



ЕВРОПЕЙСКА
КОМИСИЯ

Брюксел, 26.4.2017 г.
SWD(2017) 201 final

РАБОТЕН ДОКУМЕНТ НА СЛУЖБИТЕ НА КОМИСИЯТА
придружаващ

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

Създаване на европейски стълб на социалните права

{COM(2017) 250 final}
{SWD(2017) 200 final}
{SWD(2017) 206 final}

Съдържание

Въведение	3
Глава I — Равни възможности и достъп до пазара на труда	7
Образование, обучение и учене през целия живот	7
Равенство между половете.....	12
Равни възможности	16
Активна подкрепа за заетостта.....	19
Глава II — Справедливи условия на труд	24
Сигурна и приспособима заетост	24
Работни заплати.....	29
Информация относно условията на работа и защитата в случай на уволнение.....	32
Социален диалог и участие на работниците	36
Равновесие между професионалния и личния живот	41
Здравословна, безопасна и добре адаптирана работна среда и защита на личните данни	44
Глава III — Социална закрила и приобщаване.....	49
Грижи и подпомагане за деца.....	49
Социална закрила.....	54
Обезщетения за безработица.....	58
Минимален доход	61
Доходи и пенсии за старост	64
Здравеопазване	68
Приобщаване на хора с увреждания	71
Дългосрочни грижи	75
Жилищно настаняване и подпомагане на бездомните	78
Достъп до основни услуги.....	81

Въведение

В европейския стълб на социалните права са предвидени редица основни принципи и права за подкрепа на справедливи и добре функциониращи пазари на труда и социални системи. Разгледани в съвкупност, тези принципи и права предлагат една амбициозна програма за по-добре функциониращи икономики и по-справедливи и устойчиви общества. Целта е да се даде нов тласък на процеса на сближаване с оглед на създаването на по-добри условия на труд и живот в Европа. В този контекст европейският стълб на социалните права е ориентиран към осигуряване на нови и по-ефективни права за гражданите, преодоляване на възникващите социални предизвикателства и променящия се свят на труда с оглед по-специално на новите видове заетост, произтичащи от новите технологии и цифровата революция. Тези принципи и права обхващат областите на заетостта, социалната закрила, социалното приобщаване, образованието и равните възможности.

Стълбът се основава на съществуващото законодателство на ниво ЕС и на международно ниво. За него е заимствано по-специално от Хартата на Общността за основните социални права на работниците от 1989 г., Европейската социална харта от 1961 г., ревизираната Европейска социална харта от 1996 г. и Европейския кодекс за социално осигуряване на Съвета на Европа. В принципите са отчетени също така съответните конвенции, препоръки и свързани протоколи на Международната организация на труда (МОТ) и Конвенцията на Организацията на обединените нации за правата на хората с увреждания. От друга страна през последните 30 години достиженията на правото на ЕС в социалната област също се развиват в резултат на новите разпоредби в Договорите на ЕС, приемането на Хартата на основните права на Европейския съюз, новото законодателство и съдебната практика на Съда на Европейския съюз. В по-нови времена с приемането на целите на ООН за устойчиво развитие за 2030 г. беше формулиран нов дневен ред за работа по изкореняването на бедността и по икономическите и социалните измерения и аспектите солидарност и околна среда на устойчивото развитие, осъществявана по балансиран и интегриран начин.

Настоящият документ следва структурата на трите глави на европейския стълб на социалните права, като подробно е изложено съдържанието на всеки принцип или право. Всеки от тези компоненти е представен в три основни раздела, в които са обхванати съществуващите достижения на правото в социалната област, обяснение на съдържанието и обхвата на съответния принцип или право и предложения за тяхното прилагане.

Достижения на правото на Съюза

В първата част на настоящия документ са очертани достиженията на правото на Съюза в социалната област по отношение на всеки принцип или право, като се започва със съответните разпоредби на Хартата на основните права на Европейския съюз и се припомнят законодателните правомощия и техните ограничения, предвидени в Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС). Тя завършва с припомняне на основните вече

съществуващи законодателни и незаконодателни мерки, които допринасят за прилагането на съответния принцип или упражняването на даденото право.

Този раздел не е изчерпателен, тъй като в него са представени най-подходящите инструменти — както правно обвързващи мерки, така и препоръки на Съвета или Комисията, с които се дават насоки.

За сведение, при позоваване на Хартата на основните права на Европейския съюз е важно да се напомни, че разпоредбите в тази харта са насочени към институциите, органите, службите и агенциите на Съюза, що се отнася до принципа на субсидиарност, и към държавите членки — само когато прилагат правото на Съюза.

Принципи и права в рамките на стълба

Принципите и правата, включени в обвързващите разпоредби на правото на Съюза, се представят в стълба по един по-разпознаваем, по-разбираем и по-ясно формулиран начин за гражданите и действащите лица на всички нива. Освен това, що се отнася до някои конкретни области, със стълба се добавят нови елементи към съществуващите достижения на правото. Този аспект е обяснен подробно във втория раздел.

Принципите и правата, залегнали в стълба, са насочени към гражданите на Съюза и към гражданите на трети държави, пребиваващи законно в държави членки, независимо от техния трудов статус, както и към публичните органи и социалните партньори.

Прилагане

Като се има предвид правният характер на стълба, тези принципи и права не са пряко приложими и ще трябва да бъдат превърнати в конкретни действия и/или отделни законодателни актове на съответното ниво. Този аспект е обяснен в третата част от настоящия документ, в която се разглежда как всеки принцип би могъл да бъде приложен по ефективен начин или всяко право да бъде упражнено от държавите членки и социалните партньори, които носят основната отговорност за практическото привеждане в действие на социалните принципи и права. Освен това в този раздел е представено накратко как действията на Съюза биха допринесли за привеждането в действие на стълба.

Европейският семестър — годишният цикъл на координиране на икономическата политика — е бил и продължава да бъде важно средство за следене отблизо на икономическото развитие на ниво ЕС и държавите членки и за насърчаване на целеви реформи според националните специфични условия, обхващащи широк диапазон от стълба — от образование, обучение и учене през целия живот до активно подпомагане на безработните, заплати, грижи за деца, социална закрила и минимален доход или пенсионните и здравните системи. В анализа на еврозоната и държавите и в препоръките към тях ще бъде отразено и насърчено развитието на социалните права, като се оценява, наблюдава и сравнява напредъка по тяхното практическо упражняване. Постепенно ще се провежда сравнителен анализ на ограничен набор от области,

които са особено важни за функционирането на еврозоната, като например законодателство за защита на заетостта, обезщетения за безработица, минимални заплати, минимален доход и умения.

Въвеждането в действие на европейския стълб на социалните права ще се подпомага по линия на европейските структурни и инвестиционни фондове. По-специално Европейският социален фонд и други ключови инициативи за социално сближаване като инициативата за младежка заетост, Европейският фонд за приспособяване към глобализацията и Фондът за европейско подпомагане на най-нуждаещите се лица ще изпълняват важна роля в продължението на действията по стълба. Стълбът ще изпълнява важна роля също така при разработването на програмния период след 2020 г.

Превръщането в реалност на заложените в стълба принципи и права представлява задължение и отговорност, споделени между Съюза, неговите държави членки и социалните партньори, които действат в съответствие с разпределението на компетентностите, определено в Договорите на Съюза, и при отчитане на принципите на субсидиарност и пропорционалност, стабилни публични финанси и зачитане на автономията на социалните партньори.

Нищо в европейския стълб на социалните права не трябва да се тълкува като ограничаващо или неблагоприятно засягащо принципи и права, които са признати в съответните им области на приложение от правото на Съюза или международното право и от международни договори, по които Съюзът или всички държави членки са страна, в това число Европейската социална харта от 1961 г. и съответните конвенции и препоръки на МОТ. Прилагането на стълба може да бъде подкрепено с ратифицирането на съответните конвенции на МОТ, преразгледаната Европейска социална харта от 1996 г. и Допълнителния протокол към нея относно системата за колективни искове.

Участието на социалните партньори също е изключително важно за осигуряването на социални права. Насърчаването на социалния диалог е заложено като обща цел на Съюза и неговите държави членки в член 151 от ДФЕС. Съгласно член 154 от ДФЕС на равнището на Съюза трябва да се правят консултации със социалните партньори в области на политиките, обхванати от член 153 от ДФЕС, като в съответствие с член 155 от ДФЕС социалните партньори може да поискат изпълнение на техните споразумения на равнището на Съюза. Социалните партньори може да подкрепят прилагането на стълба чрез колективно договаряне на национално ниво и/или чрез събиране и обменяне на добри практики в цяла Европа.

Освен това гражданският диалог както на национално ниво, така и на равнището на Съюза, е от първостепенно значение за разширяване на участието в изработването на политиките и по-нататъшното ангажиране на социалните участници, за да се подпомогне осъществяването на принципите и правата в рамките на стълба. Гражданският диалог с участието на организации на гражданското общество дава възможност за представителство на широк диапазон от интереси на заинтересовани страни от обществеността и укрепва прозрачността, отчетността и легитимността на публичните решения.

Стълбът следва да се прилага според наличните ресурси и в рамките на доброто бюджетно управление и задълженията по Договора, уреждащи публичните финанси. По-специално създаването на стълба не засяга правото на държавите членки да определят основните принципи на своите системи за социална сигурност и не засяга тяхното финансово равновесие.

Глава I — Равни възможности и достъп до пазара на труда

Образование, обучение и учене през целия живот

Всеки има право на качествено и приобщаващо образование, обучение и учене през целия живот, за да поддържа и придобива умения, даващи възможност за пълноценно участие в обществения живот и за успешно справяне с преходи на пазара на труда.

1. Достижения на правото на Съюза

а) Хартата на основните права на Европейския съюз

Съгласно член 14 от Хартата всеки има право на образование и на достъп до професионално и продължаващо обучение. Това право включва възможността да се получи безплатно задължително образование.

б) Законодателните правомощия и техните граници

Съгласно член 165 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) Съюзът допринася за развитието на качествено обучение чрез насърчаване на сътрудничеството между държавите членки и ако е необходимо, чрез подпомагане и прилагане на техните действия, като напълно зачита отговорностите на държавите членки за съдържанието на учебния процес и тяхното културно и езиково разнообразие. Съгласно член 166 от ДФЕС Съюзът провежда политика на професионално обучение, която подкрепя и допълва действията на държавите членки, като напълно зачита отговорностите на държавите членки относно съдържанието и организацията на професионалното обучение.

в) Съществуващи мерки

В Препоръка на Съвета от 22 април 2013 г. за създаване на гаранция за младежта¹ е отправен призив към държавите членки да гарантират, че всички млади хора на възраст под 25 години получават добро предложение за работа, продължаване на образованието, чиракуване или стаж в рамките на четири месеца, след като останат без работа или напуснат системата на формалното образование.

В Препоръка 2006/962/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 18 декември 2006 г. относно ключовите умения за учене през целия живот² са идентифицирани знанията, уменията и отношението, нужни за лична реализация, активно гражданство, социално сближаване и трудова заетост.

¹ Препоръка на Съвета от 22 април 2013 г. за създаване на гаранция за младежта, ОВ C120, 26.4.2013 г., стр. 1.

² Препоръка на Европейския парламент и на Съвета от 18 декември 2006 г. относно ключовите умения за учене през целия живот, ОВ L 394, 30.12.2006 г., стр. 10.

С Препоръката на Съвета от 28 юни 2011 г. относно политики за намаляване на преждевременното напускане на училище³ държавите членки са приканени да разработят всеобхватни стратегии за подпомагане на младите хора да завършат средно образование и за постигане на водещата цел на стратегията „Европа 2020“ за намаляване на дела на преждеременно напускащите училище до по-малко от 10 % до 2020 г.

В Препоръка 2006/143/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 15 февруари 2006 г. относно по-нататъшно европейско сътрудничество в областта на осигуряването на качество на висшето образование са идентифицирани действия, които може да бъдат предприети на национално ниво и на ниво ЕС в подкрепа на развитието и акредитирането на висококачествено висше образование.

В Препоръката на Европейския парламент и на Съвета от 18 юни 2009 г. за създаване на Европейска референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение (2009/С 155/01)⁴ са предвидени общи инструменти за управление на качеството с оглед на насърчаването на по-добро професионално образование и обучение.

В Препоръката на Европейския парламент и на Съвета от 23 април 2008 г. за създаване на Европейска квалификационна рамка за обучение през целия живот⁵ е определена базата за измерване на постиженията в образованието въз основа на резултатите от обучението. В Препоръка на Съвета от 20 декември 2012 г. относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене⁶ е отправен призив към държавите членки да предвидят мерки за идентифициране, документиране, оценяване и удостоверяване на резултатите от ученето за придобиването на дадена квалификация.

С Новата европейска програма за умения⁷, приета през юни 2016 г., беше дадено началото на редица действия за подобряване на качеството и подходящата насоченост на придобиването на умения, за повече видимост и съпоставимост на уменията и за подобряване на аналитичните данни. Те включват Препоръка на Съвета от 19 декември 2016 г. относно повишаване на уменията: нови възможности за възрастните⁸, с която държавите членки се призовават да предоставят подкрепа на възрастните за придобиване на минимално равнище на езикова и математическа грамотност и компетентност в областта на цифровите технологии и за постигане на напредък за получаване на квалификация в средното образование и подробен план за секторно сътрудничество във връзка с уменията

³ Препоръка на Съвета от 28 юни 2011 г. относно политики за намаляване на преждевременното напускане на училище, ОВ С 191, 1.7.2011 г., стр. 1.

