



Strasbūras, 2019 04 16
COM(2019) 186 final

**KOMISIJOS KOMUNIKATAS EUROPOS PARLAMENTUI, EUROPOS VADOVŲ
TARYBAI, TARYBAI, EUROPOS EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ
KOMITETUI IR REGIONŲ KOMITETUI**

**Veiksmingesnis socialinės politikos sprendimų priėmimas:
sričių, kuriose bus plačiau taikoma kvalifikuota balsų dauguma, nustatymas**

1. Įvadas

Europos Sąjungos socialinis aspektas įtvirtintas Europos Sąjungos sutarties 3 straipsnyje. Jame pabrėžiama, kad Sąjungos tikslai, *inter alia*, yra skatinti savo tautų gerovę, siekti tvaraus vystymosi ir didelio konkurencingumo socialinės rinkos ekonomikos, kuria siekiama visiško užimtumo ir socialinės pažangos, kovoti su socialine atskirtimi ir diskriminacija ir skatinti moterų ir vyrų lygybę.

Atsižvelgiant į tai, Sąjungos vaidmuo yra palaikyti ir papildyti valstybių narių socialinę politiką ir užtikrinti vienodas sąlygas, didėjančią konvergenciją užimtumo ir socialinės veiklos rezultatų srityje, taip pat gerai veikiančią bendrąją rinką ir ekonominę ir pinigų sąjungą. Per pastaruosius 60 metų ES lygmens teisės aktai, politikos koordinavimas ir finansavimas padėjo padaryti akivaizdžią pažangą (žr. 1 priedą).

Kalbant apie kintančias darbo rinkas ir visuomenes, naujas galimybes ir iššūkius, kylančius dėl globalizacijos, skaitmeninimo, klimato kaitos švelninimo ir prisitaikymo prie jos, kintančių darbo modelių, migracijos ir visuomenės senėjimo, ES piliečiams labiausiai rūpi socialiniai klausimai. Reaguodama į tai, Europos Komisija pateikė išsamią iniciatyvų atnaujinti ir modernizuoti ES socialinės srities *acquis* darbotvarkę¹. 2017 m. kovo mėn. ES vadovai taip pat įsipareigojo toliau dirbti kuriant socialinę Europą².

2017 m. lapkričio mėn. paskelbtas Europos socialinių teisių ramstis buvo svarbus žingsnis į priekį. Europos socialinių teisių ramstis³, kurį Komisija pasiūlė ir paskelbė kartu su Europos Parlamentu ir Europos Sąjungos Taryba, yra naujas kelrodis, padėsiantis spręsti dabartines ir ateities problemas. ES lygmeniu jau imtasi keleto iniciatyvų, kuriomis vykdomi tolesni veiksmai, susiję su ramsčiu, ir modernizuojamos piliečių teisės sparčiai kintančiame pasaulyje⁴, taip pat prisidedama prie JT darnaus vystymosi tikslų įgyvendinimo.

Vykstant spartiems ir kartais radikaliems pokyčiams, kaip niekada svarbu, kad ES kartu su valstybėmis narėmis galėtų greitai formuoti veiksmingus politinius sprendimus. Tai, be kita ko, yra veiksmingas sprendimų priėmimo procesas, kurį taikydama ES galėtų prisidėti remdama ir papildydama nacionalinę politiką, laiku spręsdama kylančias problemas, visapusiškai išnaudodama tokių pokyčių teikiamas galimybes, gindama Sąjungos bendrus interesus ir saugodama ES piliečius.

Kaip 2018 m. rugsėjo mėn. pranešime apie Sąjungos padėtį paskelbė Komisijos Pirmininkas J.-C. Junckeris, tikslinga įvertinti Sutartyse nustatytą ES sprendimų priėmimo sistemą, skirtą skirtingoms pagrindinėms politikos sritims, siekiant užtikrinti, kad ES galėtų naudotis visomis turimomis priemonėmis ir kuo labiau padidintų jų pridėtinę vertę.

¹ Daugiau informacijos pateikta adresu https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social_priorities_juncker_commission_en.pdf ir 2 priede.

² 27 valstybių narių ir Europos Vadovų Tarybos, Europos Parlamento ir Europos Komisijos vadovų deklaracija (Roma, 2017 m. kovo 25 d.): http://europa.eu/rapid/press-release_STATEMENT-17-767_lt.htm

³ Ramstį paskelbė Europos Parlamentas, Taryba ir Komisija Geteborge vykusiame socialinių reikalų aukščiausiojo lygio susitikime deramo darbo vietų ir ekonomikos augimo klausimais (2017 m. lapkričio mėn.): https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_lt

⁴ J.-C. Junckerio vadovaujamos Komisijos priimtų socialinės srities iniciatyvų apžvalga pateikta 2 priede.

Tad šis komunikatas yra dalis šios Komisijos platesnio išsipareigojimo išnagrinėti, kaip padaryti sprendimų priėmimo procesą veiksmingesnį nustatant sritis, kuriose būtų plačiau taikoma kvalifikuota balsų dauguma⁵, ir yra grindžiamas ankstesniais komunikatais dėl bendros užsienio ir saugumo politikos⁶, apmokestinimo⁷ ir energetikos ir klimato⁸.

Svarbu pažymėti, kad beveik tris dešimtmečius dauguma sprendimų socialinės politikos srityje buvo priimami taikant įprastą teisėkūros procedūrą, pagal kurią Taryba (priimdama sprendimą kvalifikuota balsų dauguma) ir Europos Parlamentas veikia kaip lygiaverčiai teisės aktų leidėjai (žr. tolesnį skirsnį). Taigi ES socialinių reikalų politikos formavimas labai skiriasi nuo kitų sričių, būtent apmokestinimo ir bendros užsienio ir saugumo politikos, kuriose vis dar taikomas vienbalsiškumas.

Kitas ypatumas yra tas, kad Komisija prieš pateikdama socialinės srities pasiūlymus privalo konsultuotis su socialiniais partneriais⁹. Be to, socialiniai partneriai gali derėtis dėl susitarimų, kurie gali būti įgyvendinami arba autonomiškai pagal nacionalinę praktiką, arba jų prašymu įgyvendinami ES lygiu Tarybai priimant sprendimą¹⁰.

2. Dabartinė sprendimų priėmimo socialinės politikos srityje sistema

Socialinės politikos *acquis* sudaro 125 teisės aktai, apimantys tokias sritis kaip moterų ir vyrų lygybė, darbuotojų judumas, komandiruočių darbuotojų teisės, darbuotojų apsauga, sveikata ir sauga, darbo sąlygos ir darbuotojų informavimas ir konsultavimas. J.-C. Junckerio vadovaujama Komisija pateikė 27 pasiūlymus dėl teisės aktų socialinės politikos srityje; iš jų iki šiol susitarta dėl 24 (žr. 2 priedą).

⁵ Žr. 2018 m. rugsėjo 12 d. Komisijos pirmininko J.-C. Junckerio pranešimą apie Sąjungos padėtį ir Komisijos 2019 m. darbo programą (COM(2018) 800 *final*).

⁶ COM(2018) 647 *final*.

⁷ COM(2019) 8 *final*.

⁸ COM(2019) 177 *final*.

⁹ Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154 straipsnyje nustatyta privaloma dviejų etapų konsultacijų procedūra: pirmajame etape Komisija konsultuojasi su socialiniais partneriais dėl galimos iniciatyvos krypties, o antrajame etape – dėl numatomos iniciatyvos turinio. Abiem etapais socialiniai partneriai gali informuoti Komisiją apie savo pageidavimą pradėti derybų procesą dėl socialinių partnerių susitarimo šioje srityje. Tokiu atveju Komisija sustabdo savo iniciatyvą tol, kol trunka derybos. Jei derybos užbaigiamos sėkmingai, socialiniai partneriai gali prašyti, kad jų susitarimą įgyvendintų Komisija, pateikdama pasiūlymą dėl Tarybos sprendimo. Jei po antro konsultacijų etapo nesudaromas socialinių partnerių susitarimas, Komisija gali nuspręsti pateikti pasiūlymą.

