislativă ordinară în aceste domenii face obiectul unui acord unanim în cadrul Consiliului, pe baza unei propuneri a Comisiei și după consultarea Parlamentului European.

Tratatele prevăd un alt mijloc de depășire a unei situații în care o decizie este blocată de unul sau mai multe state membre, pe baza dreptului lor de veto. **Procedura cooperării consolidate**¹⁴ permite unui grup de cel puțin nouă state membre să avanseze cu o inițiativă propusă atunci când se dovedește imposibil să se ajungă la un acord unanim în cadrul Consiliului. Alte state membre ale UE au dreptul de a se alătura inițiativei într-o etapă ulterioară. În cadrul acestei proceduri, articolul 333 din TFUE prevede, de asemenea, o clauză pasarelă specifică care permite statelor membre care participă la o anumită cooperare consolidată să decidă să treacă la o majoritate calificată și/sau la procedura legislativă ordinară.

Cu toate acestea, în domeniul politicii sociale, cooperarea consolidată nu este o soluție la probleme mai ample la nivelul UE, deoarece creează un risc de fragmentare a pieței unice,

¹⁴ Articolul 20 din TUE și articolele 326-334 din TFUE.

creând o Europă „cu două viteze” și un tratament diferit al cetățenilor UE în funcție de statul membru în care locuiesc. În acest context, articolul 326 din TFUE precizează că formele de cooperare consolidată nu pot aduce atingere pieței interne sau coeziunii economice, sociale și teritoriale. Ele nu pot să constituie o barieră sau o discriminare în schimburile dintre statele membre ori să provoace o denaturare a concurenței între acestea. Acest lucru este deosebit de relevant pentru politica socială. Alternativa utilizării procedurii de cooperare consolidată pare astfel nesatisfăcătoare pentru propunerile menite să asigure aplicarea drepturilor fundamentale, care ar trebui să se aplice tuturor persoanelor din toate statele membre ale UE. Încă din 2014, ideea utilizării cooperării consolidate pentru propunerea de directivă orizontală privind egalitatea de tratament¹⁵ a fost respinsă cu o majoritate covârșitoare în Consiliu.

Activarea clauzelor pasarelă pentru a trece la votul cu majoritate calificată nu prezintă aceste dezavantaje, deoarece permite UE să avanseze în ansamblul său, menținând astfel integritatea pieței unice și a dimensiunii sociale a UE. De asemenea, deși ar modifica metoda de votare și de luare a deciziilor, cadrul juridic general pentru acțiunea UE nu ar fi afectat, și anume:

- i. Acțiunea Uniunii ar continua să se concentreze asupra domeniilor în care obiectivele nu pot fi realizate în mod satisfăcător de către statele membre, date fiind amploarea și efectele acțiunii propuse, cu respectarea deplină a principiului **subsidiarității**. Conform principiului **proporționalității**, conținutul și forma acțiunii la nivelul Uniunii nu trebuie să depășească ceea ce este necesar pentru a îndeplini obiectivele tratatelor.
- ii. **Domeniul de aplicare și condițiile de exercitare a competențelor UE nu se modifică.** Articolul 153 din TFUE prevede o serie de criterii care trebuie îndeplinite de măsurile UE în domeniul politicii sociale; de exemplu, directivele pot prevedea numai *cerințe minime, ținând seama de condițiile și de reglementările tehnice existente în fiecare dintre statele membre și trebuie să evite impunerea unor constrângeri inutile asupra IMM-urilor*. Măsurile UE *nu aduc atingere dreptului recunoscut al statelor membre de a-și defini principiile fundamentale ale sistemului lor de securitate socială și nu trebuie să aducă atingere în mod semnificativ echilibrului financiar*. Măsurile UE nu pot împiedica un stat membru să mențină sau să adopte măsuri de protecție mai stricte. Articolul 153 alineatul (5) din TFUE *exclde*, de asemenea, orice măsuri referitoare la remunerații, dreptul de asociere, dreptul la grevă sau dreptul la lock-out. Articolul 151 din TFUE prevede că măsurile UE *țin seama de diversitatea practicilor naționale*.
- iii. **Rolul partenerilor sociali în elaborarea legislației privind politica socială va rămâne neschimbat.** În conformitate cu articolul 154 din TFUE, Comisia va continua să organizeze consultări în două etape cu partenerii sociali înainte de a prezenta propuneri viitoare în domeniul politicii sociale. Ea va consulta partenerii sociali cu privire la posibila orientare a unei acțiuni a UE și cu privire la conținutul propunerii preconizate. Trebuie remarcat faptul că, în măsura în care majoritatea calificată s-ar aplica în domeniile vizate de articolul 153 din TFUE, aceasta s-ar aplica, de asemenea, pentru punerea în aplicare a acordurilor partenerilor sociali prin decizii ale Consiliului în temeiul articolului 155 din TFUE.