⁴ Препоръка на Европейския парламент и на Съвета от 18 юни 2009 г. за създаване на Европейска референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение, ОВ С 155, 8.7.2009 г., стр. 1.

⁵ Препоръка на Европейския парламент и на Съвета от 23 април 2008 г. за създаване на Европейска квалификационна рамка за обучение през целия живот, ОВ С 111, 6.5.2008 г., стр. 1.

⁶ Препоръка на Съвета от 20 декември 2012 г. относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене, ОВ С 398, 22.12.2012 г., стр. 1.

⁷ Съобщение на Комисията, Нова европейска програма за умения, COM(2016) 381 final, 10.6.2016 г.

⁸ ОВ С 484, 24.12.2016 г., стр. 1.

2. Обхват на европейския стълб на социалните права и въведените с него промени

В рамките на европейския стълб на социалните права се предвижда общо право на образование и обучение през целия живот. Като поставя акцент върху качеството и приобщаването, той излиза извън обхвата на член 14 от Хартата на основните права на Европейския съюз.

Със стълба се цели осигуряването на висококачествено образование и обучение както формално, така и неформално. В рамките на стълба се подчертава важността на образованието и уменията за успешното участие на пазара на труда и за социалното сближаване. С него се подчертават възможностите за поддържане и придобиване на умения. Този аспект е свързан с гъвкави възможности за учене и преквалификация, които трябва да са на разположение във всеки един момент от живота и трудовата кариера на човека, включително системите за образование и обучение в ранна детска възраст, начално, средно, висше образование и образование и обучение за възрастни.

Приобщаващото образование и обучение и ученето през целия живот осигуряват достъпни средства за придобиване, поддържане и развиване на умения и компетенции до ниво, подготвящо хората за активен живот. Например необходимо е да се обърне внимание на специалните потребности на хората с увреждания или на тези в неравностойно положение, за да им се осигури равен достъп.

Допълнителен акцент е поставен върху нужните умения при преходи на пазара на труда, които обхващат промени в трудовия статус, смяна на работодателя, прекъсване на кариерата или завръщане след прекъсване, както и преминаването от заетост към самостоятелна заетост. Този аспект обхваща *inter alia* придобиването и поддържането на основни цифрови умения.

3. Прилагане

а) Какво могат да направят държавите членки и социалните партньори

Държавите членки отговарят за определянето на съдържанието на учебния процес и професионалното обучение, както и за организацията на образователните системи и професионалното обучение. Те се приканват да приведат в действие разпоредбите на стълба в този контекст, което се явява в допълнение към прилагането му при реализиране на приетите в тези области мерки на Съюза.

Социалните партньори също може да събират и обменят добри практики в рамките на целия Съюз. На национално ниво социалните партньори може да подпомагат прилагането на този принцип чрез колективно договаряне и чрез участието си в планирането и осъществяването на съответните политики. В този контекст те може да насърчават и разработват политики на равнището на дружеството, както и на местно, национално равнище или на равнището на Съюза, както и да допринасят за тези политики, за да се подобрят възможностите за обучение, преквалификация и обучение през целия живот, а така също и да се осигурят повече стажове и чиракуване.

Социалните партньори в ЕС на междуотраслово ниво определиха потребностите от умения в цифровата икономика, както и насърчаването на чиракуването като форма за повишаване на младежката заетост, като приоритети в настоящата си работна програма за периода 2015—2017 г. и ще организират обмени между националните социални партньори по тези въпроси.

б) Нови и текущи инициативи на ниво ЕС

През 2017 г. Комисията ще предложи Препоръка на Съвета относно рамка за качество на чиракуването, в която ще бъдат определени основните елементи, които трябва да са налице, за да може хората да придобиват съответните умения и квалификация чрез висококачествени програми за чиракуване.

Понастоящем се преразглежда Европейската квалификационна рамка от 2008 г. (в рамките на Съвета текат преговори по преразглеждане на Препоръката), а Препоръката относно ключовите умения за учене през целия живот от 2006 г. се актуализира.

Рамката Европас се актуализира⁹, за да може да предложи на хората подобрени инструменти, за да представят своите умения и да получат информация относно нуждите от умения и тенденциите в тази връзка.

Комисията ще задейства наскоро формираната Коалиция за умения и работни места в областта на цифровите технологии с цел да съпътства трансформацията към цифровия свят, като насърчава обмена на най-добри практики, както и партньорствата между промишлеността, доставчиците на образование и социалните партньори.

През 2017 г. Комисията ще предложи Препоръка на Съвета за насърчаване на социалното приобщаване и общите ценности чрез образование и неформално учене, за да предостави подкрепа и насоки на държавите членки.

Комисията ще представи Съобщение относно модернизирването на висшето образование, в което ще предложи действия на ниво ЕС за преодоляване на основните предизвикателства, включително справяне с несъответствията между търсените и предлаганите умения и насърчаване на високите постижения в развитието на уменията; за изграждане на системи за висше образование, които са не само ефикасни и ефективни, но също така социално приобщаващи и свързани с техните общности; и за осигуряване на приноса на висшите учебни заведения към регионалните иновации.

Комисията ще представи Съобщение относно развитието на училищата и високите постижения в преподаването, в което ще бъдат разгледани устойчиво високите нива на млади хора със слаби основни умения, различията в образователните постижения и променящите се изисквания по отношение на компетенциите в нашите общества.

Комисията ще предложи Препоръка на Съвета за определяне на насоки за повишаване на наличието на качествена и количествена информация относно това какво се случва със

⁹ Решение № 2241/2004/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 15 декември 2004 г. относно единна рамка на Общността за прозрачност на професионалните квалификации и умения (Европас) (ОВ L 390, 31.12.2004 г., стр. 6).

завършващите висше образование и професионално образование и обучение в ЕС, след като приключат образованието и обучението си.

В своето Съобщение от декември 2016 г. „Инвестиране в младежта на Европа“¹⁰ Комисията предложи нови действия в подкрепа на младежката заетост и създаването на повече възможности за младите хора.

За да се осигури цялостното и устойчиво прилагане на гаранцията за младежта, Комисията предложи увеличаване на бюджета на инициативата за младежка заетост (ИМЗ) и допълнително предоставяне на 1 млрд. евро към специално отпуснатите средства по ИМЗ, съпроводени от 1 млрд. евро от Европейския социален фонд, както и допълнително подпомагане за дейностите за популяризиране и информиране, взаимно учене и мониторинг.

През юни 2016 г. Европейската комисия предложи действия за подпомагане на държавите членки при интегрирането на граждани на трети държави в образованието в рамките на Плана за действие на ЕС по отношение на интеграцията¹¹.

Cedefop — Европейският център за развитие на професионалното обучение, една от децентрализираните агенции на ЕС, подпомага работата на Комисията, държавите членки и социалните партньори във връзка с модернизирането на системите на професионално образование и обучение, като насърчава достъпа, привлекателността и ефикасността на професионалното образование и обучение и предоставя информация относно настоящото и бъдещото предлагане и търсене на европейския пазар на труда.

¹⁰ COM(2016) 940 final.

¹¹ <https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/europe-integration-action-plan-of-third-country-nationals-launched>.

Равенство между половете

а) Във всички области трябва да се осигурят и насърчават равното третиране и равните възможности за жените и мъжете, в това число по отношение на участието на пазара на труда, условията на заетост и развитието на кариерата.

б) Жените и мъжете имат право на равностойно заплащане за равностоеен труд.

1. Достижения на правото на Съюза

а) Хартата на основните права на Европейския съюз

Съгласно член 23 от Хартата равенството между жените и мъжете трябва да бъде гарантирано във всички области, включително заетостта, труда и възнаграждението. Предвидено е също така, че принципът на равенството не пречи на запазването в действие или приемането на мерки, предвиждащи специфични предимства в полза на по-слабо представения пол.

В член 33 от Хартата е предвидено, че за да може да съчетава семейния и професионалния живот, всеки има право на защита срещу уволнение, което има за мотив майчинство, както и право на платен отпуск по майчинство и на родителски отпуск за раждане или осиновяване на дете.

б) Законодателните правомощия и техните граници

Съгласно член 19 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) Съюзът приема необходимите мерки за борба с дискриминацията, включително въз основа на пола.

Съгласно член 153 от ДФЕС Съюзът приема мерки, в това число директиви, определящи минимални изисквания, за да подкрепя и допълва дейностите на държавите членки, *inter alia*, в областта на равенството между мъже и жени по отношение на възможностите на пазара на труда и третирането при работа. Директивите, които се приемат по член 153 от ДФЕС, избягват налагането на административни, финансови и правни ограничения по начин, който би попречил на създаването и развитието на малки и средни предприятия. Съгласно член 157, параграф 3 от ДФЕС законодателните органи на Съюза приемат мерки, които осигуряват прилагането на принципа за равни възможности и равно третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и труда, включително и на принципа за равно заплащане за равен труд или труд с равна стойност. Съгласно член 157, параграф 4 от ДФЕС принципът за равно третиране не е пречка всяка държава членка да запази или да приеме мерки, предвиждащи специфични придобивки за улеснение на упражняването на професионална дейност от недостатъчно представения пол или да предотврати или да компенсира неизгоди в професионалната кариера.

в) Съществуващи мерки

С директивите на Европейския съюз се забранява дискриминацията и се насърчава равенството между половете в областта на заетостта и труда, в самостоятелната заетост, в достъпа до стоки и услуги и доставките на стоки и услуги и в социалната сигурност и се определят правата за отпуск по майчинство и родителски отпуск.

С Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета¹² се гарантира равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, включително повишение, и до професионална квалификация; условията на труд, включително заплащането и професионалните социално-осигурителни схеми. С Препоръка 2014/124/ЕС на Комисията¹³ се цели укрепването чрез прозрачност на принципа на равното заплащане за мъжете и жените.

В Директива 79/7/ЕИО на Съвета¹⁴ е предвидено равно третиране на мъжете и жените в сферата на социалното осигуряване като законно установените схеми за социално осигуряване, които осигуряват закрила срещу болест, инвалидност, трудови злополуки и професионални заболявания, безработица и рискове, свързани със старост; и социална помощ, която допълва или заменя основните схеми. Директива 2004/113/ЕО на Съвета¹⁵ гарантира равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до стоки и услуги и предоставянето на стоки и услуги. В Директива 2010/41/ЕС на Европейския парламент и на Съвета¹⁶ е пояснено, че принципът на равното третиране на мъжете и жените се прилага по отношение на самостоятелно заетите лица и когато съпрузите или партньорите на семейни начала на самостоятелно заетите лица участват в тяхната дейност.

Директива 92/85/ЕИО на Съвета¹⁷ съдържа мерки за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки и установява правото на отпуск по майчинство за период от 14 седмици и гарантира защита срещу уволнение през периода от началото на бременността до края на отпуска по майчинство.

¹² Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена), ОВ L 204, 26.7.2006 г., стр. 23.

¹³ Препоръка на Комисията от 7 март 2014 г. относно укрепването чрез прозрачност на принципа на равното заплащане за мъжете и жените, ОВ L 69, 8.3.2014 г., стр. 112.

¹⁴ Директива 79/7/ЕИО на Съвета от 19 декември 1978 г. относно постепенното прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените в сферата на социалното осигуряване, ОВ L 6, 10.1.1979 г., стр. 24.

¹⁵ Директива 2004/113/ЕО на Съвета от 13 декември 2004 г. относно прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до стоки и услуги и предоставянето на стоки и услуги, ОВ L 373, 21.12.2004 г., стр. 37.

¹⁶ Директива 2010/41/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 7 юли 2010 г. за прилагане на принципа на равно третиране на мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелно заети лица, ОВ L 180, 15.7.2010 г., стр. 1.

¹⁷ Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 г. за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки (Десета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО), ОВ L 348, 28.11.1992 г., стр. 1.

В Директива 2010/18/ЕС на Съвета¹⁸ е установено правото на родителски отпуск и са предвидени минимални изисквания за този отпуск (4 месеца за всеки родител, поне един месец от които не може да се прехвърля на другия родител), както и защита на трудовите права и при завръщане на работа и правото на отсъствие от работа поради форсмажорни обстоятелства.

2. Обхват на европейския стълб на социалните права и въведените с него промени

В рамките на стълба се подчертава необходимостта от проактивно насърчаване на равенството между жените и мъжете чрез положителни действия във всички области. С включването на аспекта „равенство“ във всички области, стълбът излиза извън обхвата на съществуващите достижения на правото. Разпоредбите за равенство между половете са насочени по-специално към участието на пазара на труда (което е отразено от разликата в равнищата на заетост между жените и мъжете), условията на заетостта (например различията между жените и мъжете в използването на заетост на непълно работно време) и кариерното развитие (например дела на жените на управленски позиции и малкия брой жени предприемачи) — все области, в които е необходим допълнителен напредък. Принцип 2б е насочен към преодоляване на специфичното предизвикателство, свързано с разликата в заплащането на жените и мъжете, която продължава въпреки действащото законодателство.

3. Прилагане

а) Какво могат да направят държавите членки и социалните партньори

Държавите членки са отговорни за транспонирането на правилата, приети на равнището на Съюза, и за осигуряването на тяхното спазване. Като се има предвид, че мерките на Съюза съдържат само минимални стандарти, държавите членки се приканват да не се ограничават с тези правила, а да излязат извън техните рамки, за да приведат принципа в действие.

Съгласно член 154 от ДФЕС на равнището на Съюза трябва да се правят консултации със социалните партньори по отношение на възможните инициативи, обхванати от член 153 от ДФЕС, като социалните партньори могат да подписват споразумения, които по тяхно искане да бъдат изпълнявани на равнището на Съюза съгласно член 155 от ДФЕС. Социалните партньори също може да събират и обменят добри практики в целия Съюз. На национално ниво социалните партньори може да подпомагат прилагането на този принцип чрез колективно договаряне и чрез участието си в разработването и осъществяването на съответните политики.