¹⁰ SESV 155 straipsnis.

Didžioji dalis socialinės politikos *acquis* priimta kvalifikuota balsų dauguma ir taikant įprastą teisėkūros procedūrą. Be to, rengiant ES socialinės srities *acquis* svarbų vaidmenį atliko ES lygmeniu įgyvendinti socialinių partnerių susitarimai. Tam tikrose srityse teisės aktai buvo priimti vienbalsiai, pvz., pirmieji teisės aktai, susiję su socialinės apsaugos sistemų koordinavimu¹¹ ir kova su diskriminacija dėl lyties, rasinės ar etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, amžiaus arba seksualinės orientacijos.

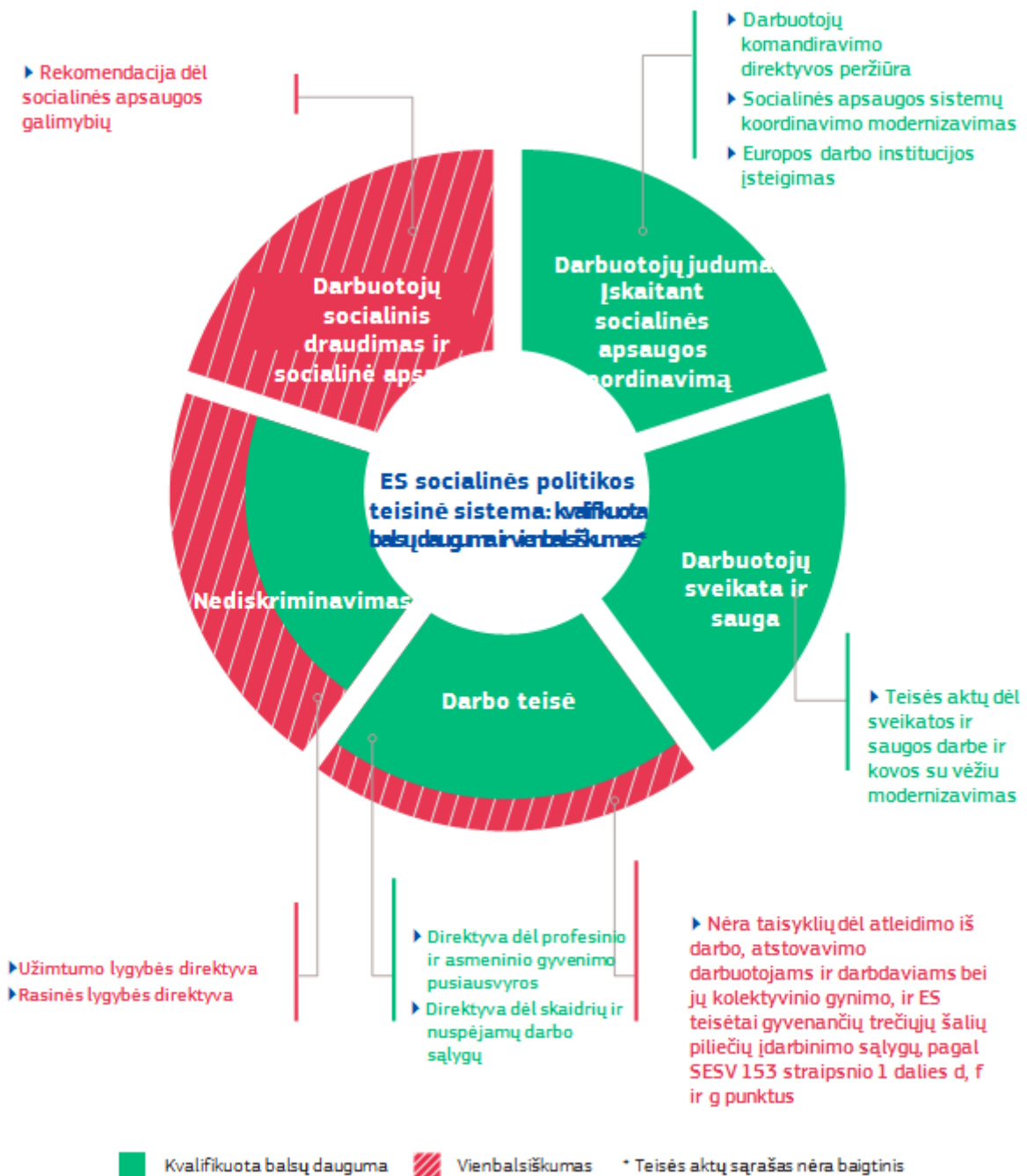
Tačiau tam tikrose socialinės politikos srityse vis dar taikomas vienbalsiškumas Taryboje ir speciali teisėkūros procedūra, kurioje Europos Parlamentas nėra viena iš teisėkūros institucijų. Šios sritys yra:

- nediskriminavimas (SESV 19 straipsnio 1 dalis),
- darbuotojų socialinis draudimas ir socialinė apsauga (išskyrus tarpvalstybinius atvejus) (SESV 153 straipsnio 1 dalies c punktas),
- darbuotojų socialinė apsauga nutraukus darbo sutartį (SESV 153 straipsnio 1 dalies d punktas),
- atstovavimas darbuotojų ir darbdavių interesams bei šių interesų kolektyvinis gynimas (SESV 153 straipsnio 1 dalies f punktas) ir
- ES teritorijoje teisėtai gyvenančių trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo sąlygos (SESV 153 straipsnio 1 dalies g punktas).

Nepaisant to, kad tam tikri šių politikos sričių aspektai gali daryti poveikį nacionalinių socialinės gerovės sistemų finansinei pusiausvyrai, nėra jokios konkrečios loginės priežasties, kodėl po vėlesnių Sutarties pakeitimų šioms kelioms sritims vis dar taikomas vienbalsiškumas ir speciali teisėkūros procedūra, visų pirma jas lyginant su sritimis, kurioms jau taikoma kvalifikuota balsų dauguma.

¹¹ 2009 m. įsigaliojus Lisabonos sutarčiai, valstybių narių socialinės apsaugos sistemų koordinavimo klausimai, susiję su laisvu darbuotojų judėjimu pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 48 straipsnį, sprendžiami kvalifikuota balsų dauguma ir taikant įprastą teisėkūros procedūrą, o ne vienbalsiai. ES socialinės politikos *acquis* raidos apžvalga pateikta 1 priede. Kartu su šiuo pakeitimu pradėta taikyti sustabdymo išimtiniais atvejais sąlyga pagal SESV 48 straipsnį, pagal kurią Tarybos narė gali pareikšti, kad teisėkūros procedūra priimamo akto projektas dėl socialinės apsaugos koordinavimo turėtų poveikio svarbiems jos socialinės apsaugos sistemos aspektams (įskaitant jos taikymo sritį, sąnaudas ar finansinę struktūrą) arba finansinei sistemos pusiausvyrai, ir paprašyti, kad klausimas būtų perduotas Europos Vadovų Tarybai; tada įprasta teisėkūros procedūra sustabdoma. Per keturis mėnesius, aptarusi klausimą, Europos Vadovų Taryba projektą arba perduoda atgal Tarybai, kuri atnaujina įprastą teisėkūros procedūrą, arba nesiima jokių veiksmų, arba paprašo Komisijos pateikti naują pasiūlymą (tokiu atveju laikoma, kad pirminis pasiūlytas aktas yra nepriimtas).