¹⁵ Propunere de directivă a Consiliului cu privire la punerea în aplicare a principiului tratamentului egal al persoanelor indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, COM(2008) 426 final, 2.7.2008.

- iv. **Îmbunătățirea legiferării rămâne în centrul procesului de elaborare a politicilor UE:** orice propunere va fi elaborată în conformitate cu orientările privind o mai bună legiferare. Acestea asigură faptul că politicile UE și procesul legislativ al UE sunt deschise și transparente, susținute de dovezi și de o înțelegere a impactului asupra cetățenilor, a întreprinderilor și a administrațiilor publice. Cetățenii și părțile interesate pot contribui pe parcursul întregului proces și
- v. **Trecerea la votul cu majoritate calificată este o decizie aflată în întregime sub controlul statelor membre.** Pentru activarea clauzelor pasarelă, ar fi necesară o decizie în unanimitate a Consiliului European sau a Consiliului. În plus, în conformitate cu clauza generală [articolul 48 alineatul (7) din TUE], trecerea la votul cu majoritate calificată sau la procedura legislativă ordinară trebuie să fie sprijinită de toate parlamentele naționale, iar Parlamentul European trebuie să își dea aprobarea.

5. Analiza domeniilor de politică specifice care sunt încă supuse votului în unanimitate

Scopul prezentei secțiuni este de a evalua situațiile utilizării clauzelor pasarelă în domeniul social. Analiza se realizează de la caz la caz pentru cele cinci domenii identificate în secțiunea 2, care sunt supuse în continuare votului în unanimitate și procedurilor legislative speciale.

a) *Nediscriminarea*

Acțiunea UE de combatere a discriminării a făcut obiectul unui acord unanim de la introducerea sa în Tratatul de la Amsterdam în 1997. Tratatul de la Nisa a introdus votul cu majoritate calificată atunci când este vorba de definirea principiilor de bază ale măsurilor de încurajare ale Uniunii, cu excepția oricărei armonizări a legislațiilor naționale, menite să susțină acțiunile întreprinse de statele membre pentru combaterea discriminării¹⁶.

Legislația UE în vigoare¹⁷ (adoptată în unanimitate) prevede niveluri diferite de protecție, în funcție de motivele de discriminare. Directivele UE oferă o anumită protecție a egalității de gen și a egalității rasiale în domeniul ocupării forței de muncă și într-o serie de alte domenii. Pe de altă parte, tratamentul egal pe motive de religie sau convingeri, handicap, vârstă și orientare sexuală este protejat numai în domeniul încadrării în muncă și al ocupării forței de muncă. Necesitatea votului în unanimitate în cadrul Consiliului a condus, astfel, la un cadru

¹⁶ Articolul 19 alineatul (2) din TFUE.

¹⁷ Directiva 2004/113/CE a Consiliului de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii; Directiva 2000/43/CE a Consiliului de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică și Directiva 2000/78/CE a Consiliului de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

Alte instrumente au fost adoptate cu majoritate calificată deoarece se bazează pe o dispoziție diferită din tratat, dar se referă la domenii similare: Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă și Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului.

juridic inconsecvent și la un impact incoerent al legislației Uniunii asupra vieții cetățenilor, unele persoane fiind mai bine protejate decât altele¹⁸.