Социалните партньори в ЕС на междуотраслово ниво определиха равенството между половете като приоритет в настоящата си работна програма за периода 2015—2017 г. и организират

¹⁸ Директива 2010/18/ЕС на Съвета от 8 март 2010 г. за прилагане на ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск, сключено между Конфедерацията на европейския бизнес (BUSINESSEUROPE), Европейската асоциация на заетите и малките и средните предприятия (UEAPME), Европейския център на предприятията с държавно участие и на предприятията от общ икономически интерес (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC), и за отмяна на Директива 96/34/ЕО (ОВ L 68, 18.3.2010 г., стр. 13).

обмени на национални и секторни практики на социални партньори по отношение на начините за намаляване на разликата в заплащането на мъжете и жените.

б) Нови и текущи инициативи на ниво ЕС

Комисията ще изпълни стратегическия ангажимент за равенство между половете за периода 2016—2019 г.¹⁹, в който са определени основните приоритети в тази област и е очертано използването на съществуващите инструменти като европейския семестьър, фондовете на Съюза и осигуряване на спазването на законодателството.

Заедно с европейския стълб на социалните права Комисията представя инициативата „за подпомагане на равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи“. Тя предлага законодателни действия и действия, свързани с политики, с които се цели да се улесни използването на родителски отпуск както от жени, така и от мъже, да се въведе родителски отпуск и отпуск за лица, полагащи грижи, да се насърчи използването на гъвкаво работно време, както и да се осигурят повече и по-добри детски заведения и други заведения за грижи и да се премахнат възпиращите икономически фактори като неблагоприятното данъчно облагане, които възпират вторите работещи лица в домакинството от навлизане на пазара на труда, а често това са жените.

Комисията ще приеме последващ доклад за постигнатия напредък от държавите членки по прилагането на Препоръката за прозрачност, в рамките на който ще бъде направена оценка на потенциалната необходимост от допълнителни мерки, за да се осигури пълното прилагане на принципа за равностойно заплащане.

Освен това Комисията е предложила директива, с която се цели допълнително да се осигури по-висока степен на равенство по отношение на ръководните длъжности в корпоративната сфера.²⁰

Комисията ускорява своите усилия за борба с насилието над жени и работи за присъединяването на ЕС към Конвенцията на Съвета на Европа за превенция и борба с насилието над жени (Истанбулската конвенция) на базата на предложението си, направено през март 2016 г.²¹

Европейският институт за равенство между половете — една от децентрализираните агенции на ЕС, подпомага работата на Комисията, държавите членки и социалните партньори в областта на равновесието между професионалния и личния живот.

¹⁹ SWD (2015)278.

²⁰ COM(2012) 614.

²¹ COM(2016) 111 final.

Равни възможности

Независимо от пол, расов или етнически произход, религия или убеждения, увреждания, възраст или сексуална ориентация, всеки има право на равно третиране и възможности по отношение на заетост, социална закрила, образование и достъп до стоки и услуги, които са на разположение на обществеността. Насърчават се равните възможности на по-слабо представените групи.

1. Достижения на правото на Съюза

а) Хартата на основните права на Европейския съюз

Според член 21 от Хартата е забранена всяка форма на дискриминация, основана по-специално на пол, раса, цвят на кожата, етнически или социален произход, генетични характеристики, език, религия или убеждения, политически или други мнения, принадлежност към национално малцинство, имотно състояние, рождение, увреждане, възраст или сексуална ориентация. Като се имат предвид някои изключения, с член 21 от Хартата се забранява също така всяка форма на дискриминация, основана на гражданството.

б) Законодателните правомощия и техните граници

Съгласно член 19 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) Съюзът приема необходимите мерки за борба с дискриминацията, основана на пола, расата или етническия произход, религията или убежденията, наличието на физическо или умствено увреждане, възрастта или сексуалната ориентация. Освен това член 18 от ДФЕС се отнася до забрана на дискриминация на основание гражданство.

в) Съществуващи мерки

С Директива 2000/43/ЕО на Съвета²² (Директивата за расовото равенство) се забранява дискриминацията, основана на расов признак или етнически произход, що се отнася до достъпа до заетост, работа на свободна практика или упражняване на занятие, условия за наемане и условия на труд, образование, професионално обучение, социална закрила, социални придобивки и достъп до стоки и услуги, които са на разположение на обществеността, включително жилищно настаняване. С Директива 2000/78/ЕО на Съвета²³ (Директивата за равно третиране в областта на заетостта) се забранява дискриминацията, основана на религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация по отношение на достъпа до заетост, самостоятелна заетост, упражняване на занятие и професионално обучение. Двете директиви забраняват различни форми на дискриминация: пряка и непряка дискриминация, тормоз, подтик към дискриминация и преследване. ЕС е

²² Директива 2000/43/ЕО на Съвета от 29 юни 2000 г. относно прилагане на принципа на равно третиране на лица без разлика на расата или етническия произход, ОВ L 180, 19.7.2000 г., стр. 22.

²³ Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 г. за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите, ОВ L 303, 2.12.2000 г., стр. 16.

страна по Конвенцията на Организацията на обединените нации за правата на хората с увреждания²⁴.

Законно пребиваващите граждани на трети държави, които са дългосрочно пребиваващи или пребивават по силата на други директиви на ЕС²⁵, следва да бъдат третирани равноправно с гражданите на приемните държави в множество области, по-специално условия на труд, включително заплащане и уволнение, достъп до образование и професионално обучение, социална сигурност. През 2004 г. държавите членки приеха общи основни принципи за интеграция на граждани на трети държави, които представляват рамка за сътрудничество по отношение на политиката за интегриране в ЕС и рамка, спрямо която държавите членки може да преценяват и определят своите собствени усилия.

В Препоръката на Съвета (2013/С 378/01)²⁶ са дадени насоки за ефективни мерки за интегриране на ромите в държавите членки, по-специално по отношение на достъпа до образование, заетост, здравеопазване и жилищно настаняване.

2. Обхват на европейския стълб на социалните права и въведените с него промени

Стълбът частично излиза извън обхвата на настоящите достижения на правото на ЕС с това, че разширява областта на действие на закрилата срещу дискриминация на основание религия или убеждение, увреждания, възраст и сексуална ориентация, като включва и областите социална закрила, включително социална сигурност и здравеопазване, образование и достъп до стоки и услуги, които са на разположение на обществеността. Стълбът също така разширява обхвата на забраната на дискриминация на основата на пол, като се включва областта на образованието, която не е обхваната от настоящите достижения на правото.

С равните възможности се цели да се насърчи приобщаването и участието на по-слабо представени групи на пазара на труда и в обществото. Разпоредбите на стълба подчертават, че може да са необходими специални мерки, за да се предотвратят, коригират и компенсират неблагоприятните фактори, свързани с някои основания, срещу които е предвидена защита. Принципът насърчава държавите членки да преодоляват предизвикателствата, свързани с групите, които са изложени на риск от дискриминация, чрез положителни действия и стимулиращи мерки, например чрез подпомагане на практики за многообразие на работната ръка, прилагани от работодателите.

3. Прилагане

²⁴ Решение на Съвета от 26 ноември 2009 г. относно сключването от Европейската общност на Конвенцията на Организацията на обединените нации за правата на хората с увреждания, ОВ L 23, 27.1.2010 г., стр. 35.

²⁵ Директиви относно: събиране на семейството, синя карта, единно разрешение, изследователи, студенти, определяне като лица, на които е предоставена международна закрила, сезонни работници и вътрешнокорпоративни трансфери.

²⁶ Препоръка на Съвета от 9 декември 2013 г. относно ефективни мерки за интегриране на ромите в държавите членки, ОВ С 378, 24.12.2013 г., стр. 1.

а) Какво могат да направят държавите членки и социалните партньори

Държавите членки са отговорни за транспонирането на правилата, приети на равнището на Съюза, и за осигуряването на тяхното спазване. Като се има предвид, че горепосочените мерки на Съюза съдържат минимални стандарти, държавите членки се приканват да не се ограничават с тези правила, а да излязат извън техния обхват, за да се приведе стълбът в действие. Освен това държавите членки се приканват да продължат да реализират напредък в преговорите по предложената нова Директива за равно третиране с оглед на бързото ѝ приемане. С помощта на своите национални органи за равно третиране държавите членки може да насърчават равните възможности на по-слабо представените групи и да подпомагат на място жертвите на дискриминация.

Социалните партньори също може да събират и обменят добри практики в целия Съюз. На национално ниво социалните партньори може да подпомагат прилагането на този принцип чрез колективно договаряне и чрез участието си в разработването и осъществяването на съответните политики.

б) Нови и текущи инициативи на ниво ЕС

Комисията ще продължи своите усилия за осигуряване на приемането на предложената нова Директива за равно третиране, за да бъде разширен обхватът на защитата от дискриминация, основана на религиозна принадлежност или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация²⁷, като се включи социалната закрила, в това число социалното осигуряване и здравеопазването; образованието; социалните придобивки; и достъпът до стоки и услуги, които са на разположение на обществеността, включително жилищно настаняване.

Съюзът подкрепя посредници като НПО, социалните партньори и органите за равно третиране, за да се повиши техният капацитет за борба срещу дискриминацията; да се подпомогне разработването на политики за равенство на национално ниво и да се насърчи обменът на добри практики между държави от Съюза; както и да се насърчи ориентираното към бизнеса управление на многообразието като част от стратегически отговор на едно по-разнообразно общество, база от клиенти, пазарна структура и трудова сила.

Агенцията на Европейския съюз за основните права — една от децентрализираните агенции на ЕС, подпомага работата на Комисията, държавите членки и социалните партньори в областта на равните възможности и недискриминацията.

²⁷ Предложение за Директива на Съвета за прилагане на принципа на равно третиране на лицата без оглед на религиозна принадлежност или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация {SEC(2008) 2180} {SEC(2008) 2181}.

Активна подкрепа за заетостта

а) Всеки има право на навременна и съобразена с индивидуалните нужди помощ за подобряване на перспективите за заетост или самостоятелна заетост. Този аспект включва правото да се получава подкрепа за търсене на работа, обучение и преквалификация. Всеки има право на прехвърляне на правото на социални обезщетения и правото на обучение при преход между различни работни места и професии.

б) Младите хора имат право на продължаване на образованието, чиракуване, стаж или качествено предложение за работа в рамките на 4 месеца, след като останат безработни или завършат образованието си.

в) Безработните лица имат право на персонализирана, постоянна и съгласувана подкрепа. Дълготрайно безработните имат право на задълбочена индивидуална оценка най-късно 18 месеца, след като останат без работа.

1. Достижения на правото на Съюза

а) Хартата на основните права на Европейския съюз

Съгласно член 14 от Хартата всеки има право на образование, както и на достъп до професионално и продължаващо обучение. Съгласно член 29 от Хартата за всеки е гарантирано правото на достъп до безплатна услуга за намиране на работа. Съгласно член 34 от Хартата Съюзът признава и зачита правото на достъп до обезщетенията за социална сигурност и до социалните служби, които осигуряват закрила, *inter alia*, в случай на загуба на работа.

б) Законодателните правомощия и техните граници

Съгласно член 147 от ДФЕС Съюзът съдейства за постигането на високо равнище на заетост, като поощрява сътрудничеството между държавите членки и подкрепя и ако е необходимо, допълва техните действия. При това съдействие той зачита изцяло правомощията на държавите членки в тази област. Съгласно член 153, параграф 2 от ДФЕС Съюзът приема законодателни мерки, с които да подкрепя и допълва дейностите на държавите членки за интегриране на лицата, изключени от пазара на труда. Съгласно член 166 от ДФЕС Съюзът провежда политика на професионално обучение, която трябва да подкрепя и допълва действията на държавите членки, като напълно зачита техните отговорности относно съдържанието и организацията на професионалното обучение.

в) Съществуващи мерки

Съюзът и неговите държави членки заедно осъществяват Европейската стратегия по заетостта, в която са заложили общи цели и задачи на политиката в областта на заетостта и с която се цели създаването на повече и по-качествени работни места в целия Съюз.²⁸ Основен аспект на

²⁸ Вж. например Решение (ЕС) 2015/1848 на Съвета от 5 октомври 2015 г. относно насоки за политиките по заетостта на държавите членки за 2015 г., ОВ L 268, 15.10.2015 г., стр. 28.

тази стратегия е координирането на действията на държавите членки за подпомагане на безработните лица при намирането на работа.

В Препоръката на Съвета от 22 април 2013 г. за създаване на гаранция за младежта²⁹ (Препоръката за гаранция за младежта) е отправен призив към държавите членки да гарантират, че всички млади хора на възраст под 25 години получават добро предложение за работа, продължаване на образованието, чиракуване или стаж в рамките на четири месеца, след като останат без работа или напуснат системата на формалното образование.

Според Препоръка на Съвета от 15 февруари 2016 г. относно интеграцията на дълготрайно безработните лица на пазара на труда³⁰ се препоръчва на дълготрайно безработните лица да се предлага изготвянето на задълбочена индивидуална оценка и персонализирани насоки, както и споразумение за работна интеграция, включващо индивидуално предложение и определянето на единно звено за контакт, най-късно в периода, когато се достигнат 18 месеца от началото на безработицата.

В Препоръка 2008/867/ЕО на Комисията от 3 октомври 2008 г. относно активното приобщаване на лицата, изключени от пазара на труда,³¹ е предвидена интегрирана комплексна стратегия за активното приобщаване на лицата, изключени от пазара на труда, която съчетава подходящото подпомагане на доходите, пазари, способстващи приобщаването, и достъп до качествени услуги.