1 diagrama. Socialinės politikos *acquis*. Vienbalsiškumas ir kvalifikuota balsų dauguma, iliustruoti galiojančių teisės aktų pavyzdžiais



3. Parama ES socialinės politikos kūrimui

a) Apsaugos spragų šalinimas

Dėl vienbalsišku grindžiamo sprendimų priėmimo proceso ir fakto, kad kvalifikuota balsų dauguma ir vienbalsiškumas taikomi toje pačioje politikos srityje, socialinės politikos *acquis* kuriamas nevienodai. Nors apskritai apsaugos standartai yra griežti, yra spragų, dėl kurių tam tikros grupės nėra lygiaverčiai apsaugotos. Pavyzdžiui:

- egzistuoja išsamios ES teisės nuostatos dėl vyrų ir moterų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į vyrus ir moteris, taip pat dėl vienodo požiūrio dėl rasinės ar etninės kilmės, tačiau vienodas požiūris dėl religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus ir seksualinės orientacijos nėra užtikrintas tokiu pačiu mastu; tai yra srities, kuriai taikomas vienbalsiškumas kai nėra nustatytų vienodų taisyklių, pavyzdys;
- teisėtai ES teritorijoje gyvenantiems trečiųjų šalių piliečiams yra garantuojamas toks pats požiūris, kaip ES piliečiams, galimybių patekti į darbo rinką ir darbo sąlygų srityse (taip pat dėl galimybių gauti išsilavinimą ir dalyvauti profesiniame mokyme, diplomų ir kitų profesinių kvalifikacijų pripažinimo, socialinės apsaugos, galimybių gauti prekių ir paslaugų), tačiau nėra jokių privalomų būtinausių ES reikalavimų, konkrečiai skirtų jų veiksmingai integracijai į darbo rinką; tai yra Sutartyse numatytų dviejų procedūrų pavyzdys, kurias naudojant taikomos skirtingos balsavimo taisyklės; jos naudojamos panašiose srityse, būtent teisėtos migracijos ir teisėtai šalyje gyvenančių imigrantų darbo sąlygų srityse;
- vadovybė, prieš priimdama sprendimus, visų pirma kai numatomas restruktūrizavimas, kolektyvinis atleidimas iš darbo ar įmonių perdavimas, ir ES masto įmonių atvejais (per Europos darbų tarybą) turi informuoti darbuotojus ir su jais konsultuotis, bet (išskyrus taisykles dėl darbuotojų dalyvavimo valdant įvairių formų Europos bendroves)¹² nėra bendrų būtinausių reikalavimų dėl darbuotojų ir darbdavių interesų atstovavimo ir kolektyvinio gynimo. Be to, yra tik kelios nuostatos dėl konkrečios atskirų darbuotojų apsaugos nutraukus darbo sutartį.

b) Prisitaikymas prie kintančių socialinių uždavinių

ES ir jos visos valstybės narės susiduria su bendrais uždaviniais, susijusiais su naujų technologijų poveikiu, didėjančiu konkurenciniu spaudimu globalizuotoje ekonomikoje, naujomis darbo formomis ir demografinėmis tendencijomis (įskaitant senėjimą). Svarbu tai, kad jos turi visapusiškai pasinaudoti galimybėmis, kurias teikia kai kurie iš šių pokyčių (pavyzdžiui, skaitmeninimas). Norint išsaugoti Europos socialinio modelio pagrindus ateities kartoms, reikia imtis veiksnių įvairiose srityse, visų pirma:

- užtikrinti tvarias ir tinkamas pensijų ir ilgalaikės priežiūros sistemas senėjant visuomenei ir keičiantis privataus ir šeimos gyvenimo modeliams;
- remti asmenis, kurių karjera trunka ilgiau ir įvairesnėmis sąlygomis ir vis dažniau vykstant pokyčiams darbo ir gyvenimo srityje;

¹² 2001 m. spalio 8 d. Tarybos direktyva 2001/86/EB, papildanti Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimančias sprendimus, ir 2003 m. liepos 22 d. Tarybos direktyva 2003/72/EB, papildanti Europos kooperacinės bendrovės statutą dėl darbuotojų dalyvavimo.

- didinti įgūdžių lygį ir suteikti tinkamas mokymosi visą gyvenimą galimybes, kad būtų užtikrintas mūsų ekonomikos konkurencingumas, ir
- propaguoti įvairialypių visuomenių naudą kartu užtikrinant socialinę įtrauktį ir lygias galimybes visiems.

Siekiant išspręsti šiuos kintančius uždavinius ES reikia greito, veiksmingo ir lankstaus ES sprendimų priėmimo proceso, kad teisės aktai ir neprivalomos priemonės, pavyzdžiui, rekomendacijos, neatsiliktų nuo ekonominių ir socialinių pokyčių.

c) *Kompromiso kultūros skatinimas*

Kvalifikuotos balsų daugumos sistema grindžiama kompromiso kultūra ir ja sudaromos visos Sąjungos interesus atitinkančių diskusijų ir pragmatiškų rezultatų galimybės. Lankstūs, veiksmingi ir spartūs sprendimų priėmimo procesai leido ES tapti pasaulinio masto etalonu ir standartų kūrėja tokiose politikos srityse, kaip darbuotojų sveikata ir sauga. Sprendimų priėmimo kvalifikuota balsų dauguma perspektyva gali labai padėti įtraukti visas šalis į kompromisų paieškos procesą siekiant gauti visiems priimtina rezultata.

Kvalifikuota balsų dauguma yra daugiau nei paprastos balsų daugumos taisyklė, kuria reikalaujama, kad susidarytų daugiau kaip 50 proc. galiojančių balsų. Kadangi susilaikymas neskaičiuojamas kaip balsai „už“, siekiant daugumos reikia, kad valstybės narės aiškiai pritarėtų pasiūlymui ir balsuotų „už“. Tam, kad būtų pasiekta kvalifikuota balsų dauguma, turi būti įvykdytos dvi sąlygos:

- 55 proc. valstybių narių balsavo „už“, ir
- pasiūlymui pritarė valstybės narės, kurių gyventojai sudaro ne mažiau kaip 65 proc. ES gyventojų.

Taikant vienbalsiškumą toks skatinimas nenumatytas, nes jo pagrindinė ypatybė yra ta, kad iš esmės kiekviena valstybė narė turi veto teisę. Tai padidina riziką, kad teisėkūros procesas gerokai sulėtės. Pavyzdžiui, 2005 m. pateiktas pasiūlymas dėl direktyvos, kuria siekiama apsaugoti mobiliųjų darbuotojų teises į papildomą pensiją, Taryboje buvo blokuojamas šešerius metus. 2009 m. įsigaliojus Lisabonos sutarčiai, balsavimo taisyklė pakeista kvalifikuotos balsų daugumos taisykle ir 2014 m.¹³ pasiūlymas buvo priimtas ir todėl tapo galima geriau apsaugoti ES judančius darbuotojus.

d) *Aktyvesnis Europos Parlamento dalyvavimas*

Socialinės politikos srityse, kurioms vis dar taikomas vienbalsiškumas, naudojama speciali teisėkūros procedūra Europos Parlamentui nesuteikia vienodo svarbaus sprendimų priėmimo subjekto vaidmens; su juo dažnai tik konsultuojamasi.

Tačiau gali būti pateikti bendro pobūdžio argumentai, *ypač* socialinės politikos srityje, kad Europos Parlamento balsas būtų svaresnis. Europos Parlamento nariai atstovauja piliečiams, kurie gauna tiesioginės naudos iš ES socialinės politikos, ir jie turėtų dalyvauti jos kūrime per savo išrinktus atstovus.

¹³ 2014 m. balandžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/50/ES dėl būtiniausių reikalavimų darbuotojų judumui tarp valstybių narių didinti gerinant teisių į papildomą pensiją įgijimą ir išsaugojimą.

Perėjus prie įprastos teisėkūros procedūros, kurios metu Parlamentas tampa viena iš teisėkūros institucijų vienodomis sąlygomis su Taryba, atsirastų galimybė piliečių atstovams visapusiškai prisidėti formuojant ES socialinę politiką.