Egalitatea este una dintre valorile fundamentale ale UE. Discriminarea nu își are locul în UE¹⁹. În martie 2017, liderii UE s-au angajat, prin Declarația de la Roma, să acționeze în vederea realizării unei Uniuni care să promoveze egalitatea dintre femei și bărbați, drepturile și egalitatea de șanse pentru toți și să combată discriminarea. Statele membre și Comisia au aderat la Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă, care implică eliminarea legilor, politicilor și practicilor discriminatorii și promovarea unei legislații, a unor politici și acțiuni adecvate²⁰.

Un studiu din 2018 al Parlamentului European²¹ a scos în evidență amploarea efectelor negative pe care le au lacunele și barierele existente în legislația UE și în acțiunile acesteia asupra vieții de zi cu zi a persoanelor și asupra societății (în ceea ce privește PIB-ul, veniturile fiscale și coeziunea socială). Lipsa unor norme comune la nivelul UE care să asigure protecția împotriva discriminării în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii subminează condițiile de concurență echitabile, esențiale pentru o piață unică eficientă și echitabilă. Persoanele fizice și întreprinderile ar trebui să aibă acces neîntrerupt la cele patru libertăți fundamentale în aceleași condiții.

Legislația UE prevede că fiecare stat membru trebuie să înființeze organisme de promovare a egalității de tratament²². Mandatul acestor organisme de promovare a egalității este să ofere asistență independentă victimelor discriminării, să realizeze sondaje și să publice rapoarte referitoare la aspecte legate de discriminare, dar numai în ceea ce privește motivele legate de originea rasială sau etnică și de gen. Din cauza limitărilor juridice, Comisia a emis doar îndrumări fără caracter obligatoriu în ceea ce privește funcționarea acestor organisme²³. Asistența acordată victimelor și alte activități de promovare a egalității de tratament, precum și motivele de protecție diferă, așadar, de la un stat membru la altul.

¹⁸ Propunerea din 2008 de directivă a Consiliului cu privire la punerea în aplicare a principiului tratamentului egal al persoanelor indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală [COM (2008) 426 final], care abordează aceste preocupări și extinde protecția împotriva discriminării pe motive de religie sau convingeri, vârstă, handicap și orientare sexuală asupra altor domenii decât ocuparea forței de muncă, este blocată în Consiliu.

¹⁹ În special, articolul 2 din TUE și articolul 8 din TFUE.

²⁰ Una dintre țintele din cadrul obiectivului 10 (Reducerea inegalităților în interiorul țărilor și de la o țară la alta) este de a asigura egalitatea de șanse și de a reduce inegalitățile în materie de rezultate.

Ținta 10.2: Până în 2030, capacitarea și promovarea incluziunii sociale, economice și politice a tuturor, indiferent de vârstă, sex, handicap, rasă, etnie, origine, religie sau statut economic sau de orice altă natură și

Ținta 10.3: Asigurarea de șanse egale și reducerea inegalităților în materie de rezultate, inclusiv prin eliminarea legilor, politicilor și practicilor discriminatorii și promovarea unei legislații, a unor politici și acțiuni adecvate în acest sens.

²¹ Serviciul de Cercetare al Parlamentului European, *Equality and the fight against racism and xenophobia (Cost of non-Europe report)* [Egalitatea și combaterea rasismului și a xenofobiei (Raport privind costul non-Europei)] (PE 615.660, martie 2018);

[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 Articolul 13 din Directiva 2000/43/CE, articolul 11 din Directiva 2010/41/UE, articolul 12 din Directiva 2004/113/CE și articolul 20 din Directiva 2006/54/CE.

²³ Recomandarea Comisiei C(2018) 3850 final din 22.6.2018 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității;

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

Pentru a facilita asigurarea unei protecții egale împotriva discriminării, cu mecanisme eficace de remediere pentru toți, ar putea fi avută în vedere în viitorul apropiat utilizarea clauzei pasarelă.