В плана за действие „Предприемачество 2020 г.“³² е представено виждане с конкретни мерки за подпомагане на предприемаческия дух в Европа. С мерките за подпомагане на самостоятелната заетост на ниво ЕС също се цели да се достигне до онези прослойки от населението, чийто предприемачески потенциал все още не е напълно развит, по-специално това се отнася за жените (които представляват едва 29 % от предприемачите в Европа). В приетия през 2016 г. доклад на Експертната група за социално предприемачество³³ са предложени специални действия за развиване на социалното предприемачество.

Европейската мрежа на публичните служби по заетостта (ПСЗ), създадена с Решение № 573/2014/ЕС³⁴ на Европейския парламент и на Съвета, осигурява платформа за съпоставяне на резултатите от работата на ПСЗ на европейско ниво, идентифициране на добри практики и насърчаване на взаимното обучение, за да се укрепят активните услуги по подпомагане.

²⁹ Препоръка на Съвета от 22 април 2013 г. за създаване на гаранция за младежта, ОВ C120, 26.4.2013 г., стр. 1.

³⁰ Препоръка на Съвета от 15 февруари 2016 г. относно интеграцията на дълготрайно безработните лица на пазара на труда, ОВ C 67, 20.2.2016 г., стр. 1.

³¹ Препоръка 2008/867/ЕО на Комисията от 3 октомври 2008 г. относно активното приобщаване на лицата, изключени от пазара на труда, ОВ L 307, 18.11.2008 г., стр. 11.

³² COM(2012) 795 final.

³³ http://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy/enterprises/expert-groups_en.

³⁴ Решение № 573/2014/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 г. за укрепване на сътрудничеството между публичните служби по заетостта (ПСЗ), ОВ L 159, 28.5.2014 г., стр. 32.

Европейската мрежа на службите по заетостта (EURES), повторно утвърдена по Регламент (ЕС) 2016/589,³⁵ цели подобряване на функционирането, сближаването и интегрирането на пазарите на труда в ЕС, включително на трансгранично равнище.

2. Обхват на европейския стълб на социалните права и въведените с него промени

Стълбът установява набор от права за всички търсещи работа, независимо от техния трудов статус. Акцентът е поставен върху съдействието по намиране на работа, което може да включва услуги по заетостта като консултиране и насоки за търсене на работа или участие в „активни мерки“ като обучение, субсидии за наемане или подпомагане за повторно включване. Тези права излизат извън обхвата на член 29 от Хартата на основните права, в който е предвидено само право на достъп до безплатна услуга за намиране на работа. Друго важно разширяване на обхвата на съществуващите достижения на правото е подпомагането за започване на самостоятелна заетост.

Три са елементите с централно значение за тези права: намеса на ранен етап, индивидуализирана подкрепа и подпомагане за повишаване на пригодността за заетост. Последният елемент — основан на правото да се получава подпомагане за обучение или за придобиване на нова квалификация — е от съществена важност предвид адаптирането към бързо променящия се пазар на труда.

В днешно време работниците си сменят работата по-често, отколкото в миналото, и съществуващите права на социални обезщетения и обучение не трябва да възпират този вид мобилност. Стълбът утвърждава преносимостта на придобитите от работниците права на социални обезщетения или обучение, когато сменят трудовия си статус или работодателя, навлизат на пазара на труда или се връщат след прекъсване на кариерата, както и при преминаването от заетост към самостоятелна заетост и обратно.

Що се отнася до младите хора, стълбът напомня основните моменти от Препоръката за гаранция за младежта, като разширява тяхното приложение, за да обхванат всички млади хора.

В рамките на стълба се предвижда право на персонализирана подкрепа за безработните, която включва елементите на индивидуализирана задълбочена оценка, консултиране и насоки. Последователността се отнася до непрекъснатото предоставяне на подкрепа, например когато приключи допустимостта за получаване на обезщетения за безработица, включително предоставянето на други мерки като социални услуги за преодоляване на пречките пред намирането на работа. За дълготрайно безработните, за каквито се считат безработните за период от над дванадесет месеца, е предвидено право на персонализирана подкрепа, което включва елементите на индивидуализирана задълбочена оценка и споразумение за работна интеграция, предвидени в Препоръката на Съвета от 15 февруари 2016 г. относно интеграцията на дълготрайно безработните лица на пазара на труда.

³⁵ Регламент (ЕС) 2016/589 на Европейския парламент и на Съвета от 13 април 2016 г. относно европейска мрежа на службите по заетостта (EURES), достъп на работниците до услуги за мобилност и по-нататъшно интегриране на пазарите на труда и за изменение на регламенти (ЕС) № 492/2011 и (ЕС) № 1296/2013, ОВ L 107, 22.4.2016 г., стр. 1.

3. Прилагане

а) Какво могат да направят държавите членки и социалните партньори

Държавите членки отговарят за прилагането на насоките и препоръките относно стратегията по заетостта, които са договорени на ниво Съюз. За да се приведе принципът в действие, държавите членки се приканват — в допълнение към насърчаването на мерки за защита на правото на обучение и социална закрила на работниците при смяна на работното място — да актуализират и разширят своите практики за предоставяне на подкрепа при намиране на работа и самостоятелна заетост.

В съответствие с член 154 от ДФЕС се правят консултации със социалните партньори на равнището на Съюза по отношение на възможните инициативи по член 153 от ДФЕС, като социалните партньори могат да подписват споразумения, които по тяхно искане да бъдат изпълнявани на равнището на Съюза съгласно член 155 от ДФЕС. Социалните партньори в ЕС на междуотраслово ниво определиха ефективността и качеството на политиките на активно приобщаване на пазара на труда като приоритет в настоящата си работна програма за периода 2015—2017 г. Социалните партньори също може да събират и обменят добри практики в целия Съюз. На национално ниво социалните партньори може да подпомагат прилагането на този принцип чрез колективно договаряне и чрез участието си в разработването и прилагането на съответните политики.

б) Нови и текущи инициативи на ниво ЕС

През октомври 2016 г. беше направена оценка на прилагането на гаранцията за младежта в рамките на Съобщението „Гаранцията за младежта и инициативата за младежка заетост — три години по-късно“³⁶. В своето Съобщение от декември 2016 г. „Инвестиране в младежта на Европа“³⁷ Комисията предложи нови действия в подкрепа на младежката заетост и създаването на повече възможности за младите хора.

За да се осигури цялостното и устойчиво прилагане на гаранцията за младежта, Комисията предложи увеличаване на бюджета на инициативата за младежка заетост (ИМЗ) и допълнително предоставяне на 1 млрд. евро към специално отпуснатите средства по ИМЗ, покрити с 1 млрд. евро от Европейския социален фонд, както и допълнително подпомагане за информационни дейности, взаимно учене и мониторинг.

Заедно с европейския стълб на социалните права Комисията представя първия етап на консултация със социалните партньори по отношение на инициатива, касаеща „Достъп до социална закрила“, ³⁸ за да се разреши проблемът с различния достъп до социална закрила за работниците в сферата на обичайната трудова заетост и хората, които са заети по нестандартни договори и при различните форми на самостоятелна заетост. В рамките на консултацията ще

³⁶ COM(2016) 646 final.

³⁷ COM(2016) 940 final.

³⁸ C(2017) 2610.

бъдат разгледани средствата, чрез които правата да се пренасят и да бъдат ясни при смяна на работодателя, вида на договора или преминаване към самостоятелна заетост. В рамките на консултацията ще бъдат разгледани също така начините за намаляване на различията в достъпа до услуги по заетостта, мерки за обучение, рехабилитация и повторно включване при различните видове трудови правоотношения и за самостоятелно заетите.

Освен това през 2017 г. Комисията ще консолидира Европейския корпус за солидарност, като го постави на солидна правна основа с цел създаването на нови възможности за доброволческа дейност, учебни или работни стажове за млади хора.

Европейската мрежа на публичните служби по заетостта (мрежа на ПСЗ) осъществява проекта „Възприемане на добрия опит“ (*Benchlearning*), чиято цел е да се повишат резултатите от работата на ПСЗ, като се обвържат основаните на показатели системи за сравнителен анализ с взаимното обучение, за да се осигури в по-голяма степен активна подкрепа за търсещите работа.

През юни 2016 г. Европейската комисия предложи действия за подпомагане на държавите членки при интегрирането на граждани на трети държави в сферата на заетостта в рамките на Плана за действие на ЕС по отношение на интеграцията³⁹.

³⁹ <https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/europe-integration-action-plan-of-third-country-nationals-launched>.

Глава II — Справедливи условия на труд

Сигурна и приспособима заетост

а) Независимо от вида и продължителността на трудовото правоотношение, работниците имат право на справедливо и равно третиране, що се отнася до условията на труд, достъпа до социална закрила и обучение. Насърчава се преходът към безсрочни форми на заетост.

б) При съблюдаване на законодателството и колективните споразумения се осигурява нужната гъвкавост за работодателите с оглед на бързото приспособяване към промени в икономическия контекст.

в) Насърчават се иновативни форми на труд, които осигуряват качествени условия на труд. Насърчават се предприемачеството и самостоятелната заетост. Улеснява се професионалната мобилност.

г) Не се допускат трудови правоотношения, които водят до несигурни условия на труд, включително със забрана на злоупотреби с нетипични договори. Във всички случаи срокът на изпитване има разумна продължителност.

1. Достижения на правото на Съюза

а) Хартата на основните права на Европейския съюз

Съгласно член 31 от Хартата, озаглавен „Справедливи и равни условия на труд“, всеки работник има право на условия на труд, които опазват неговото здраве и сигурност и зачитат достойнството му. С член 34 от Хартата се утвърждава зачитането на правото на достъп до обезщетенията за социална сигурност и до социалните служби, които осигуряват закрила в случаи като майчинство, заболяване, трудова злополука, зависимо положение или старост, както и в случай на загуба на работа, в съответствие с правилата, установени от правото на Съюза и от националните законодателства и практики.

б) Законодателните правомощия и техните граници

Съгласно член 153, параграф 2 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) Съюзът приема мерки за подпомагане и допълване на дейностите на държавите членки, *inter alia*, в областите на условията на труд и социалното осигуряване и социалната закрила на работниците. Директивите, които се приемат по член 153 от ДФЕС, избягват налагането на административни, финансови и правни ограничения по начин, който би попречил на създаването и развитието на малки и средни предприятия. В член 153, параграф 4 е посочено, че разпоредбите, приети в съответствие с член 153, не засягат правото на държавите членки да определят основните принципи на техните системи за социална сигурност и не могат да оказват съществено влияние върху финансовото равновесие на тези системи.

Съгласно член 162 от ДФЕС Европейският социален фонд се стреми да увеличи географската и професионална мобилност на работниците в рамките на Съюза, както и да улесни тяхното адаптиране към промените в промишлеността и в производствените системи.

Съгласно член 166 от ДФЕС Съюзът провежда политика на професионално обучение, която подкрепя и допълва действията на държавите членки, като напълно зачита отговорностите на държавите членки относно съдържанието и организацията на професионалното обучение.

в) Съществуващи мерки

Вече са влезли в сила три директиви за защита на работниците, които работят при условията на нестандартни трудови правоотношения: Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, сключено между социалните партньори (UNICE, CEEP и ETUC) — приложено към Директива 97/81/ЕО на Съвета⁴⁰ — защитава работниците на непълно работно време от третиране по по-неблагоприятен начин в сравнение с работници на пълно работно време и предвижда, че работодателите трябва да вземат под внимание молбите на работниците за преминаване от работа на пълно работно време към работа на непълно работно време и обратно; Рамковото споразумение за срочната работа, също сключено между социалните партньори (ETUC, UNICE и CEEP) — приложено към Директива 1999/70/ЕО на Съвета⁴¹ — защитава работниците на срочни договори от третиране по по-неблагоприятен начин в сравнение с работници на постоянен трудов договор и изисква от държавите членки да предприемат мерки за предотвратяване на злоупотреби, които произтичат от използването на последователни срочни трудови договори; както и Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета⁴² относно работа чрез агенции за временна заетост установява равно третиране по отношение на основните условия на труд и на заетост между наетите чрез агенции за временна заетост работници и работниците, които са наети пряко от предприятието ползвател.

Освен това според Директива 91/533/ЕИО на Съвета⁴³ (Директивата за писменото заявление) на работниците се дава право на уведомяване в писмен вид за основните положения по тяхното трудово правоотношение най-късно два месеца след започване на работа.

⁴⁰ Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 г. относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП), ОВ L 14, 20.1.1998 г., стр. 9.

⁴¹ Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 г. относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP), ОВ L 175, 10.7.1999 г., стр. 43.

⁴² Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 г. относно работа чрез агенции за временна заетост, ОВ L 327, 5.12.2008 г., стр. 9.

⁴³ Директива 91/533/ЕИО на Съвета от 14 октомври 1991 г. относно задължението на работодателя да информира работниците или служителите за условията на трудовия договор или на трудовото правоотношение, ОВ L 288, 18.10.1991 г., стр. 32.

Комисията подкрепя иновативни бизнес модели, които създават възможности за гражданите на ЕС от гледна точка на улесняване на навлизането на пазара на труда, гъвкавостта на труда и новите източници на доходи.⁴⁴

В плана за действие „Предприемачество 2020 г.“⁴⁵ е представено виждане с конкретни мерки за възбуждане на предприемаческия дух в Европа. С мерките за подпомагане на самостоятелната заетост на ниво ЕС също се цели да се достигне до онези прослойки от населението, чийто предприемачески потенциал все още не е напълно развит, по-специално това се отнася за жените (които представляват едва 29 % от предприемачите в Европа). В приетия през 2016 г. доклад на Експертната група за социално предприемачество⁴⁶ са предложени специални действия за развиване на социалното предприемачество.