4. Dabartinės galimybės pereiti nuo vienbalsiškumo prie kvalifikuotos balsų daugumos

Pagal ES Sutartis socialinėje politikoje taikomos dvi nuostatos dėl pereigos:

- **specialioji nuostata**, taikoma socialinei politikai (SESV 153 straipsnio 2 dalies paskutinė pastraipa) ir
- **brodroji nuostata** (ES sutarties 48 straipsnio 7 dalis).

Tarp šių dviejų nuostatų yra svarbių procedūrinių skirtumų.

Nuostatos dėl pereigos

ES sutarties 48 straipsnio 7 dalyje nustatyta brodroji nuostata dėl pereigos Ji leidžia Tarybai atitinkamos srities ar atitinkamu atveju priemonės, dėl kurių iki tol buvo reikalaujama vienbalsiškumo, priimti kvalifikuota balsų dauguma arba, specialios teisėkūros procedūros atveju, Europos Parlamentui ir Tarybai priimti taikant įprastą teisėkūros procedūrą.

Kad būtų galima taikyti šią nuostatą, iniciatyvos turi imtis Europos Vadovų Taryba, nurodyma numatomo sprendimų priėmimo procedūros pakeitimo mastą, ir pranešti apie tai nacionaliniams parlamentams. Jei per šešis mėnesius nacionaliniai parlamentai nepareiškia prieštaravimų, Europos Vadovų Taryba gali, vienbalsiai ir gavusi Europos Parlamento sutikimą, priimti sprendimą, kuriuo Taryba įgaliojama taikyti kvalifikuotos balsų daugumos sistemą arba kuriuo leidžiama atitinkamus aktus priimti taikant įprastą teisėkūros procedūrą.

Brodroji nuostata dėl pereigos suteikia galimybę sprendimus priimti kvalifikuota balsų dauguma, tačiau vis tiek taikyti specialią teisėkūros procedūrą. Ji taip pat suteikia galimybę sprendimus priimti kvalifikuota balsų dauguma pagal įprastą teisėkūros procedūrą, kai priimamas bendras sprendimas su Europos Parlamentu.

SESV 153 straipsnio 2 dalies paskutinėje pastraipoje išdėstyta specialioji nuostata dėl pereigos, skirta socialinės politikos priemonėms, kurioms šiuo metu taikomas vienbalsiškumas ir speciali teisėkūros procedūra SESV 153 straipsnio 1 dalies d, f, ir g punktuose nurodytoms sritims. Tai taikoma priemonėms, kuriomis remiama ir papildoma valstybių narių veikla šiose srityse:

- darbuotojų socialinė apsauga nutraukus darbo sutartį (atleidimas);
- atstovavimas darbuotojų ir darbdavių interesams bei šių interesų kolektyvinis gynimas, ir
- Sąjungoje tesėtai gyvenančių trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo sąlygos.

Kad būtų pereita prie įprastos teisėkūros procedūros taikymo šiose srityse, Taryba, remdamasi Komisijos pasiūlymu ir pasikonsultavusi su Europos Parlamentu, turi vieningai dėl to susitarti.

Sutartyse numatyti kiti būdai spręsti situacijoms, kai sprendimą blokuoja viena ar daugiau valstybių narių naudodamos savo veto teisę. **Tvirtiesnio bendradarbiavimo procedūra**¹⁴ sudaromos sąlygos devynių ar daugiau valstybių narių grupei imtis siūlomos iniciatyvos, kai paaiškėja, kad pasiekti vieningo susitarimo Taryboje neįmanoma. Kitos ES valstybės narės turi teisę vėliau prisijungti prie iniciatyvos. Pagal šią procedūrą SESV 333 straipsnyje taip pat numatyta specialioji nuostata dėl pereinimo, kuri leidžia valstybėms narėms, taikančioms konkretų tvirtiesnį bendradarbiavimą, nuspręsti pereiti prie kvalifikuotos balsų daugumos ir (arba) įprastos teisėkūros procedūros taikymo.

Tačiau socialinės politikos srityje tvirtiesnis bendradarbiavimas nėra platesnių, ES masto problemų sprendimas, nes dėl jo kyla rizika, kad bus suskaidyti bendroji rinka, susikurs „dviejų greičių“ Europa, o ES piliečiams bus taikomas skirtingas požiūris priklausomai nuo valstybės narės, kurioje jie gyvena. Atsižvelgiant į tai, SESV 326 straipsnyje nurodyta, kad tvirtiesnis bendradarbiavimas neturi susilpninti vidaus rinkos ar ekonominės, socialinės ir teritorinės sanglaudos. Jis neturi būti kliūtis prekybai tarp valstybių narių ar jos diskriminavimas ir neturi iškreipti konkurencijos tarp jų. Tai itin svarbu socialinės politikos srityje. Taigi tvirtiesnio bendradarbiavimo procedūra taip pat nėra patenkinama alternatyva pasiūlymams, kuriais užtikrinamas pagrindinių teisių taikymas, kadangi jos turėtų būti taikomos visiems asmenims visose ES valstybėse narėse. Jau 2014 m. Taryba griežtai atmetė idėją taikyti tvirtiesnį bendradarbiavimą horizontaliam pasiūlymui dėl vienodo požiūrio direktyvos¹⁵.

Taikant nuostatas dėl pereinimo siekiant pereiti prie kvalifikuotos balsų daugumos šių trūkumų nėra, nes jomis sudaroma galimybė ES apskritai paspartinti darbą ir taip išlaikyti ES bendrosios rinkos ir socialinio aspekto vientisumą. Be to, pakeitus balsavimo ir sprendimų priėmimo metodą, ES veiksmų teisinei sistemai nebūtų jokio poveikio, visų pirma:

- i. Sąjungos veiksmams, visapusiškai laikantis **subsidiarumo** principo, ir toliau daugiausia dėmesio būtų skiriama sritims, kurių tikslų valstybės narės negali deramai pasiekti dėl siūlomų veiksmų masto ir poveikio. Pagal **proporciumo** principą Sąjungos veiksmų turinys ir forma neturi viršyti to, kas būtina siekiant Sutarčių tikslų;
- ii. **ES įgaliojimų vykdymo aprėptis ir sąlygos nesikeičia.** SESV 153 straipsnyje numatyti tam tikri kriterijai, kuriuos turi atitikti ES priemonės socialinės politikos srityje; pavyzdžiui, direktyvose gali būti nustatyti tik *būtiniausi reikalavimai atsižvelgiant į kiekvienoje valstybėje narėje esamas sąlygas ir technines taisykles* ir turi būti *vengiama be reikalo apskunkinti MVĮ*. ES priemonės negali turėti įtakos *valstybių narių teisei nustatyti pagrindinius savo socialinio draudimo sistemų principus* ir neturi *didesniu mastu paveikti jų finansinės pusiausvyros*. ES priemonės valstybėms narėms netrukdo ir toliau laikytis apsaugos priemonių ir jas sugriežtinti. SESV 153 straipsnio 5 dalyje taip pat nustatyta, kad to straipsnio nuostatos *netaikomos* jokioms priemonėms, susijusioms su darbo užmokesčiu, teise jungtis į asociacijas, teise streikuoti arba teise imtis lokautų. SESV 151 straipsnyje reikalaujama, kad ES priemonėmis būtų *atsižvelgiama į įvairias nacionalinės patirties formas*;

¹⁴ ES sutarties 20 straipsnis, SESV 326–334 straipsniai.

¹⁵ Pasiūlymas dėl Tarybos direktyvos, kuria įgyvendinamas vienodo požiūrio į asmenis, nepaisant jų religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos, principas (COM(2008) 426 *final*, 2008 7 2).