Nediscriminarea: date și cifre

- Un sondaj Eurobarometru²⁴ arată că 12 % dintre respondenți în UE se consideră parte a unui grup expus riscului de discriminare. Aproximativ unul din cinci respondenți raportează experiențe personale de discriminare sau de hărțuire în ultimele 12 luni. Discriminarea pe motive de origine etnică este considerată a fi cea mai răspândită formă de discriminare, urmată de discriminarea pe motive de orientare sexuală, identitate de gen, religie sau convingeri, handicap și vârstă.
- Pentru persoanele vizate, orice refuz al drepturilor din cauza discriminării poate conduce la daune materiale și/sau nemateriale, de exemplu o pierdere a veniturilor și/sau o deteriorare a stării de sănătate. Pentru societate, discriminarea poate avea un impact negativ asupra PIB-ului și a veniturilor fiscale, precum și asupra coeziunii sociale²⁵.

b) Securitatea socială și protecția socială a lucrătorilor (în afara situațiilor transfrontaliere)

UE sprijină și completează activitățile statelor membre în ceea ce privește securitatea socială și protecția socială a lucrătorilor²⁶. Acest domeniu a fost supus votului în unanimitate și unei proceduri legislative speciale de la introducerea acestor competențe în Tratatul de la Maastricht în 1992.

Cerința unanimității în acest domeniu este legată de faptul că sistemele naționale de securitate socială și de protecție socială sunt adânc înrădăcinate în modele naționale economice, fiscale și de redistribuire a veniturilor. Sistemele respective diferă semnificativ în cadrul UE, în ceea ce privește dimensiunea bugetului și modul său de alocare, sursa de finanțare, gradul de acoperire a riscurilor în rândul populației și rolul partenerilor sociali.

În același timp, pe măsură ce piețele muncii evoluează, sistemele de protecție socială au la rândul lor nevoie de reforme la nivel național în vederea modernizării lor, pentru ca modelul nostru social să fie unul adecvat, astfel încât nimeni să nu fie lăsat în urmă, iar cetățenii și întreprinderile europene să profite în cea mai mare măsură de universul dinamic al muncii. Schimbările demografice, precum îmbătrânirea populației, scăderea ratei natalității și creșterea speranței de viață, vor afecta capacitatea statelor membre de a garanta o protecție socială adecvată. Contribuțiile populațiilor în vârstă de muncă vor fi în scădere, astfel încât va fi necesar să se caute alte surse de finanțare decât cele salariale pentru sistemele de protecție socială. Diversitatea relațiilor de muncă, exacerbată de schimbările tehnologice și de platformele digitale, a creat deja lacune în materie de protecție socială. Universul muncii de mâine va necesita investiții masive în învățarea pe tot parcursul vieții, în formare, în procesul

²⁴ Eurobarometru 437, *Discriminarea în UE în 2015*.

²⁵ A se vedea nota de subsol 21.

²⁶ Acest lucru este prevăzut la articolul 153 alineatul (1) litera (c) din TFUE, în timp ce, în temeiul articolului 48 din TFUE, UE are competența de a adopta, în domeniul securității sociale, măsurile necesare pentru instituirea liberei circulații a lucrătorilor. Aceste măsuri fac obiectul votului cu majoritate calificată și, prin urmare, nu sunt vizate de prezenta comunicare.

de perfecționare și de recalificare profesională, de care sistemele naționale de protecție socială nu se ocupă suficient în prezent.

Servindu-se de principiile Pilonului european al drepturilor sociale drept punct de reper, Comisia a propus până în prezent ca acțiunea la nivelul UE să se axeze pe formularea de recomandări, cum ar fi Recomandarea privind accesul la protecție socială pentru lucrători și persoanele care desfășoară o activitate independentă. În decembrie 2018, recomandarea a fost aprobată la nivel politic de Consiliu în unanimitate și se așteaptă adoptarea sa finală. Odată adoptată, recomandarea va începe să fie pusă în aplicare și va trebui evaluat impactul acesteia asupra modernizării sistemelor de protecție socială.

În cazul în care Consiliul European utilizează clauza pasarelă prevăzută la articolul 48 alineatul (7) din TUE și autorizează aplicarea votului cu majoritate calificată în domeniul sau în cazul respectiv, Consiliul poate acționa prin vot cu majoritate calificată și nu în unanimitate atunci când adoptă recomandări în domeniul sau cazul respectiv, în temeiul articolului 292 din TFUE. Trecerea la votul cu majoritate calificată ar permite să se ajungă la un acord cu privire la astfel de recomandări pentru a orienta și a contribui la sprijinirea procesului de convergență către sisteme de protecție socială adaptate secolului 21.