Засилената доброволна географска и професионална мобилност на работниците на справедлива база е включена в целите както на Европейската мрежа на публичните служби по заетостта (ПСЗ), създадена съгласно Решение № 573/2014/ЕС на Европейския парламент и на Съвета, така и на мрежата EURES, създадена по Регламент (ЕС) 2016/589 на Европейския парламент и на Съвета от 13 април 2016 г. относно европейска мрежа на службите по заетостта (EURES), достъп на работниците до услуги за мобилност и по-нататъшно интегриране на пазарите на труда.

Що се отнася до висококвалифицираните граждани на трети държави, с Директива 2009/50/ЕО на Съвета от 25 май 2009 г. относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави за целите на висококвалифицирана трудова заетост⁴⁷ все пак тяхната професионална мобилност се ограничава през първите две години на законна трудова дейност в дадена държава членка, за да се спази принципът на общностните преференции и да се избегнат злоупотребите.

2. Обхват на европейския стълб на социалните права и въведените с него промени

Стълбът отразява предизвикателствата, свързани с променящия се трудов свят и новите форми на заетост, като подкрепя многообразието на трудови правоотношения, предприемачество и самостоятелна заетост и, от друга страна, въвежда гаранции за предотвратяване на злоупотреби с трудови правоотношения, които може да доведат до несигурни условия на труд, както и някои гаранции за осигуряване на достъпа на работниците до обучение и социална сигурност през цялата им кариера.

Като предвижда равно третиране на работниците, независимо от вида на трудовото правоотношение, стълбът разширява гаранцията за равно третиране извън рамката на трите форми на трудови правоотношения (работа при непълно работно време, срочна работа и

⁴⁴ Вж. в това отношение Съобщение „Европейска програма за икономиката на сътрудничеството“, 2.6.2016 г., COM(2016) 356 final.

⁴⁵ Съобщение на Комисията, План за действие „Предприемачество 2020 г.“, COM(2012) 795 final, 9.1.2013 г.

⁴⁶ http://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy/enterprises/expert-groups_en.

⁴⁷ Директива 2009/50/ЕО на Съвета от 25 май 2009 г. относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави за целите на висококвалифицирана трудова заетост, ОВ L 155, 18.6.2009 г., стр. 17.

работа чрез агенции за временна заетост), които понастоящем са обхванати от достиженията на правото на Съюза. Освен това в стълба се подчертава подкрепата за преминаването към безсрочни трудови правоотношения.

В рамките на стълба се отчита необходимостта от гъвкавост, за да може работодателите бързо да се приспособяват към промени в икономическия контекст. Такова приспособяване може например да включва диференцирано третиране по обективни съображения или приспособяване на условията на труд, за да се избегне прекомерното намаляване на работни места в периоди на икономически спад. Тези промени не може да бъдат едностранни и трябва да бъдат очертани в рамките на действащото законодателство и колективни трудови договори.

По съдържание обхватът на принципа за равно третиране е разширен, за да се гарантира достъпът до социална закрила и до обучение. Принципът гарантира равно третиране по отношение на достъпа до законоустановената социална сигурност. Понастоящем според правилата на Съюза (за работа при непълно работно време и на срочен трудов договор) от работодателите се изисква да улесняват достъпа до обучение. Принципът излиза извън тази рамка и *изисква* равно третиране по отношение на достъпа до образование.

Възможно е обаче равното третиране не винаги да е достатъчно за противодействие на несигурността, по-специално когато един и същ работодател използва само нестандартни форми на заетост. По тази причина в принципа е предвидена изричната забрана на злоупотреби. Забраната както на злоупотреби с трудовите правоотношения, водещи до несигурност, така и с неоснователно дългите изпитателни срокове, излиза извън рамката на действащите достижения на правото на Съюза. Превантивните мерки в това отношение може да включват диференцирано данъчно облагане на трудовите правоотношения, водещи до несигурност, или създаването на системи бонус-малус за вноските за социално осигуряване.

Стълбът подчертава колко важно е да се подкрепят новите бизнес модели, иновативните форми на работа, предприемачеството и самостоятелната заетост. Обикновено новите бизнес модели имат потенциал за създаване на възможности, улесняващи достъпа до заетост, трудова гъвкавост и нови източници на доходи. Тази подкрепа обаче трябва да се обвърже с изискване за качествени условия на труд. За да се увеличи до максимум въздействието на тези иновации върху заетостта, улесняването на професионалната мобилност може да включва както по-добри възможности за професионално обучение и преквалификация, така и система за социална закрила, която насърчава и улеснява кариерните промени.

3. Прилагане

а) Какво могат да направят държавите членки и социалните партньори

Всяка държава членка може по различен начин да определя баланса между сигурността и гъвкавостта на своя пазар на труда. За да се приведат в действие разпоредбите на стълба, държавите членки все пак се приканват — в допълнение към транспонирането на правилата, приети на равнището на Съюза, и осигуряването на тяхното спазване — да осигурят

приспособяването на своите трудови и социални правила към появата на нови форми на работа.

Съгласно член 154 от ДФЕС на равнището на Съюза трябва да се правят консултации със социалните партньори по отношение на възможните инициативи, обхванати от член 153 от ДФЕС, като социалните партньори могат да подписват споразумения, които по тяхно искане да бъдат изпълнявани на равнището на Съюза съгласно член 155 от ДФЕС. Социалните партньори също може да събират и обменят добри практики в целия Съюз. На национално ниво социалните партньори може да подпомагат прилагането на този принцип чрез колективно договаряне и чрез участието си в разработването и прилагането на съответните политики.

б) Нови и текущи инициативи на ниво ЕС

Заедно с европейския стълб на социалните права Комисията представя първия етап на консултация със социалните партньори по отношение на преразглеждането на Директива 91/533/ЕИО (Директива за писменото заявление)⁴⁸. В рамките на тази консултация социалните партньори ще бъдат запитани дали трябва да се измени Директивата по-съществено, за да се въведат минимални стандарти, които да се прилагат към всяко трудово правоотношение и забрана на злоупотреби.

Заедно с европейския стълб на социалните права Комисията представя също така първия етап на консултация със социалните партньори по отношение на инициатива, касаеща „Достъп до социална закрила“⁴⁹, за да се разреши проблемът с различния достъп до социална закрила за работниците в сферата на обичайната трудова заетост и хората, които са заети по нестандартни договори и при различните форми на самостоятелна заетост. В рамките на консултацията се разглежда също така достъпът до услуги по заетост и обучение и въпросът с преносимостта на правото на социална закрила и обучение с оглед на улесняването на професионалната мобилност.

В рамките на програмата REFIT през 2017 г. Комисията ще завърши оценката на директивите, с които се привеждат в действие Рамковите споразумения със социалните партньори за срочната работа и за работата при непълно работно време.

Eurofound — Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд — една от децентрализираните агенции на ЕС, подпомага работата на Комисията, държавите членки и социалните партньори по отношение на условията на труд и устойчив труд, индустриални отношения, като следи структурната промяна и управлява реструктурирането, с акцент също така върху възможностите и предизвикателствата в цифровата ера.

⁴⁸ C(2017) 2611.

⁴⁹ C(2017) 2610.

Работни заплати

а) Работниците имат право на справедливи заплати, които им осигуряват достоен жизнен стандарт.

б) Гарантира се минимална заплата с подобаващ размер, осигуряващ удовлетворяване на нуждите на работника и неговото семейство в контекста на националните икономически и социални условия, като се вземат мерки за запазване на достъпа до заетост и стимулите за търсене на работа. Не се допуска бедност сред работещите.

в) Всички заплати се определят по прозрачен и предвидим начин в съответствие с националните практики и при спазване на автономията на социалните партньори.

1. Достижения на правото на Съюза

а) Хартата на основните права на Европейския съюз

Съгласно член 31 от Хартата, озаглавен „Справедливи и равни условия на труд“, всеки работник има право на условия на труд, които опазват неговото здраве и сигурност и зачитат достойнството му.

б) Законодателните правомощия и техните граници

В член 153, параграф 5 от ДФЕС е предвидено, че разпоредбите на член 153 от ДФЕС не се прилагат спрямо заплащането.

Според член 145 от ДФЕС Съюзът и държавите членки работят за изработването на координирана стратегия за заетостта. Съгласно член 147 от ДФЕС Съюзът съдейства за постигането на високо равнище на заетост, като поощрява сътрудничеството между държавите членки и подкрепя и ако е необходимо, допълва техните действия. При това съдействие той зачита изцяло правомощията на държавите членки в тази област.

в) Съществуващи мерки

Съюзът и неговите държави членки заедно осъществяват Европейската стратегия по заетостта, включително що се отнася до мониторинга на работните заплати, динамиката на минималните заплати и на основните механизми за определяне на заплатите⁵⁰. Тенденциите в разходите за труд, в това число компонентът им, свързан със заплатата, се следят също така в рамките на процеса на координиране на икономическата политика на Съюза в съответствие с член 120 и сл. от ДФЕС. Както е предвидено в член 136, параграф 1, буква б) от ДФЕС, насоките на икономическата политика се отнасят и за еврозоната; този аспект може да включва мониторинг на разходите за труд⁵¹. Наблюдението съгласно Регламент (ЕС) № 1176/2011⁵² на Европейския

⁵⁰ Вж. например Решение (ЕС) 2015/1848 на Съвета от 5 октомври 2015 г. относно насоки за политиките по заетостта на държавите членки за 2015 г., ОВ L 268, 15.10.2015 г., стр. 28.

⁵¹ Вж. например Препоръка на Съвета от 21 март 2017 г. относно икономическата политика на еврозоната. ОВ C 92, 24.3.2017 г., стр. 1.

парламент и на Съвета от 16 ноември 2011 г. относно предотвратяването и коригирането на макроикономическите дисбаланси включва мониторинг на тенденциите в конкурентоспособността, в това число разходите за труд.

В Препоръката на Съвета от 20 септември 2016 г. за създаване на национални съвети по производителността⁵³ се предлага така създадените съвети да анализират тенденциите и политиките, които може да засегнат производителността и конкурентоспособността, включително по отношение на световните конкуренти, при пълно спазване на установените национални практики.

В Препоръка 2008/867/ЕО на Комисията⁵⁴ от 3 октомври 2008 г. е предвидена интегрирана комплексна стратегия за активното приобщаване на лицата, изключени от пазара на труда, в това число насърчаване на качествени работни места, особено по отношение на трудово възнаграждение и социални плащания, за да се предотврати бедността на работещите.

2. Обхват на европейския стълб на социалните права и въведените с него промени

В рамките на стълба се предвижда правото на справедлива заплата, осигуряваща достоен жизнен стандарт за всички работници. Подобни права вече са включени в Хартата на Общността за основните социални права на работниците от 1989 г.⁵⁵ — един от източниците на Дял X относно социалната политика в ДФЕС, както и в (преразгледаната) Европейска социална харта.

В рамките на стълба е предвидено ниво на минималната заплата, отчитащо както нуждите на работниците и техните семейства, така и социални фактори като динамика на жизненото равнище и икономически фактори, които може да включват нивото на производителност. В рамките на стълба се отчита ролята на минималната заплата за борбата с бедността, като в същото време се избягват капаните за заетостта. Това се прави с цел повишаване на доходите на бедните семейства и осигуряване на справедлива компенсация от труд за тези, които се намират в дъното на стълбицата на работните заплати, както и за повишаване на техните стимули да работят. Останалите мерки може да включват намаляването на данъчната тежест за лицата с ниски заплати и техните семейства и допълването на дохода от работа с ефективни социални придобивки.

Според изискванията по стълба всички заплати трябва да се определят по *прозрачен и предвидим начин*, при пълно зачитане на националните практики, по-специално по отношение на правото на социалните партньори за колективно договаряне и тяхната автономия. Що се отнася до минималната заплата, повечето държави членки имат национален законоустановен размер на минимална работна заплата. Това е регулаторен инструмент, въвеждащ единна

⁵² ОВ L 306, 23.11.2011 г., стр. 25.

⁵³ Препоръка на Съвета от 20 септември 2016 г. за създаване на национални съвети по производителността, ОВ С 349, 24.9.2016 г., стр. 1.

⁵⁴ ОВ L 307, 18.11.2008 г., стр. 11.

⁵⁵ Харта на Общността за основните социални права на работниците, 9 декември 1989 г.

долна граница на заплатата, която е правно обвързваща за всички работници. Малко са на брой държавите членки, които нямат законоустановена минимална заплата и в които социалните партньори договарят различни долни граници на работната заплата чрез колективни трудови договори, често сключвани на секторно ниво. В рамките на стълба по никакъв начин не се оспорва това разнообразие на практики и се признава автономията на социалните партньори. В този контекст *прозрачност* означава, че когато се определят минималните заплати, трябва да се следват надлежно установени процедури по консултиране, водещи до консенсус между съответните национални органи и социалните партньори, като евентуално в тях може да са залегнали становищата на други заинтересовани страни и независими експерти. Освен това според стълба се призовава за осигуряване на *предвидимост* на решенията за работните заплати, например чрез формулирането на правила като коригиране на минималната работна заплата спрямо издръжката на живота.