- iii. **Socialinių partnerių vaidmuo formuojant socialinės politikos teisės aktus nesikeis.** Kaip reikalaujama SESV 154 straipsnyje, Komisija, prieš pateikdama būsimus pasiūlymus socialinės politikos srityje, ir toliau vykdytų dviejų etapų konsultacijas su socialiniais partneriais. Ji konsultuotųsi su socialiniais partneriais dėl galimos ES veikimo krypties ir dėl numatomo pasiūlymo turinio. Svarbu pažymėti, kad tais atvejais, kai kvalifikuotos balsų daugumo sistema būtų taikoma srityse, kurioms taikomas SESV 153 straipsnis, ji taip pat būtų taikoma socialinių partnerių susitarimams įgyvendinti Tarybai priimant sprendimus pagal SESV 155 straipsnį;
- iv. **Geresnis reglamentavimas tebėra ES politikos formavimo pagrindas:** visi pasiūlymai būtų rengiami vadovaujantis geresnio reglamentavimo gairėmis. Šios gairės užtikrina, kad ES politikos ir teisės formavimas būtų atviras ir skaidrus, grindžiamas įrodymais ir poveikio piliečiams, įmonėms ir viešojo administravimo institucijoms supratimu. Piliečiai ir suinteresuotieji subjektai gali dalyvauti viso proceso metu; ir
- v. **Perėjimas prie kvalifikuotos balsų daugumos yra visiškai kontroliuojamas valstybių narių.** Tam, kad būtų taikomos nuostatos dėl pereigos, Europos Vadovų Taryba arba Taryba turi priimti vieningą sprendimą. Be to, pagal bendrąją nuostatą (ES sutarties 48 straipsnio 7 dalis) perėjimui prie kvalifikuotos balsų daugumos arba įprastos teisėkūros procedūros turi pritarti visi nacionaliniai parlamentai ir Europos Parlamentas.

5. Konkrečių politikos sričių, kuriose vis dar taikomas vienbalsiškumas, analizė

Šio skirsnio tikslas – įvertinti galimybę taikyti nuostatas dėl pereigos socialinėje srityje. Atskirai analizuojamos 2 skirsnyje nurodytos penkios sritys, kuriose vis dar taikomas vienbalsiškumas ir speciali teisėkūros procedūra.

a) *Nediskriminavimas*

ES veiksmams kovoje su diskriminacija vienbalsis pritarimas taikomas nuo jo nustatymo 1997 m. Amsterdamo sutartyje. Nicos sutartyje nustatyta, kad kvalifikuotos balsų daugumos sistema taikoma apibrėžiant Sąjungos skatinamųjų priemonių, skirtų valstybių narių veiksmams kovojant su diskriminacija remti, pagrindinius principus, išskyrus nacionalinės teisės aktų derinimą¹⁶.

Dabartiniuose ES teisės aktuose¹⁷ (priimtuose vienbalsiai) numatyti įvairūs apsaugos lygmenys priklausomai nuo diskriminavimo pagrindo. ES direktyvose užtikrinama tam tikra

¹⁶ SESV 19 straipsnio 2 dalis.

¹⁷ Tarybos direktyva 2004/113/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principą dėl galimybės naudotis prekėmis bei paslaugomis ir prekių tiekimo bei paslaugų teikimo; Tarybos direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės; ir Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus.

Kiti aktai buvo priimti kvalifikuota balsų dauguma, nes jie grindžiami kita Sutarties nuostata, tačiau yra susiję su panašiomis sritimis: Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo

lyčių ir rasės lygybė užimtumo, profesinėje ir keliuose kitose srityse. Tačiau vienodas požiūris dėl religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus ir seksualinės orientacijos užtikrinamas tik užimtumo ir profesinėje srityse. Kadangi Taryba šioje srityje turi balsuoti vienbalsiai, teisinė sistema yra nesuderinta, o Sąjungos teisės poveikis žmonių gyvenimams yra nenuoseklus, nes kai kurie žmonės yra geriau apsaugoti nei kiti¹⁸.

Lygybė yra viena iš pagrindinių ES vertybių. Diskriminacijai Sąjungoje ne vieta¹⁹. 2017 m. kovo mėn. ES vadovai Romos deklaracijoje įsipareigojo dirbti kuriant Sąjungą, kurioje būtų skatinama moterų ir vyrų lygybė, teisės ir vienodos galimybės visiems, ir kuri kovoja su diskriminacija. Valstybės narės ir Komisija pasirašė Darnaus vystymosi darbotvarkę iki 2030 m., kurioje numatyta panaikinti diskriminacinius įstatymus, politiką ir praktiką bei skatinti tinkamus įstatymus, politiką ir veiksmus²⁰.

Europos Parlamento 2018 m. tyrime²¹ pabrėžiama žalingo poveikio, kurį ES teisės aktų ir veiksmų spragos ir kliūtys daro kasdieniam žmonių gyvenimui ir visuomenei, mastą (BVP, mokesčių pajamų ir socialinės sanglaudos atžvilgiu). Kadangi trūksta bendrų ES taisyklių, skirtų apsaugoti nuo diskriminacijos įsigyjant prekes ir paslaugas, kompromituojamos vienodos sąlygos, kurios yra labai svarbios kuriant veiksmingą ir teisingą bendrąją rinką. Asmenys ir įmonės turėtų galėti nevaržomai naudotis keturiomis pagrindinėmis laisvėmis tokiomis pačiomis sąlygomis.

ES teisės aktuose reikalaujama, kad kiekviena valstybė narė įsteigtų vienodo požiūrio skatinimo įstaigas²². Šios lygybės įstaigos yra įgaliotos teikti nepriklausomą pagalbą diskriminacijos aukoms, vykdyti tyrimus ir skelbti ataskaitas diskriminacijos klausimais, tačiau tik dėl diskriminacijos dėl rasinės ir etninės kilmės ir lyties. Dėl teisiųjų apribojimų Komisija parengė tik neprivalomas gaires dėl šių įstaigų veikimo²³. Todėl pagalba aukoms ir kita vienodo požiūrio skatinimo veikla valstybėse narėse yra nevienoda, o apsaugos pagrindai skiriasi.

įgyvendinimo; ir Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2010/41/ES dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo, kuria panaikinama Tarybos direktyva 86/613/EEB.

¹⁸ 2008 m. pasiūlymas dėl Tarybos direktyvos, kuria įgyvendinamas vienodo požiūrio į asmenis, nepaisant jų religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos, principas (COM(2008) 426 *final*), kuriuo sprendžiamos šios problemos ir išplečiama apsauga nuo diskriminacijos dėl religijos ar tikėjimo, amžiaus, negalios ir seksualinės orientacijos į ją įtraukiant kitas sritis (ne tik užimtumo), blokuojamas Taryboje.

¹⁹ Visų pirma ES sutarties 2 straipsnis ir SESV 8 straipsnis.

²⁰ Vienas iš uždavinių pagal 10 tikslą (mažinti nelygybę tarp šalių ir pačiose šalyse) yra užtikrinti vienodas galimybes ir sumažinti rezultatų nelygybę.

10.2 uždavinys: iki 2030 m. įgalinti visus žmones ir skatinti jų socialinę, ekonominę ir politinę įtrauktį, neatsižvelgiant į jų amžių, lytį, negalią, rasę, etniškumą, kilmę, religiją, ekonominę ar kitą padėtį; ir

10.3 uždavinys: užtikrinti lygias galimybes ir sumažinti pajamų nelygybę, įskaitant diskriminacinių įstatymų, politikos ir praktikos panaikinimą bei tinkamų įstatymų, politikos ir veiksmų šiais klausimais skatinimą.

²¹ Europos Parlamento tyrimų tarnyba, *Lygybė ir kova su rasizmu ir ksenofobija* (ES veiksmų nebuvimo kaštų ataskaita (PE 615.660, 2018 m. kovo mėn.)

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

²² Direktyvos 2000/43/EB 13 straipsnis, Direktyvos 2010/41/ES 11 straipsnis, Direktyvos 2004/113/EB 12 straipsnis ir Direktyvos 2006/54/EB 20 straipsnis.

²³ Komisijos rekomendacija dėl lygybės įstaigoms taikomų standartų (C(2018) 3850 *final*, 2018 6 22)
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2_en_act_part1_v4.pdf.