Chiar și în acest caz, acțiunea UE trebuie să respecte principiul subsidiarității și să țină seama de diferențele mari dintre sistemele de protecție socială ale statelor membre. Totodată, articolul 153 alineatul (4) din TFUE garantează dreptul statelor membre de a-și defini principiile fundamentale ale sistemului lor de securitate socială, fără să se aducă atingere în mod semnificativ echilibrului financiar al acestora.

Prin urmare, pentru a sprijini modernizarea sistemelor de protecție socială și convergența dintre acestea, **ar putea fi preconizată în viitorul apropiat utilizarea clauzei pasarelă pentru adoptarea recomandărilor în domeniul securității sociale și al protecției sociale a lucrătorilor.**

c) Condițiile de muncă pentru resortisanții din țările terțe care sunt rezidenți legali pe teritoriul Uniunii

Mai multe directive ale UE privind migrația legală reglementează condițiile de intrare și de ședere, precum și drepturile diferitelor categorii de resortisanți ai țărilor terțe, cum ar fi, de exemplu, studenții, cercetătorii, lucrătorii sezonieri și persoanele transferate în cadrul aceleiași companii²⁷. Aceste directive au fost adoptate în temeiul articolului 79 alineatul (2) din TFUE, cu majoritate calificată, acordându-se competențe de codecizie Parlamentului European.

²⁷ Acquis-ul în domeniul migrației legale include:

- Directiva 2003/86/CE a Consiliului din 22 septembrie 2003 privind dreptul la reîntregirea familiei;
- Directiva 2003/109/CE a Consiliului din 25 noiembrie 2003 privind statutul resortisanților țărilor terțe care sunt rezidenți pe termen lung;
- Directiva 2009/50/CE a Consiliului din 25 mai 2009 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților din țările terțe pentru ocuparea unor locuri de muncă înalt calificate (Directiva privind cartea albastră a UE);
- Directiva 2011/98/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 13 decembrie 2011 privind o procedură unică de solicitare a unui permis unic pentru resortisanții țărilor terțe în vederea șederii și ocupării unui loc de

Aceste norme urmăresc să asigure un tratament egal cu cel garantat resortisanților UE într-o serie de domenii, inclusiv în ceea ce privește condițiile de angajare (cum ar fi salariul, calificările profesionale etc.). În același timp, vastul acquis al UE în domeniul social și al ocupării forței de muncă²⁸, în special în ceea ce privește asigurarea unor condiții de muncă echitabile și protejarea sănătății și a siguranței la locul de muncă, se aplică tuturor lucrătorilor care fac obiectul legislației naționale privind ocuparea forței de muncă dintr-un stat membru, indiferent de naționalitatea lor.

În plus, pe baza diferitelor dispoziții din tratat care fac obiectul votului cu majoritate calificată, Uniunea a adoptat recomandări cu privire la măsurile de activare pentru cei care întâmpină dificultăți pe piața forței de muncă. De exemplu, UE a oferit deja orientări sub forma Garanției pentru tineret²⁹, a Recomandării Consiliului privind integrarea șomerilor de lungă durată pe piața forței de muncă³⁰; și a Recomandării Consiliului privind parcursurile de actualizare a competențelor³¹. Aceste recomandări se aplică, de asemenea, resortisanților țărilor terțe aflați în situație de ședere legală și recunosc faptul că resortisanții țărilor terțe se numără printre grupurile vulnerabile de pe piața forței de muncă, care necesită sprijin personalizat. Aceste recomandări sunt puse în aplicare, iar impactul lor, inclusiv asupra resortisanților țărilor terțe aflați în situație de ședere legală, urmează să fie evaluat.

Prin urmare, domeniul de aplicare potențial al articolului 153 alineatul (1) litera (g) din TFUE, care permite Uniunii să sprijine și să completeze activitățile statelor membre în domeniul condițiilor de încadrare în muncă a resortisanților țărilor terțe aflați în situație de ședere legală, pe baza unanimității, pare a fi destul de limitat.