3. Прилагане

а) Какво могат да направят държавите членки и социалните партньори

Държавите членки и социалните партньори отговарят за определянето на работните заплати и измененията в минималните работни заплати в съответствие с техните национални практики, както е предвидено в техните системи за колективно договаряне и определяне на минималните работни заплати. Те са приканени да приведат в действие разпоредбите на стълба чрез прозрачни механизми за определяне на минимални работни заплати и ефективно колективно договаряне на национално, секторно и фирмено ниво, както и чрез предприемането на допълнителни мерки за избягване на явлението „работещи бедни“.

Освен това държавите членки може да ратифицират, ако все още не са го сторили, и да приложат Конвенция № 131 на МОТ за определянето на минималната работна заплата и Конвенция № 154 за насърчаване на колективното договаряне.

Съгласно член 154 от ДФЕС на равнището на Съюза трябва да се правят консултации със социалните партньори по отношение на възможните инициативи, обхванати от член 153 от ДФЕС, като социалните партньори могат да подписват споразумения, които по тяхно искане да бъдат изпълнявани на равнището на Съюза съгласно член 155 от ДФЕС. Социалните партньори също може да събират и обменят добри практики в целия Съюз. На национално ниво социалните партньори може да подпомагат привеждането в действие на стълба чрез колективно договаряне и чрез участието си в разработването и осъществяването на съответните политики.

б) Нови и текущи инициативи на ниво ЕС

Минималните заплати и други мерки за преодоляване на бедността сред работещите, както и по-общи въпроси, свързани с промени в работните заплати, са разгледани в специалните препоръки за отделните държави в процеса на европейския семестър.

Информация относно условията на работа и защитата в случай на уволнение

а) Работниците имат право да бъдат уведомени в писмен вид при започване на работа относно техните права и задължения, произтичащи от трудовото правоотношение, включително за изпитателния срок.

б) Преди всяко уволнение работниците имат право да бъдат информирани относно причините и да им бъде дадено предизвестие с разумен срок. Те имат право на достъп до ефективно и безпристрастно разрешаване на спорове, а в случай на неоснователно уволнение, право на правни средства за защита, включително подходящо обезщетение.

1. Достижения на правото на Съюза

а) Хартата на основните права на Европейския съюз

Според член 27 от Хартата на всеки работник трябва да се гарантира, на съответните равнища, своевременно информиране и консултиране в предвидените от правото на Съюза, от националните законодателства и практики случаи и условия. В член 30 от Хартата е определено правото на защита на всеки работник срещу неоснователно уволнение в съответствие с правото на Съюза и с националните законодателства и практики. С член 47 от Хартата се гарантира правото на ефективни правни средства за защита на всеки, чиито права и свободи, гарантирани от правото на Съюза, са били нарушени.

б) Законодателните правомощия и техните граници

Съгласно член 153, параграф 2 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) Съюзът приема мерки за подпомагане и допълване на дейностите на държавите членки в областите на условията на труд, защитата на работниците при прекратяване на техния трудов договор и информиране и консултиране на работниците. Директивите, които се приемат по член 153 от ДФЕС, избягват налагането на административни, финансови и правни ограничения по начин, който би попречил на създаването и развитието на малки и средни предприятия.

в) Съществуващи мерки

Според Директива 91/533/ЕИО на Съвета⁵⁶ (Директивата за писменото заявление) на работниците се дава право на уведомяване в писмен вид за основните положения на трудовото им правоотношение най-късно два месеца след започване на работа. В нея не се съдържат специални задължения във връзка с изпитателните срокове. С Директивата за писменото заявление от работодателя се изисква да уведомява работниците за

⁵⁶ Директива 91/533/ЕИО на Съвета от 14 октомври 1991 г. относно задължението на работодателя да информира работниците или служителите за условията на трудовия договор или на трудовото правоотношение, ОВ L 288, 18.10.1991 г., стр. 32.

продължителността на сроковете на предизвестие, които трябва да се спазват, ако техният трудов договор или трудово правоотношение бъде прекратен/о или — ако това не може да бъде указано към момента на предоставяне на информацията — относно метода за определяне на тези срокове на предизвестие.

В Директива 2001/23/ЕО⁵⁷, с която се уреждат правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, е предвидено, че прехвърлянето на предприятие само по себе си не представлява основание за уволнение. В Директива 92/85/ЕИО на Съвета⁵⁸ за защита на майчинството и ревизираното Рамково споразумение за родителския отпуск, сключено от социалните партньори (BusinessEurope, UEAPME, CEEP и ETUC) — приложено към Директива 2010/18/ЕС на Съвета⁵⁹ — е предвидена съответно специална защита срещу уволнение за жените по време на бременност и за родителите, които вземат отпуск по бащинство или при осиновяване. С Директива 2000/78/ЕО на Съвета⁶⁰ за равно третиране в областта на заетостта и професиите (Директивата за равенство в областта на заетостта) на работниците се осигурява защита срещу уволнение, когато е налице дискриминация на основание, за което има забрана, в това число преследване. Защитата срещу уволнение и неблагоприятно третиране е предвидена в правото на ЕС също така с Директивата за непълното работно време⁶¹, Директивата за равенството между половете⁶², Директивата за равно третиране на мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелно заети лица⁶³, и Директивата за родителския отпуск⁶⁴ и е утвърдена от съдебната практика на Съда на ЕС.

⁵⁷ Директива 2001/23/ЕО на Съвета от 12 март 2001 г. относно сближаването на законодателствата на държавите членки във връзка с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности, ОВ L 82, 22.3.2001 г., стр. 6.

⁵⁸ Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 г. за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки, ОВ L 348, 28.11.1992 г., стр. 1.

⁵⁹ Директива 2010/18/ЕС на Съвета от 8 март 2010 г. за прилагане на ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск, сключено между Конфедерацията на европейския бизнес (BUSINESSEUROPE), Европейската асоциация на занаятите и малките и средните предприятия (UEAPME), Европейския център на предприятията с държавно участие и на предприятията от общ икономически интерес (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC), ОВ L 68, 18.3.2010 г., стр. 13.

⁶⁰ Други директиви на ЕС срещу дискриминацията (като например Директива 2006/54/ЕО или Директива 2000/43/ЕО) също осигуряват специална закрила срещу несправедливо освобождаване.

⁶¹ Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 г. относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП), ОВ L 14, 20.1.1998 г., стр. 9.

⁶² Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена), ОВ L 204, 26.7.2006 г., стр. 23.

⁶³ Директива 2010/41/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 7 юли 2010 г. за прилагане на принципа на равно третиране на мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелно заети лица, ОВ L 180, 15.7.2010 г., стр. 1.

⁶⁴ Директива 2010/18/ЕС на Съвета от 8 март 2010 г. за прилагане на ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск, сключено между Конфедерацията на европейския бизнес (BUSINESSEUROPE), Европейската асоциация на занаятите и малките и средните предприятия (UEAPME), Европейския център на предприятията с държавно участие и на предприятията от общ икономически интерес (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC), и за отмяна на Директива 96/34/ЕО, ОВ L 68, 18.3.2010 г., стр. 13.

С Директива 98/59/ЕО на Съвета⁶⁵ относно колективните уволнения се изисква работодателите да информират и консултират представителите на работниците и да уведомяват публичните органи преди колективни уволнения.

С Препоръка на Съвета от 10 март 2014 г. относно рамка за качество на стажовете⁶⁶ се цели да се повиши качеството на стажовете, като се предоставят елементи на качеството, които могат да бъдат пряко прехвърлени в националното законодателство или споразуменията със социалните партньори. По-специално те са свързани с учебното съдържание, условията на труд и прозрачността по отношение на финансовите условия и практиките по наемане на работа.

2. Обхват на европейския стълб на социалните права и въведените с него промени

Според предвиденото в стълба на работника трябва да се предоставя писмена информация за неговите условия на труд *при започване* на трудовото правоотношение, а не в рамките на два месеца, както понастоящем е предвидено в Директивата за писменото заявление. Тъй като изпитателните срокове са важни за повечето трудови правоотношения, в рамките на стълба също е добавено задължение за информиране по този въпрос. Тези промени ще повишат осведомеността относно правата от страна на работодателите и работниците. Те трябва да помогнат също така за намаляването на недекларирания труд.

Обхватът на стълба излиза извън границите на съществуващите достижения на правото също с въвеждането на процедурни и материални гаранции за работниците в случай на уволнения. Трябва да се предоставят адекватни аргументи и да се спазва разумен срок на предизвестие. Освен това в рамките на стълба се предвижда работниците да имат достъп до ефективни и безпристрастни процедури за разрешаване на спорове. Това може да включва арбитраж, медиация или помирителни процедури. Според стълба се въвежда също така правото на подходящи средства за правна защита в случай на неоснователно уволнение като възстановяване на работа или парично обезщетение. Под неоснователно уволнение се разбира уволнение в нарушение на правилата, които са приложими за съответното трудово правоотношение.

3. Прилагане

а) Какво могат да направят държавите членки и социалните партньори

Държавите членки са отговорни за транспонирането на правилата, приети на равнището на Съюза, и за осигуряването на тяхното спазване. Като се има предвид, че горепосочените мерки на Съюза съдържат минимални стандарти, държавите членки се приканват да не се ограничават с тези правила, а да излязат извън техния обхват, за да се приведе стълбът в действие.

⁶⁵ Директива 98/59/ЕО на Съвета за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения, ОВ L 225, 12.8.1998 г., стр. 16.

⁶⁶ Препоръка на Съвета от 10 март 2014 г. относно рамка за качество на стажовете, ОВ C 88, 27.3.2014 г., стр. 1.

Освен това държавите членки може да ратифицират, ако все още не са направили това, и да приложат съответните конвенции на МОТ като Конвенция № 122 за политиката в областта на заетостта, № 144 за тристранното сътрудничество, Конвенция № 135 за представителите на работниците и Конвенция № 154 за насърчване на колективното договаряне.

Съгласно член 154 от ДФЕС на равнището на Съюза трябва да се правят консултации със социалните партньори по отношение на възможните инициативи, обхванати от член 153 от ДФЕС, като социалните партньори могат да подписват споразумения, които по тяхно искане да бъдат изпълнявани на равнището на Съюза съгласно член 155 от ДФЕС. Социалните партньори също може да събират и обменят добри практики в целия Съюз. На национално ниво социалните партньори може да подпомагат прилагането на този принцип чрез колективно договаряне и чрез участието си в разработването и осъществяването на съответните политики.

б) Нови и текущи инициативи на ниво ЕС

Заедно с европейския стълб на социалните права Комисията представя първия етап на консултация със социалните партньори по отношение на преразглеждането на Директивата за писменото заявление,⁶⁷ включващо обхвата на приложение на Директивата и разширяването на „информационния пакет“, в това число относно изпитателния срок. В рамките на тази консултация социалните партньори ще бъдат запитани дали трябва да се измени Директивата по-съществено, за да се въведат минимални базови права за работниците, приложими към всяко трудово правоотношение.

⁶⁷ C(2017) 2611.

Социален диалог и участие на работниците

а) Изготвянето и осъществяването на икономически, трудови и социални политики следва да се извършва в консултация със социалните партньори според националните практики. Те трябва да бъдат насърчавани да преговарят и да сключват колективни споразумения в области, които са от значение за тях, при спазване на тяхната автономия и правото им на колективни действия. По целесъобразност, сключените със социалните партньори споразумения се изпълняват на равнището на Съюза и неговите държави членки.

б) Работниците или техните представители имат право в разумен срок да бъдат информирани и консултирани по въпроси, които са от значение за тях, по-специално в случай на трансфер, реструктуриране и сливане на предприятия и относно колективни уволнения.

в) Поощрява се подкрепата за повишаване на капацитета на социалните партньори за провеждане на социалния диалог.

1. Достижения на правото на Съюза

а) Хартата на основните права на Европейския съюз

В член 28 от Хартата е предвидено, че в съответствие с правото на Съюза и с националните законодателства и практики работниците и работодателите, или съответните им организации, имат правото да преговарят и да сключват колективни споразумения на съответните равнища, както и в случай на конфликт на интереси да предприемат колективни действия за защита на своите интереси, включително стачни действия. Съгласно член 27 от Хартата на всеки работник трябва да се гарантира, на съответните равнища, своевременно информиране и консултиране в предвидените от правото на Съюза, от националните законодателства и практики случаи и условия.

б) Законодателните правомощия и техните граници

Насърчаването на социалния диалог е заложено като обща цел на Съюза и държавите членки в член 151 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС). Съгласно член 153, параграф 2 от ДФЕС Съюзът приема мерки за подпомагане и допълване на дейностите на държавите членки в областите на информиране и консултиране на работниците и представителство и колективна защита на интересите на работниците и работодателите, в това число съвместно вземане на решения. Правомощията, дадени по член 153 от ДФЕС, не се прилагат по отношение на заплащането, правото на сдружаване, правото на стачка или правото на налагане на локаут. Директивите, които се приемат по член 153 от ДФЕС, избягват налагането на административни, финансови и правни ограничения по начин, който би попречил на създаването и развитието на малки и средни предприятия.

в) Съществуващи мерки

С Директива 2002/14/ЕО на Европейския парламент и на Съвета⁶⁸ за информиране и консултиране на работниците и служителите (Директивата за информиране и консултиране) се цели да се осигури участието на работниците преди вземането на решение от ръководството, по-специално когато се предвижда реструктуриране. В Директива 2009/38/ЕО на Европейския парламент и на Съвета за създаване на европейски работнически съвет⁶⁹ се разглежда необходимостта от надлежни процеси на информиране и консултиране, що се отнася до дружества с европейски мащаб, чрез създаването на европейски работнически съвети за решаване на транснационални въпроси, които може да засегнат работниците. Директива 98/59/ЕО на Съвета⁷⁰ относно колективните уволнения и Директива 2001/23/ЕО на Съвета⁷¹ относно прехвърлянето на предприятия излизат извън рамката на информирането и консултирането на представителите на работниците; например втората директива предвижда гарантиране на правата на работниците, когато се прехвърлят стопански дейности от един работодател на друг.