Siekiant sudaryti palankesnes sąlygas užtikrinti vienodą apsaugą nuo diskriminacijos taikant veiksmingus teisių gynimo mechanizmus visiems, netolimoje ateityje būtų galima svarstyti galimybę taikyti nuostatą dėl pereinamosios.

Nediskriminavimas. Faktai ir skaičiai

- „Eurobarometro“ apklausa²⁴ rodo, kad 12 proc. ES gyventojų save priskiria prie grupės, kuriai gresia diskriminacija. Apytiksliai vienas iš penkių respondentų pranešė, jog per pastaruosius 12 mėnesių asmeniškai susidūrė su diskriminacija ar priekabiavimu. Diskriminacija dėl etninės kilmės laikoma labiausiai paplitusia diskriminacijos forma, taip pat labai paplitusi yra diskriminacija dėl seksualinės orientacijos, lytinės tapatybės, religijos ar tikėjimo, negalios ir amžiaus.
- Susiję asmenys, kurie negali pasinaudoti teisėmis dėl diskriminacijos, gali patirti materialinės ir (arba) nematerialinės žalos, pvz., prarastos pajamos ir (arba) suprastėjusi sveikata. Visuomenėje diskriminacija gali neigiamai paveikti BVP ir mokestines pajamas, taip pat socialinę sanglaudą²⁵.

b) Darbuotojų socialinis draudimas ir socialinė apsauga (išskyrus tarpvalstybinius atvejus)

ES remia ir papildo valstybių narių veiksmus darbuotojų socialinio draudimo ir socialinės apsaugos srityje²⁶. Šioje srityje vienbalsiškumas pagal specialią teisėkūros procedūrą taikomas nuo šių įgaliojimų nustatymo Maastrichto sutartyje 1992 m.

Vienbalsiškumo reikalavimas šioje srityje yra susijęs su tuo, kad nacionalinės socialinio draudimo ir socialinės apsaugos sistemos yra labai integruotos į nacionalinius ekonomikos, apmokestinimo ir pajamų persikirstymo modelius. ES šios sistemos gerokai skiriasi, o tie skirtumai yra biudžeto dydis ir jo paskirstymo būdai, finansavimo šaltinis, draudžiamųjų su gyventojais susijusių rizikų apimtis ir socialinių partnerių vaidmuo.

Tuo pačiu metu kintant darbo rinkoms reikia reformuoti socialinės apsaugos sistemas nacionaliniu lygiu užtikrinant tokių jų modernizavimą, kad mūsų socialiniai modeliai atitiktų savo paskirtį, niekas nebūtų paliktas nuošalyje, o žmonės ir įmonės ES išnaudotų visas besikeičiančios darbo aplinkos galimybes. Demografiniai pokyčiai, tokie kaip visuomenės senėjimas, mažesnis gimstamumas ir ilgesnė tikėtina gyvenimo trukmė, turės įtakos valstybių narių gebėjimui užtikrinti tinkamą apsaugą. Darbingo amžiaus gyventojų įnašai mažės, todėl atsiras poreikis ieškoti socialinės apsaugos sistemų finansavimo šaltinių ne darbo aplinkoje. Dėl technologinių pokyčių ir skaitmeninių platformų skatinamos darbo santykių įvairovės jau atsirado spragų socialinės apsaugos aprėptyje. Ateities darbo aplinkoje reikės didžiulių investicijų į mokymąsi visą gyvenimą, mokymą, kvalifikacijos gerinimą ir perkvalifikavimą, o nacionalinės socialinės apsaugos sistemos šiuo metu šių sričių pakankamai neaprupina.

Komisija, vadovaudamasi Europos socialinių teisių ramsčio principais kaip kelrodžiu, iki šiol siūlė ES lygmens veiksmus telkti į rekomendacijų teikimą, pavyzdžiui, Rekomendacija dėl

²⁴ „Eurobarometro“ apklausa Nr. 437, *Diskriminacija ES 2015 m.*

²⁵ Žr. 21 išnašą.

²⁶ Tai numatyta SESV 153 straipsnio 1 dalies c punkte, o pagal SESV 48 straipsnį ES turi įgaliojimą tvirtinti socialinės apsaugos srities priemones, kurios yra reikalingos laisvam darbuotojų judėjimui užtikrinti. Šioms priemonėms taikoma kvalifikuota balsų dauguma ir todėl šiame komunikate jos nesvarstomos.

darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų apsaugos galimybių. 2018 m. gruodžio mėn. dėl šios rekomendacijos pasiektas politinis vienbalsis susitarimas Taryboje ir dabar laukiama galutinio priėmimo. Kai rekomendacija bus priimta, ji bus pradėta įgyvendinti ir reikės įvertinti jos poveikį socialinės apsaugos sistemų modernizavimui.

Jei Europos Vadovų Taryba pasinaudos ES sutarties 48 straipsnio 7 dalyje nustatyta nuostata dėl pereigos ir nustatys, kad kvalifikuota balsų dauguma būtų taikoma atitinkamoje srityje ar atitinkamu atveju, Taryba, priimdama rekomendacijas toje srityje ar tuo atveju, gali taikyti kvalifikuotos balsų daugumos sistemą, o ne vienbalsiškumą pagal SESV 292 straipsnį. Perėjus prie kvalifikuotos balsų daugumos, būtų sudarytos sąlygos sudaryti susitarimą dėl tokių rekomendacijų, kuriomis būtų galima vadovautis ir kurios padėtų vykdyti konvergencijos procesą siekiant sukurti socialinės apsaugos sistemas, kurios atitiktų XXI amžiaus realijas.

Net ir tokiu atveju ES, vykdydama veiksmus, turi laikytis subsidiarumo principo ir atsižvelgti į didelių valstybių narių socialinės apsaugos sistemų skirtumus. Be to, SESV 153 straipsnio 4 dalyje užtikrinama valstybių narių teisė nustatyti pagrindinius savo socialinės apsaugos sistemų principus ir tai, kad nebūtų padarytas poveikis jų finansinei pusiausvyrai.

Todėl, siekiant paremti socialinės apsaugos sistemų modernizavimą ir jų konvergenciją, **netolimoje ateityje būtų galima svarstyti galimybę taikyti nuostatą dėl pereigos priimant rekomendacijas darbuotojų socialinio draudimo ir apsaugos srityje.**

c) Sąjungos teritorijoje teisėtai gyvenančių trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo sąlygos

Keliose ES direktyvose dėl teisėtos migracijos reglamentuojamos atvykimo ir apsigyvenimo sąlygos, taip pat įvairių kategorijų trečiųjų šalių piliečių, pavyzdžiui, studentų, tyrėjų, sezoninių darbuotojų ir bendrovės viduje perkeliamų asmenų, teisės²⁷. Šios direktyvos priimtose pagal SESV 79 straipsnio 2 dalį taikant kvalifikuotą balsų daugumą ir Europos Parlamento bendro sprendimo priėmimo procedūrą.

²⁷ Teisėtos migracijos *acquis*, be kita ko, sudaro:

- 2003 m. rugsėjo 22 d. Tarybos direktyva 2003/86/EB dėl teisės į šeimos susijungimą;
- 2003 m. lapkričio 25 d. Tarybos direktyva 2003/109/EB dėl trečiųjų valstybių piliečių, kurie yra ilgalaikiai gyventojai, statuso;
- 2009 m. gegužės 25 d. Tarybos direktyva 2009/50/EB dėl trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir apsigyvenimo sąlygų siekiant dirbti aukštos kvalifikacijos darbą (ES mėlynosios kortelės direktyva);
- 2011 m. gruodžio 13 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2011/98/ES dėl vienos prašymų išduoti vieną leidimą trečiųjų šalių piliečiams gyventi ir dirbti valstybės narės teritorijoje pateikimo procedūros ir dėl valstybėje narėje teisėtai gyvenančių trečiųjų šalių darbuotojų bendrų teisių;
- 2014 m. vasario 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/36/ES dėl trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir buvimo tikslu dirbti sezoniniais darbuotojais sąlygų;
- 2014 m. gegužės 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/66/ES dėl bendrovės viduje perkeliamų trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir apsigyvenimo sąlygų; ir
- 2016 m. gegužės 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2016/801 dėl trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir gyvenimo mokslinių tyrimų, studijų, stažavimosi, savanoriškos tarnybos, mokinių mainų programų arba edukacinių projektų ir dalyvavimo *Au pair* programoje tikslais sąlygų.