Având în vedere legislația existentă în acquis-ul din domeniul social și al migrației, precum și recomandările existente, **se pare că în prezent nu există o valoare adăugată semnificativă care să rezulte din utilizarea clauzei pasarelă în acest domeniu.**

muncă pe teritoriul statelor membre și un set comun de drepturi pentru lucrătorii din țările terțe cu ședere legală pe teritoriul unui stat membru;

- Directiva 2014/36/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în scopul ocupării unui loc de muncă în calitate de lucrători sezonieri;
- Directiva 2014/66/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în contextul unui transfer în cadrul aceleiași companii; și
- Directiva (UE) 2016/801 a Parlamentului European și a Consiliului din 11 mai 2016 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe pentru cercetare, studii, formare profesională, servicii de voluntariat, programe de schimb de elevi sau proiecte educaționale și muncă au pair.

²⁸ De exemplu, în ceea ce privește sănătatea și siguranța lucrătorilor (Directiva cadru 89/391/CEE și 25 de directive conexe) și condițiile de muncă: Directiva 91/533/CEE (privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii); Directiva 94/33/CE (privind protecția tinerilor la locul de muncă); Directiva 2008/104/CE (privind munca prin agent de muncă temporară); Directiva 2008/94/CE (privind protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului); Directiva 1997/81/CE (privind munca pe fracțiune de normă); Directiva 1999/70/CE (privind munca pe durată determinată); Directiva 2002/14/CE (privind informarea și consultarea); Directiva 2003/88/CE (privind organizarea timpului de lucru).

²⁹ Recomandarea Consiliului din 22 aprilie 2013 privind înființarea unei garanții pentru tineret (2013/C 120/01).

³⁰ Recomandarea Consiliului din 15 februarie 2016 privind integrarea șomerilor de lungă durată pe piața forței de muncă (2016/C 67/01).

³¹ Recomandarea Consiliului din 19 decembrie 2016 privind parcursurile de actualizare a competențelor: noi oportunități pentru adulți (2016/C484/01).

d) Protecția lucrătorilor în caz de reziliere a contractului de muncă

Protecția lucrătorilor în cazul rezilierii contractului lor de muncă (*concediere*) se află în centrul legislației naționale a muncii. Aceasta este strâns legată de sistemele naționale de protecție socială și de instituțiile pieței forței de muncă, inclusiv de rolul partenerilor sociali și de tradițiile în materie de negociere colectivă. Durata și nivelul indemnizațiilor de șomaj, gradul de reglementare a contractelor de muncă și procedurile judiciare și nejudiciare diferă de la un stat membru la altul.

La nivelul UE, Carta drepturilor fundamentale a UE și Pilonul european al drepturilor sociale³² definesc principiile orizontale care reglementează protecția împotriva concedierilor. La nivel național, există cadre de protecție cuprinzătoare, care stabilesc standarde minime de protecție împotriva concedierii lucrătorilor. Legislațiile naționale sunt cel mai în măsură să țină seama de particularitățile diferitelor sisteme naționale de protecție, inclusiv de considerente de natură fiscală.

Legislația secundară a UE oferă măsuri specifice de protecție a celor mai vulnerabili lucrători împotriva concedierii, inclusiv protecția femeilor împotriva concedierii în timpul sarcinii. Directiva privind munca pe fracțiune de normă³³, Directiva privind egalitatea de gen³⁴ și Directiva privind egalitatea de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă³⁵ oferă, de asemenea, protecție împotriva concedierii și a tratamentului nefavorabil. Directiva privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă³⁶ garantează faptul că lucrătorii au dreptul de a fi informați cu privire la durata perioadei de preaviz și interzic concedierile pe motivul exercitării de către lucrători a drepturilor lor la informare. De asemenea, Directiva privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată³⁷ interzice concedierea pe motivul solicitării unui concediu de paternitate, a unui concediu pentru creșterea copilului, a unui concediu de îngrijitor sau a unor formule flexibile de lucru.