С рамката за качество на ЕС за предвиждане на промените и реструктуриране⁷² се насърчават принципи и добри практики, касаещи предвиждането на промени и управлението на процесите на реструктуриране, които са насочени към работодателите, работниците, социалните партньори и публичните органи.

В съвместната декларация „Ново начало за социалния диалог“, подписана от Председателството на Съвета на Европейския съюз, Европейската комисия и европейските социални партньори, се подчертава важноста на изграждането на капацитета на националните социални партньори, по-активното участие на социалните партньори в изработването на политиките и законодателството на ЕС и ангажираността за насърчаване на междуетраслов и секторен социален диалог, в това число резултатите от тях на всички нива.

2. Обхват на европейския стълб на социалните права и въведените с него промени

В рамките на стълба е предвидено правото на социалните партньори да участват в разработването и осъществяването на трудовите и социалните политики, като се подкрепя по-активното им участие в изработването на политиките и законотворчеството и се отчита

⁶⁸ Директива 2002/14/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2002 г. за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в Европейската общност (ОВ L 80, 23.3.2002 г., стр. 29).

⁶⁹ ОВ L 122, 16.5.2009 г., стр. 28.

⁷⁰ Директива 98/59/ЕО на Съвета от 20 юли 1998 г. за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения, ОВ L 225, 12.8.1998 г., стр. 16.

⁷¹ Директива 2001/23/ЕО на Съвета от 12 март 2001 г. относно сближаването на законодателствата на държавите членки във връзка с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности, ОВ L 82, 22.3.2001 г., стр. 16.

⁷² Съобщение на Комисията „Рамка за качество на ЕС за предвиждане на промените и реструктуриране“, COM (2013) 882 final, 13.12.2013 г.

многообразието на националните системи.⁷³ Привеждането на стълба в действие е свързано с установяването на подходяща институционална или правна рамка на ниво Съюз и на национално ниво, в която на социалните партньори да бъде отредена ясна роля не само в консултирането и изготвянето на съответното законодателство и политики, но също така в тяхното прилагане и в осигуряването на спазването им.

Стълбът дава право на всички работници от всички сектори да бъдат информирани и консултирани, било то пряко или чрез техните представители, по въпроси, които са от значение за тях, като прехвърляне, реструктуриране и сливане на предприятия и колективни уволнения. Той се простира извън рамката на действащите достижения на правото на Съюза предвид факта, че: се прилага, независимо от броя на персонала; по съдържание обхватът му включва както реструктурирането, така и сливането на дружества; и правото не се отнася само до получаването на информация, но също така до консултиране относно всякакви подобни корпоративни действия, което предполага обмен на мнения и осъществяването на последователен диалог с работодателя. Освен това принцип 8б включва всички въпроси, които се отнасят до работниците, докато съществуващите директиви съдържат ограничен набор от теми, по които те участват в процесите на информиране и консултиране. Като предвижда „въпроси, които са от значение за тях, по-специално [...] прехвърляне, реструктуриране и сливане на предприятия и [...] колективни уволнения“, стълбът излиза извън обхвата на член 27 от Хартата, в който е предвидено правото на информиране и консултиране „в предвидените от правото на Съюза, от националните законодателства и практики случаи и условия“.

Макар изграждането на капацитет да е преди всичко процес „от долу нагоре“, зависещ от волята и усилията на самите социални партньори, разпоредбите на стълба подчертават, че усилията на социалните партньори може да бъдат допълнени от публичните органи, като се зачита автономията на социалните партньори. Под изграждане на капацитет се има предвид повишаването на представителността на социалните партньори и укрепването на техния оперативен, аналитичен и правен капацитет за участие в колективното договаряне и за принос в изработването на политиките. Тази подкрепа може да бъде под формата на определянето на подходяща институционална/правна рамка, като се отреди ясна роля на социалните партньори в изработването на политиката и също така като се предостави финансово подпомагане.

3. Прилагане

а) Какво могат да направят държавите членки и социалните партньори

Като се зачита автономията на социалните партньори, държавите членки се приканват да включват социалните партньори по-активно в разработването и осъществяването на съответните реформи и политики и да им помогнат да подобрят функционирането и ефективността на социалния диалог и индустриалните отношения на национално ниво.

⁷³ Ново начало за социалния диалог — декларация на Председателството на Съвета на Европейския съюз, Европейската комисия и европейските социални партньори, 16 юни 2016 г.

Държавите членки се приканват също така да насърчават добрите практики, що се отнася до информирането и консултирането на работниците и техните представители.

Социалните партньори също може да събират и обменят добри практики в целия Съюз. На национално ниво социалните партньори може да подпомагат прилагането на този принцип чрез колективно договаряне и чрез участието си в разработването и осъществяването на съответните политики.

Социалните партньори може да подобрят членството и представителността както на синдикалните организации, така и на организациите на работодателите, по-специално що се отнася до техния капацитет да представляват самостоятелно заетите лица, работниците при всички видове трудови правоотношения, младите хора, мигрантите и жените, микро- и малките предприятия и да градят правен и технически експертен опит, за да се улесни реалното им участие в разработването и осъществяването на трудови и социални политики на национално ниво и на ниво Съюз.

Социалните партньори в ЕС на междуетраслово ниво поеха ангажимент да насърчават изграждането на капацитет и да подобряват прилагането на своите автономни споразумения в настоящата си работна програма за периода 2015—2017 г.

б) Нови и текущи инициативи на ниво ЕС

Съгласно член 154 от ДФЕС на равнището на Съюза трябва да се правят консултации със социалните партньори по отношение на възможните инициативи, обхванати от член 153 от ДФЕС, като социалните партньори могат да подписват споразумения, които по тяхно искане да бъдат изпълнявани на равнището на Съюза съгласно член 155 от ДФЕС. Социалните партньори също може да събират и обменят добри практики в целия Съюз.

На политическо ниво най-важните форуми за дискусии с представители на социалните партньори остават тристранните социални срещи на върха по въпросите на растежа и заетостта и за макроикономическия диалог.

Социалните партньори в ЕС на междуетраслово ниво поеха ангажимент да насърчават изграждането на капацитет и да подобряват прилагането на своите автономни споразумения в работната си програма за периода 2015—2017 г.

За целите на информиране и консултиране на работещите през 2017 г. Комисията ще публикува в рамките на програмата REFIT оценка на Директива 2009/38/ЕО на Европейския парламент и на Съвета за създаване на европейски работнически съвет или на процедура за информиране и консултации с работниците и служителите в предприятия с общностно измерение и групи предприятия с общностно измерение. Комисията ще публикува също така насоки относно посочената директива, с които се цели подобряване на нейното прилагане и повишаване на правната сигурност.

През 2017 г. Комисията ще докладва пред останалите институции на Съюза и пред социалните партньори по какъв начин държавите членки прилагат добрите практики, събрани в рамките на „Рамката за качество на ЕС за предвиждане на промените и реструктуриране“ от 2013 г.⁷⁴

Съюзът ще продължи да насърчава държавите членки да инвестират в изграждането на капацитета на социалните партньори и да окуражава предоставянето на информация на представителите на работниците и консултирането с тях, като се има предвид националното законодателство за транспониране на директивите за информиране и консултиране на работниците, колективните уволнения и европейските работнически съвети.

⁷⁴ COM(2013) 882.

Равновесие между професионалния и личния живот

Родителите и лицата с отговорности за полагане на грижи имат право на подходящ отпуск, гъвкаво работно време и достъп до услуги за предоставяне на грижи. Жените и мъжете трябва да имат равен достъп до специални отпуски, за да изпълняват своите отговорности за полагане на грижи. Те трябва да се насърчават да използват тези отпуски по балансиран начин.

1. Достижения на правото на Съюза

а) Хартата на основните права на Европейския съюз

В член 23 от Хартата е предвидено, че равенството между мъжете и жените трябва да бъде гарантирано във всички области, включително заетостта, труда и възнаграждението. Принципът на равенство не пречи на поддържането или приемането на мерки, предвиждащи специфични предимства в полза на по-слабо представения пол. В член 33, параграф 2 от Хартата е предвидено, че за да може да съчетава семейния и професионалния живот, всеки има право на защита срещу уволнение, което има за мотив майчинство, както и право на платен отпуск по майчинство и на родителски отпуск за раждане или осиновяване на дете.

б) Законодателните правомощия и техните граници

Съгласно член 153, параграф 2 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) Съюзът приема мерки за подпомагане и допълване на дейностите на държавите членки, *inter alia*, в областите на здравето и безопасността на работниците, условията на труд и равенството между мъже и жени по отношение на възможностите на пазара на труда и третирането при работа. Съгласно член 157, параграф 3 от ДФЕС Съюзът приема мерки, целящи осигуряване на прилагането на принципа за равни възможности и равно третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и труда. Директивите, които се приемат по член 153 от ДФЕС, избягват налагането на административни, финансови и правни ограничения по начин, който би попречил на създаването и развитието на малки и средни предприятия.

в) Съществуващи мерки

С Директива 92/85/ЕИО на Съвета⁷⁵ се изисква държавите членки да осигуряват на работничките отпуск по майчинство най-малко от 14 седмици, като обезщетението няма да бъде по-ниско от нивото на заплащане на отпуск по болест. В Директива 2010/41/ЕС на Европейския парламент и на Съвета⁷⁶ е предвидено, че на самостоятелно заетите жени, както и

⁷⁵ Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 г. за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки, ОВ L 348, 28.11.1992 г., стр. 1.

⁷⁶ Директива 2010/41/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 7 юли 2010 г. за прилагане на принципа на равно третиране на мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелно заети лица, ОВ L 180, 15.7.2010 г., стр. 1.

съпругите и жените партньори на семейни начала на самостоятелно заетите лица трябва да се гарантира достатъчна помощ при майчинство, която позволява прекъсване на професионалната им дейност поради бременност или майчинство в продължение на най-малко 14 седмици. Ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск, сключено от социалните партньори (BusinessEurope, UEAPME, CEEP и ETUC) — приложено на ниво Съюз чрез Директива 2010/18/ЕС на Съвета,⁷⁷ предвижда за работниците — мъже и жени, индивидуално право на родителски отпуск от най-малко четири месеца и изисква от държавите членки да предприемат мерки, за да се гарантира, че при завръщане от родителски отпуск работниците имат право да поискат промяна на работното си време и/или модела на работа за определен срок. Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, сключено от UNICE, CEEP и ETUC — приложено от Директива 97/81/ЕО на Съвета⁷⁸ — защитава работниците на непълно работно време от третиране по по-неблагоприятен начин в сравнение с работниците на пълно работно време и предвижда, че работодателите трябва да вземат под внимание молбите на работниците за преминаване от работа на пълно работно време към работа на непълно работно време и обратно.

2. Обхват на европейския стълб на социалните права и въведените с него промени

В рамките на стълба се подчертава колко важно е равновесието между професионалния и личния живот за всички лица с отговорности за полагане на грижи и се предоставят съществено важни права за постигането на това равновесие в съвременната трудова среда като правото на достъп до грижи за деца или дългосрочни грижи. Принципът излиза извън обхвата на настоящите достижения на правото, като предвижда права за *всички работещи лица с отговорности за полагане на грижи*. Следователно тези права ще са приложими и за работещи лица, които не са родители, но които може да се грижат например за възрастни членове на семейството или такива с увреждания.

Освен това стълбът предоставя *право на гъвкаво работно време* като работа от разстояние, приспособяване на работните графици към личните нужди или преминаване от работа на пълно работно време към работа на непълно работно време. Понастоящем такова право е предвидено в законодателството на Съюза само когато работникът се връща на работа след родителски отпуск.

Що се отнася до равенството на половете, в рамките на стълба се поставя нов акцент върху осигуряването на равен достъп за жените и мъжете до ползването на специален отпуск. Трябва да се насърчава балансираното използване на тези права от мъжете и жените, например като

⁷⁷ Директива 2010/18/ЕС на Съвета от 8 март 2010 г. за прилагане на ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск, сключено между Конфедерацията на европейския бизнес (BUSINESSEUROPE), Европейската асоциация на занаятите и малките и средните предприятия (UEAPME), Европейския център на предприятията с държавно участие и на предприятията от общ икономически интерес (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC), ОВ L 68, 18.3.2010 г., стр. 13.

⁷⁸ Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 г. относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП), ОВ L 14, 20.1.1998 г., стр. 9.

се коригира нивото на заплащане или условията, свързани с гъвкавост и невъзможността за прехвърляне на права.

3. Прилагане

а) Какво могат да направят държавите членки и социалните партньори

Държавите членки са отговорни за транспонирането на правилата, приети на равнището на Съюза, и за осигуряването на тяхното спазване. Като се има предвид, че горепосочените мерки на Съюза съдържат минимални стандарти, държавите членки се приканват да не се ограничават с тези правила, а да излязат извън техния обхват, за да се приведат в действие разпоредбите на стълба.

Съгласно член 154 от ДФЕС на равнището на Съюза трябва да се правят консултации със социалните партньори по отношение на възможните инициативи, обхванати от член 153 от ДФЕС, като социалните партньори могат да подписват споразумения, които по тяхно искане да бъдат изпълнявани на равнището на Съюза съгласно член 155 от ДФЕС. Социалните партньори също може да събират и обменят добри практики в целия Съюз. На национално ниво социалните партньори може да подпомагат прилагането на този принцип чрез колективно договаряне и чрез участието си в разработването и осъществяването на съответните политики.