Šiomis taisyklėmis siekiama, kad trečiųjų šalių piliečiams būtų taikomas toks pats požiūris kaip ES piliečiams keletu aspektų, įskaitant įdarbinimo sąlygas (pvz., dėl atlyginimo, profesinės kvalifikacijos ir kt.). Tuo pačiu metu plataus masto ES užimtumo ir socialinis *acquis*²⁸, kuriuo visų pirma užtikrinamos sąžiningos darbo sąlygos ir saugoma darbuotojų sveikata ir sauga, taikomas visiems darbuotojams, kuriems taikoma konkrečios valstybės narės nacionalinė darbo teisė, nepriklausomai nuo jų pilietybės.

Be to, remiantis skirtingomis Sutarties nuostatomis, kurioms taikoma kvalifikuota balsų dauguma, Sąjunga yra priėmusi rekomendacijas dėl aktyvumą skatinančių priemonių tiems, kurie patiria sunkumų darbo rinkoje. Pavyzdžiui, ES jau yra paskelbusi tokias gaires kaip Jaunimo garantijų iniciatyva²⁹, Tarybos rekomendacija dėl ilgalaikių bedarbių integracijos į darbo rinką³⁰ ir Tarybos rekomendacija dėl įgūdžių tobulinimo kryptių³¹. Šios rekomendacijos taip pat taikomos teisėtai šalyje gyvenantiems trečiųjų šalių piliečiams ir jomis pripažįstama, kad trečiųjų šalių piliečiai priklauso pažeidžiamoms grupėms darbo rinkoje ir jiems reikia individualizuotos paramos. Šios rekomendacijos yra įgyvendinamos, o jų poveikį, be kita ko, teisėtai šalyje gyvenantiems trečiųjų šalių piliečiams, dar reikia įvertinti.

Dėl šios priežasties panašu, kad SESV 153 straipsnio 1 dalies g punkto, pagal kurį Sąjunga, taikydama vienbalsiškumą, gali remti ir papildyti valstybių narių veiksmus srityje, susijusioje su šalyse teisėtai gyvenančių trečiųjų piliečių įdarbinimo sąlygomis, taikymo sritis yra gana ribota.

Atsižvelgiant į galiojančius teisės aktus tiek migracijos, tiek socialiniame *acquis*, ir esamas rekomendacijas, **šiuo metu nėra šioje srityje taikant nuostatą dėl pereigų nebūtų didelės pridėtinės vertės.**

d) Darbuotojų apsauga nutraukus darbo sutartį

Darbuotojų apsauga nutraukus darbo sutartį (*atleidimas*) yra nacionalinės darbo teisės pagrindas. Tai yra glaudžiai susiję su nacionalinėmis socialinės apsaugos sistemomis ir darbo rinkos institucijomis, įskaitant socialinių partnerių vaidmenį ir kolektyvinių derybų tradicijas. Bedarbio pašalpų mokėjimo trukmė ir dydis, darbo sutarčių reglamentavimo mastas ir teisminiai bei neteisminiai procesai valstybėse narėse yra skirtingi.

²⁸ Pavyzdžiui, darbuotojų sveikata ir sauga (Pagrindų direktyva 89/391/EEB ir susijusios 25 direktyvos) ir darbo sąlygos: Direktyva 91/533/EEB (dėl informavimo raštu), Direktyva 94/33/EB (dėl dirbančio jaunimo), Direktyva 2008/104/EB (dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones), Direktyva 2008/94/EB (dėl darbuotojų apsaugos jų darbdaviui tapus nemokiam), Direktyva 1997/81/EB (dėl darbo ne visą darbo laiką), Direktyva 1999/70/EB (dėl darbo pagal terminuotą darbo sutartį), Direktyva 2002/14/EB (Informavimo ir konsultavimo direktyva), Direktyva 2003/88/EB (dėl darbo laiko).

²⁹ 2013 m. balandžio 22 d. Tarybos rekomendacija dėl Jaunimo garantijų iniciatyvos nustatymo (2013/C 120/01).

³⁰ 2016 m. vasario 15 d. Tarybos rekomendacija dėl ilgalaikių bedarbių integracijos į darbo rinką (2016/C 67/01).

³¹ 2016 m. gruodžio 19 d. Tarybos rekomendacija dėl įgūdžių tobulinimo kryptių – naujos galimybės suaugusiesiems (2016/C 484/01).

ES lygiu ES pagrindinių teisių chartijoje ir Europos socialinių teisių ramstyje³² išdėstyti horizontalūs principai, apimantys apsaugą nuo atleidimo iš darbo. Visapusiškose apsaugos sistemose nacionaliniu lygiu nustatyti būtiniausi individualių darbuotojų apsaugos nuo atleidimo iš darbo principai. Nacionalinėje teisėje geriausiai atsižvelgiama į skirtingų nacionalinių apsaugos sistemų ypatybes, įskaitant finansinius aspektus.

ES antrinės teisės aktuose siūlomos tikslinės priemonės pažeidžiamiausiems darbuotojams apsaugoti nuo atleidimo iš darbo. Tai, be kita ko, yra moterų apsauga nuo atleidimo iš darbo nėštumo metu. Direktyva dėl darbo ne visą darbo dieną³³, Lyčių lygybės direktyva³⁴ ir Direktyva dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris³⁵ taip pat užtikrinama apsauga nuo atleidimo iš darbo ir nepalankaus požiūrio. Direktyva dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų³⁶ užtikrinama darbuotojų teisė būti informuotiems apie įspėjimo laikotarpio trukmę ir draudžiama atleisti darbuotojus dėl to, kad jie naudojami savo teisėmis į informaciją. Be to, Direktyva dėl profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros³⁷ draudžiama atleisti iš darbo dėl to, kad paprašyta tėvystės, vaiko priežiūros ar slaugos atostogų ir lanksčių darbo sąlygų.

Stiprios sąsajos su nacionalinėmis socialinės apsaugos sistemomis ir darbo rinkos institucijomis ir jų įvairovė, taip pat poreikis laikytis skirtingų formų nacionalinės praktikos ir socialinio dialogo modelių yra svarbūs argumentai siekiant išlaikyti šios srities vienbalsiškumą Taryboje. Be to, keletas neseniai priimtų direktyvų, kaip nurodyta pirmiau, bus įgyvendinta tik po pereinamojo laikotarpio ir dėl šios priežasties dar per anksti vertinti jų įgyvendinimo rezultatus šioje srityje. **Šiuo metu nėra aiškaus pagrindo taikyti nuostatą dėl pareigos.**

e) Atstovavimas darbuotojų ir darbdavių interesams bei šių interesų kolektyvinis gynimas

Kalbant apie atstovavimą darbuotojų ir darbdavių interesams bei šių interesų kolektyvinį gynimą, įskaitant darbuotojų dalyvavimą, pagal ES pagrindinių teisių chartiją ir Europos socialinių teisių ramstį, yra nustatyti griežti bendrieji principai³⁸. Tuo pačiu metu ES

³² Pagal Europos socialinių teisių ramsčio 7 principo b dalį nustatyta, kad „[p]rieš atleidžiami darbuotojai turi teisę būti informuoti apie atleidimo priežastis ir teisę į pakankamo ilgio įspėjimo laikotarpį. Jie turi teisę pasinaudoti veiksminga ir nešališka ginčų sprendimo sistema, o nepagrįsto atleidimo atveju – teisę į teisminę gynybą, įskaitant tinkamą kompensaciją.“

³³ Tarybos Direktyva 97/81/EB 1997 m. gruodžio 15 d. dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC).