Legăturile puternice cu sistemele naționale de protecție socială și cu instituțiile de pe piața muncii și diversitatea acestora, precum și necesitatea de a respecta diverse forme de practici naționale și modele de dialog social reprezintă argumente solide pentru menținerea votului în unanimitate în cadrul Consiliului în acest domeniu. În plus, unele dintre directivele recent adoptate, menționate mai sus, vor fi puse în aplicare numai după o perioadă de tranziție, astfel încât este prea devreme să se evalueze performanța lor în acest domeniu. **Nu pare să existe niciun motiv evident în prezent pentru utilizarea clauzei pasarelă.**

³² Principiul 7 litera (b) din Pilonul european al drepturilor sociale prevede că „[î]nainte de concediere, lucrătorii au dreptul de a fi informați în legătură cu motivele acesteia și de a beneficia de o perioadă de preaviz rezonabilă. Lucrătorii au dreptul de acces la mecanisme imparțiale de soluționare a litigiilor și, în caz de concediere nejustificată, au dreptul la o cale de atac, inclusiv la o compensație adecvată.”.

³³ Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES.

³⁴ Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă).

³⁵ Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului.

³⁶ [COM \(2017\) 797.](#)

³⁷ [COM \(2017\) 253.](#)

e) Reprezentarea și apărarea colectivă a intereselor lucrătorilor și angajatorilor

În ceea ce privește reprezentarea și apărarea colectivă a intereselor lucrătorilor și angajatorilor, inclusiv administrarea comună, există principii generale solide care decurg din Carta drepturilor fundamentale a UE și din Pilonul european al drepturilor sociale³⁸. În același timp, competențele UE în acest domeniu sunt strict limitate de tratat, care exclude în mod expres măsurile privind dreptul de asociere, dreptul la grevă și dreptul la lock-out³⁹. În plus, nu există o legislație specifică la nivelul UE care să reglementeze acest aspect în mod cuprinzător⁴⁰.

Normele și tradițiile privind reprezentarea și apărarea colectivă variază considerabil la nivel național. Există diferențe semnificative de la un stat membru la altul în ceea ce privește gradul de reprezentativitate a partenerilor sociali, implicarea lor generală în procesul de luare a deciziilor, precum și prevalența și centralizarea negocierii colective. În plus, 18 state membre au modele de reprezentare a lucrătorilor la nivelul consiliului de administrație al întreprinderii, iar acestea diferă foarte mult.

Comisia își menține angajamentul de a sprijini consolidarea capacităților partenerilor sociali, în conformitate cu declarația comună cvadripartită a Președinției Consiliului Uniunii Europene, a Comisiei și a partenerilor sociali europeni privind „Un nou început pentru dialogul social”⁴¹.

Comisia a salutat programul de lucru autonom pentru perioada 2019-2021 convenit de partenerii sociali intersectoriali din UE la 6 februarie 2019⁴² – o dovadă a voinței lor de a promova soluții pentru o Europă echitabilă, competitivă și durabilă.

Legăturile puternice cu normele și tradițiile naționale din domeniul reprezentării și apărării colective și diversitatea acestora reprezintă argumente solide pentru menținerea votului în unanimitate în cadrul Consiliului în acest domeniu. **Nu pare să existe niciun motiv evident în prezent pentru utilizarea clauzei pasarelă.**

³⁸ Principiul 8 al Pilonului european al drepturilor sociale prevede că „partenerii sociali trebuie consultați cu privire la conceperea și punerea în aplicare a politicilor economice, sociale și de ocupare a forței de muncă, în conformitate cu practicile naționale. Aceștia trebuie încurajați să negocieze și să încheie acorduri colective referitoare la chestiuni relevante pentru ei, cu respectarea autonomiei lor și a dreptului la acțiuni colective. Atunci când este cazul, acordurile încheiate între partenerii sociali trebuie puse în aplicare la nivelul Uniunii și al statelor membre. Lucrătorii sau reprezentanții acestora au dreptul de a fi informați și consultați în timp util cu privire la chestiuni relevante pentru ei, în special cu privire la transferul, restructurarea și fuziunea întreprinderilor și la concedierile colective. Trebuie încurajat sprijinul pentru sporirea capacității partenerilor sociali de a promova dialogul social.”

³⁹ A se vedea articolul 153 alineatul (5) din TFUE care prevede că dispozițiile articolului 153 din TFUE nu se aplică remunerațiilor, dreptului de asociere, dreptului la grevă sau dreptului la lock-out.

⁴⁰ Aspectele referitoare la reprezentare și la apărarea colectivă sunt tratate – în măsuri diferite – în cadrul unor instrumente specifice, cum ar fi Directiva 2009/38/CE a Consiliului privind comitetul european de întreprindere, Directiva 2001/23/CE privind transferul de întreprinderi, Directiva 2001/86/CE de completare a statutului societății europene în ceea ce privește implicarea lucrătorilor, Directiva 2003/72/CE privind drepturile de informare, consultare și participare ale angajaților în cadrul unei societăți cooperative europene și Directiva (UE) 2017/1132 privind anumite aspecte ale dreptului societăților comerciale.

⁴¹ Un nou început pentru dialogul social – Declarația a partenerilor sociali europeni, a Comisiei Europene și a Președinției Consiliului Uniunii Europene, 16 iunie 2016; <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15738&langId=ro>

⁴² Dialogul social european: program de lucru 2019-2021 (CES, BusinessEurope, CEEP și UEAPME); <https://www.busesseurope.eu/publications/european-social-dialogue-work-programme-2019-2021>

6. Concluzii și etape următoare

În domeniul social, UE dispune deja de procese decizionale eficace, rapide și flexibile, care permit să își îndeplinească obiectivele de a promova bunăstarea popoarelor sale, o economie socială de piață cu un grad ridicat de competitivitate, ocuparea deplină a forței de muncă și progresul social și de a combate excluziunea socială și discriminarea, și care îi permit să răspundă provocărilor cu care se va confrunta în viitor universul muncii în contextul tendințelor globale, cum sunt digitalizarea, îmbătrânirea populației și migrația.

Având în vedere considerațiile expuse în prezenta comunicare:

- Pentru domeniile supuse încă votului în unanimitate, trecerea la votul cu majoritate calificată sau la procedura legislativă ordinară ar putea, cu siguranță, să facă procesul decizional din UE mai rapid, mai flexibil și mai eficace. De asemenea, ar promova o cultură a compromisului și ar facilita luarea de decizii care să răspundă nevoilor cetățenilor și ale economiei UE în ansamblul său, asigurând astfel o piață unică echitabilă;
- Acestea fiind spuse, este necesară o abordare selectivă, de la caz la caz a utilizării clauzelor pasarelă din tratate. Nu toate domeniile politicii sociale care fac încă obiectul unanimității și al procedurilor legislative speciale sunt la fel de importante pentru îmbunătățirea capacității de acțiune a Uniunii.
- Din perspectiva Comisiei, ar fi important să se aibă în vedere utilizarea, în viitorul apropiat, a clauzei pasarelă generale pentru a facilita procesul decizional în materie de **nediscriminare** și pentru adoptarea de **recomandări privind securitatea socială și protecția socială a lucrătorilor**. Pentru celelalte domenii (condițiile de încadrare în muncă a resortisanților țărilor terțe aflați în situație de ședere legală, concedieri și reprezentarea și apărarea colectivă a intereselor lucrătorilor și angajatorilor) nu pare să existe în prezent vreun motiv evident pentru utilizarea clauzei pasarelă relevante, însă Comisia lasă loc unei revizuii a situației în viitor.
- Activarea clauzei pasarelă în domeniul nediscriminării, al securității sociale și al protecției sociale a lucrătorilor ar necesita adoptarea de către Consiliul European a unei decizii în acest sens, în conformitate cu procedura prevăzută la articolul 48 alineatul (7) din TUE, astfel cum se subliniază în secțiunea 4 din prezenta comunicare.

Comisia invită Parlamentul European, Consiliul European, Consiliul, Comitetul Economic și Social European, Comitetul Regiunilor, partenerii sociali și toate părțile interesate să se angajeze într-o dezbatere deschisă privind extinderea utilizării votului cu majoritate calificată și a procedurii legislative ordinare în domeniul social, având drept bază prezenta comunicare.