³⁴ 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija),

³⁵ 2010 m. liepos 7 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2010/41/ES dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo, kuria panaikinama Tarybos direktyva 86/613/EEB.

³⁶ [COM\(2017\) 797](#).

³⁷ [COM\(2017\) 253](#).

³⁸ Pagal Europos socialinių teisių ramsčio 8 principą nustatyta, kad „ekonominės, užimtumo ir socialinės politikos formavimui ir įgyvendinimui klausimais, atsižvelgiant į nacionalinę praktiką, konsultuojamasi su socialiniais partneriais. Laikantis socialinių partnerių autonomiškumo principo ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų jie skatinami svarbiais klausimais derėtis ir sudaryti kolektyvinius susitarimus. Prireikus socialinių partnerių sudaryti tarpusavio susitarimai įgyvendinami Sąjungos ir jos valstybių narių lygmeniu. Darbuotojai arba jų atstovai turi teisę į tai, kad jiems svarbiais klausimais, visų pirma dėl perkėlimo, įmonių restruktūrizavimo ir susijungimo, taip pat dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo, su jais būtų laiku

įgaliojimus gana griežtai riboja Sutartis, pagal kurią į juos konkrečiai neįtrauktos priemonės dėl teisės jungtis į asociacijas, teisės streikuoti ir teisės imtis lokautų³⁹. Be to, nėra jokių konkrečių ES lygmens teisės aktų, visapusiškai reglamentuojančių šią sritį⁴⁰.

Su atstovavimu ir kolektyviniu gynimu susijusios taisyklės ir tradicijos nacionaliniu lygmeniu labai skiriasi. Visose valstybėse narėse labai skiriasi socialinių partnerių atstovavimas, jų dalyvavimas priimančiais sprendimais apskritai ir kolektyvinių derybų taikymas ir centralizavimas. Be to, 18 valstybių narių yra darbuotojų atstovavimo valdybos lygmeniu įmonėje modeliai, kurie vienas nuo kito labai skiriasi.

Komisija ir toliau yra įsipareigojusi remti socialinių partnerių gebėjimų stiprinimą vadovaudamasi keturšaliu Europos Sąjungos Tarybai pirmininkaujančios valstybės narės, Komisijos ir Europos socialinių partnerių bendru pareiškimu „Nauja socialinio dialogo pradžia“⁴¹.

Komisija palankiai įvertino savarankišką 2019–2021 m. darbo programą, dėl kurios ES įvairių pramonės sektorių socialiniai partneriai susitarė 2019 m. vasario 6 d.⁴² ir kuri yra jų tvirtu noru skatinti sprendimus kuriant sąžiningą, konkurencingą ir tvarią Europą, įrodymas.

Stiprios sąsajos su nacionalinėmis taisyklėmis ir tradicijomis atstovavimo ir kolektyvinio gynimo srityje ir jų įvairovė yra svarbūs argumentai siekiant išlaikyti vienbalsiškumą Taryboje šioje srityje. **Šiuo metu nėra aiškaus pagrindo taikyti nuostatą dėl pereigos.**

6. Išvados ir tolesni veiksmai

Socialinėje srityje ES jau turi veiksmingus, savalaikius ir lanksčius sprendimų priėmimo procesus, kurie padeda įgyvendinti tikslus skatinti savo žmonių gerovę, didelio konkurencingumo socialinę rinkos ekonomiką, visišką užimtumą ir socialinę pažangą, taip pat kovoti su socialine atskirtimi ir diskriminacija, reaguoti į darbo ateityje iššūkius atsižvelgiant į pasaulines tendencijas, tokias kaip skaitmeninimas, visuomenės senėjimas ir migracija.

Atsižvelgiant į šiame komunikate išdėstytas aplinkybes:

- Tose srityse, kuriose vis dar taikomas vienbalsiškumas, perėjus prie kvalifikuotos balsų daugumos arba įprastos teisėkūros procedūros, sprendimų priėmimo procesas ES tikrai

konsultuojamasi ir apie juos informuojama. Skatinama padėti didinti socialinių partnerių gebėjimus skatinti socialinį dialogą.“

³⁹ Žr. SESV 153 straipsnio 5 dalį, kurioje nustatyta, kad SESV 153 straipsnis netaikomas darbo užmokesčiui, teisei jungtis į asociacijas, teisei streikuoti arba teisei imtis lokautų.

⁴⁰ Atstovavimo ir kolektyvinio gynimo aspektai įvairiu mastu reglamentuojami pagal konkrečias priemones, tokias kaip Europos darbo tarybos direktyva 2009/38/EB, Direktyva 2001/23/EB dėl įmonių perdavimo, Direktyva 2001/86/EB, papildanti Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimančiais sprendimais, Direktyva 2003/72/EB dėl Europos kooperacinės bendrovės darbuotojų informavimo, konsultacijų ir dalyvavimo teisių ir Direktyva (ES) 2017/1132 dėl tam tikrų bendrovių teisės aspektų.

⁴¹ „Nauja socialinio dialogo pradžia“, Europos Sąjungos Tarybai pirmininkaujančios valstybės narės, Europos Komisijos ir Europos socialinių partnerių pareiškimas, 2016 m. birželio 16 d. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15738&langId=lt>

⁴² Europos socialinis dialogas. 2019–2021 m. darbo programa (ETUC, BUSINESSEUROPE, CEEP ir UAEPME) <https://www.businesseurope.eu/publications/european-social-dialogue-work-programme-2019-2021>

taptų labiau savalaikis, lankstesnis ir veiksmingesnis. Šis perėjimas taip pat paskatintų kompromiso kultūrą ir taptų lengviau priimti sprendimus, atitinkančius piliečių ir visos ES ekonomikos poreikius, ir taip pat būtų užtikrinta sąžininga bendroji rinka.

- Atsižvelgiant į tai, selektyvus ir kiekvienam atvejui pritaikytas požiūris taikyti Sutartyse numatytas nuostatas dėl pereigos yra pagrįstas. Ne visos socialinės politikos sritys, kurioms vis dar taikomas vienbalsiškumas ir speciali teisėkūros procedūra, yra vienodai svarbios siekiant pagerinti Sąjungos gebėjimą veikti.
- Komisijos požiūriu, būtų svarbu apsvarstyti galimybę artimoje ateityje taikyti bendrąją nuostatą dėl pereigos siekiant supaprastinti sprendimų dėl **nediskriminavimo ir rekomendacijų dėl darbuotojų socialinio draudimo ir socialinės apsaugos** priėmimą. Panašu, kad kitose srityse (šalyje teisėtai gyvenančių trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo sąlygos, atleidimas iš darbo ir atstovavimas darbuotojų ir darbdavių interesams bei šių interesų kolektyvinis gynimas) nėra aiškaus pagrindo taikyti atitinkamą nuostatą dėl pereigos, tačiau Komisija neatmeta galimybės peržiūrėti padėtį ateityje.
- Nusprendus taikyti nuostatą dėl pereigos nediskriminavimo ir darbuotojų socialinio draudimo ir socialinės apsaugos srityse Europos Vadovų Taryba turėtų tuo tikslu priimti sprendimą pagal ES sutarties 48 straipsnio 7 dalį, kaip nurodyta šio komunikato 4 skirsnyje.

Komisija prašo Europos Parlamento, Europos Vadovų Tarybos, Tarybos, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto, Regionų komiteto, socialinių partnerių ir visų suinteresuotųjų subjektų dalyvauti atvirose diskusijose dėl aktyvesnio kvalifikuotos balsų daugumos ar įprastos teisėkūros procedūros taikymo socialinės politikos srityje remiantis šiuo komunikatu.