Социалните партньори в ЕС на междуотраслово ниво определиха съвместяването на професионалния, личния и семейния живот като приоритет в настоящата си работна програма за периода 2015—2017 г.

б) Нови и текущи инициативи на ниво ЕС

Заедно с европейския стълб на социалните права Комисията представя инициативата „за подпомагане на равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи“⁷⁹. Тя предлага законодателни действия и действия, свързани с политики, с които се цели да се улесни използването на родителски отпуск както от жени, така и от мъже, да се въведе родителски отпуск и отпуск за лица, полагащи грижи, да се насърчи използването на гъвкаво работно време, както и да се осигурят повече и по-добри детски заведения и други заведения за грижи и да се премахнат възпиращите икономически фактори като неблагоприятното данъчно облагане, които възпират вторите работещи лица в домакинството от навлизане на пазара на труда, а често това са жените.

Eurofound — Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд и Европейският институт за равенство между половете, които са две от децентрализираните агенции на ЕС, подпомагат работата на Комисията, държавите членки и социалните партньори по въпросите на равновесието между професионалния и личния живот, качеството на живот и публичните услуги.

⁷⁹ COM(2017) 252 и COM(2017) 253.

Здравословна, безопасна и добре адаптирана работна среда и защита на личните данни

а) Работниците имат право на високо равнище на защита на тяхното здраве и безопасност на работното място.

б) Работниците имат право на работна среда, която е адаптирана към техните професионални нужди и им дава възможност да удължат участието си на пазара на труда.

в) Работниците имат право на защита на техните лични данни в контекста на трудовите правоотношения.

1. Достижения на правото на Съюза

а) Хартата на основните права на Европейския съюз

В член 31, параграф 1 от Хартата на основните права на Европейския съюз е посочено, че всеки работник има право на условия на труд, които опазват неговото здраве и сигурност и зачитат достойнството му.

Съгласно член 8 от Хартата на основните права на Европейския съюз всеки има право на защита на неговите лични данни и право на достъп до данните, отнасящи се до него, както и правото да изиска поправянето им. Тези данни трябва да бъдат обработвани добросъвестно, за точно определени цели и въз основа на съгласието на заинтересованото лице или по силата на друго предвидено от закона легитимно основание. Спазването на тези правила подлежи на контрол от независим орган.

б) Законодателните правомощия и техните граници

Съгласно член 153, параграф 2 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) Съюзът приема мерки, *inter alia*, за подобряване по-специално на работната среда с оглед на опазването на здравето и безопасността на работниците. Директивите, които се приемат по член 153 от ДФЕС, избягват налагането на административни, финансови и правни ограничения по начин, който би попречил на създаването и развитието на малки и средни предприятия.

В член 16, параграф 1 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) е предвидено, че всеки има право на защита на личните му данни.

в) Съществуващи мерки

В Рамковата директива 89/391/ЕИО на Съвета⁸⁰ и 23 свързани директиви са определени минимални изисквания за предотвратяване на професионални рискове, опазване на безопасността и здравето, отстраняване на рисковите фактори и факторите за злополуки. В Рамковата директива са определени общите принципи за надлежното управление на безопасността и здравето като отговорността на работодателя, правата и задълженията на работниците, оценката на риска като инструмент за непрекъснато подобряване на фирмените процеси или представителството на работниците. Посредством свързаните директиви тези основни принципи са адаптирани към някои конкретни работни места и сектори, специфични рискове, задачи или категории работници. С директивите се определят начините за оценяване на тези рискове, а в някои случаи се залагат гранични стойности на експозицията на дадени вещества и агенти.

С Директива 92/85/ЕИО се въвеждат мерки за насърчаване подобряването на здравословните и безопасни условия на труд на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки.

С Общия регламент относно защитата на данните⁸¹, който заменя Директивата относно защитата на данните⁸², се дава право на държавите членки да приемат по-конкретни правила, установени със закон или с колективни споразумения, за да се осигури защитата на правата и свободите на работниците.

В своето съобщение „По-безопасен и здравословен труд за всички“⁸³ Комисията подчертава необходимостта от насочване на усилията върху осигуряването на по-добри и по-широкообхватни защита, спазване и прилагане на стандартите за здравословни и безопасни условия на труд. Обявени са редица законодателни действия за засилване на борбата срещу професионалните ракови заболявания, както и инициативи в подкрепа на ефективното прилагане на правилата, по-специално в микропредприятия и МСП. Комисията приканва държавите членки и социалните партньори да работят заедно за осъвременяване на законодателството в областта на здравословните и безопасни условия на труд на ниво ЕС и на национално ниво, като в същото време защитата на работниците се запази или се подобри.

2. Обхват на европейския стълб на социалните права и въведените с него промени

Стълбът излиза извън границите на настоящите достижения на правото, като предвижда висока степен на защита на работниците от рисковете за здравето и безопасността при работа. По тази причина държавите членки, а също и работодателите, настоятелно се приканват да не

⁸⁰ Директива 89/391/ЕИО на Съвета от 12 юни 1989 г. за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място, ОВ 1989 L 183, 29.6.1989 г., стр. 1.

⁸¹ Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 г. относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Директива 95/46/ЕО (Общ регламент относно защитата на данните) (текст от значение за ЕИП), ОВ L 119, 4.5.2016 г., стр. 1—88.

⁸² Директива 95/46/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 24 октомври 1995 г. за защита на физическите лица при обработването на лични данни и за свободното движение на тези данни.

⁸³ COM(2017) 12 final от 10 януари 2017 г.

се ограничават с минималните изисквания, заложи в настоящите достижения на правото, а да се приближат във възможно най-голяма степен до работна среда без злополуки и жертви. Това не означава само да се прилагат правилата, а да се установят политики в областта на здравето и безопасността и непрекъснато да се усъвършенстват с помощта на средства като уеб-базирани инструменти за улесняване на оценките на риска, диалог с работниците и доставчиците на работното място, всички те придружени от насоки и обратна връзка.

Принцип 10б въвежда две взаимосвързани права: първо, като предоставя на работниците правото на работна среда, която е адаптирана към специфичните им професионални условия, той излиза извън границите на защитата на здравето и безопасността. Второ, в съответствие с принципа за активен живот на възрастните хора, той признава необходимостта от адаптиране на работната среда, за да може работниците да имат устойчиви и по-продължителни професионални кариери. Възрастта на работника може да наложи известни изменения като например по-силно осветление за извършване на канцеларска работа. Освен това може да се наложат някои корекции като по-гъвкаво работно време, за да се запази здравето и благосъстоянието на по-възрастните работници.

Със стълба се въвежда така също правото на защита на личните данни на работниците. Обработването на личните данни от работодателя винаги трябва да се базира на правно основание, обикновено изпълнението на договор, спазването на правно задължение или за целите на законния интерес на работодателя, освен когато предимство пред този интерес има интересът или основните права на работника.

3. Прилагане

а) Какво могат да направят държавите членки и социалните партньори

Държавите членки са отговорни за транспонирането на правилата, приети на равнището на Съюза, и за осигуряването на тяхното спазване. Като се има предвид, че горепосочените мерки на Съюза съдържат минимални изисквания, държавите членки се приканват да излязат извън границите на тези права, за да се приведе в действие принципът за високо равнище на защита на здравето и безопасността при работа, и да насърчават добри практики по отношение на активния живот на възрастните хора на работа.

Съгласно член 154 от ДФЕС на равнището на Съюза трябва да се правят консултации със социалните партньори по отношение на възможните инициативи, обхванати от член 153 от ДФЕС, като социалните партньори могат да подписват споразумения, които по тяхно искане да бъдат изпълнявани на равнището на Съюза съгласно член 155 от ДФЕС. По-специално те може да насърчават и развиват съвместни стандарти на национално ниво или на ниво Съюз за адаптиране на работните места с оглед на осигуряването на възможности за активен живот на възрастните хора и за прилагането на подход на солидарност между поколенията. На 8 март 2017 г. европейските социални партньори подписаха автономно споразумение за активен живот на възрастните хора и за прилагането на подход на солидарност между

поколенията, което обхваща също така аспектите, свързани със здравето и безопасността, което предстои да бъде изпълнено от националните социални партньори до 2020 г.

Социалните партньори също може да събират и обменят добри практики в целия Съюз. На национално ниво социалните партньори може да подпомагат прилагането на този принцип чрез колективно договаряне и чрез участието си в разработването и осъществяването на съответните политики.

б) Нови и текущи инициативи на ниво ЕС

Комисията наскоро предложи изменения на Директива 2004/37/ЕО⁸⁴ (Директивата относно канцерогените и мутагените), целящи повишаване на степента на защита на милиони работници чрез преразглеждане или установяване на задължителни гранични стойности на професионалната експозиция за редица опасни химически агенти.⁸⁵ Комисията — в консултация със социалните партньори — ще продължи да предлага допълнителни актуализации на Директивата относно канцерогените и мутагените с оглед на въвеждането на задължителни гранични стойности с цел борба срещу професионалните ракови заболявания.

Комисията ще подкрепя прилагането на достиженията на правото чрез подобряване на спазването на правилата, по-специално в микропредприятията и МСП, чрез внасянето на предложения за премахване или актуализиране на остарели разпоредби в областта на здравето и безопасността с оглед на научните, техническите и обществените промени. Усилията ще бъдат пренасочени към осигуряването на по-добра защита, спазването и прилагането на правилата по места, *inter alia* чрез разработването на насоки за работодатели. През 2017 г. се очаква да бъдат публикувани ръководства относно рисковете, свързани със селското стопанство, риболовните кораби и средствата за превозване, използвани в работата.

Комисията ще започне процес на партньорска оценка с държавите членки с конкретната цел да се намали административната тежест в националното законодателство, като се запази защитата на работниците и — в сътрудничество с Европейската агенция за безопасност и здраве при работа — допълнително се насърчи разработването на съответните ИТ инструменти.

Европейската агенция за здраве и безопасност при работа — една от децентрализираните агенции на ЕС — ще изпълнява основна роля за събирането и разпространението на добри практики и ще подпомага обмяна на опит, по-специално чрез кампании за здравословни работни места. Кампанията „Здравословни работни места за всички възрасти“ ще приключи през 2017 г., като ще бъдат популяризирани множество примери от целия Съюз. През 2018 г. Комисията ще се стреми да подобри практическото прилагане на мерките за управление на

⁸⁴ Директива 2004/37/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2004 г. относно защитата на работниците от рискове, свързани с експозицията на канцерогени или мутагени по време на работа (шеста специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 на Директива 89/391/ЕО на Съвета), ОВ L 158, 30.4.2004 г., стр. 50.

⁸⁵ COM(2016) 248 и COM (2017) 11.

риска, отчитащи аспектите на възрастта, чрез разработването и разпространението на съответните насоки за инспекторите по труда. Агенцията ще започне следващата кампания за здравословни работни места през 2018 г., като тя ще бъде съсредоточена върху опасните вещества с цел да се подкрепят усилията на Комисията за борба срещу професионалните ракови заболявания. За да се улесни прилагането на правилата за защита на данните, през 2017 г. Работната група по член 29 (сформирана от 28 национални органа за защита на данните) ще издаде становище относно обработването на личните данни в контекста на трудовите правоотношения.

Глава III — Социална закрила и приобщаване

Грижи и подпомагане за деца

а) Децата имат право на достъпно ранно детско образование и грижи с добро качество.

б) Децата имат право на защита от бедност. Децата в неравностойно положение имат право на специални мерки за осигуряване на равни възможности.

1. Достижения на правото на Съюза

а) Хартата на основните права на Европейския съюз

Съгласно член 14 от Хартата всеки има право на образование, включително право на безплатно задължително образование. Съгласно член 24, параграф 1 от Хартата децата имат право на такава закрила и на грижите, необходими за тяхното благоденствие.

б) Законодателните правомощия и техните граници

Съгласно член 153, параграф 2 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) Съюзът приема мерки за подпомагане и допълване на дейностите на държавите членки в областите на борбата срещу социалната изолация и модернизацията на системите за социална закрила. Съгласно член 165 от ДФЕС Съюзът допринася за развитието на качествено обучение чрез насърчаване на сътрудничеството между държавите членки и, ако е необходимо, чрез подпомагане и допълване на техните действия. Съгласно член 156 от ДФЕС, за да бъдат постигнати целите, посочени в член 151 от ДФЕС, и без да се засягат останалите разпоредби на Договорите, Комисията поощрява сътрудничеството между държавите членки и улеснява координацията на техните действия във всички области на социалната политика в обхвата на дял X от ДФЕС. В член 153, параграф 4 е посочено, че разпоредбите, приети в съответствие с член 153 от ДФЕС, не засягат правото на държавите членки да определят основните принципи на техните системи за социална сигурност и не могат да оказват съществено влияние върху финансовото равновесие на тези системи.

в) Съществуващи мерки

През 2002 г. Европейският съвет определи „целите от Барселона“⁸⁶, за да се осигури предоставянето на формални грижи за деца най-малко за 90 % от децата в Съюза на възраст между 3 години и задължителната училищна възраст и най-малко 33 % от децата под 3-годишна възраст до 2010 г. Тези цели бяха препотвърдени в Европейския пакт за равенство между половете за периода 2011—2020 г.

⁸⁶ Закljučения на председателството, Европейски съвет, Барселона, 15—16 март 2002 г., SN 100/1/02 REV 1.

В Стратегическата рамка за европейско сътрудничество в областта на образованието и обучението (ET2020) от 2009 г. са заложили редица цели в областта на образованието и обучението, в това число целеви показатели за образованието и грижите в ранна детска възраст (ЕСЕС)⁸⁷.

В Препоръка 2008/867/ЕО на Комисията относно активното приобщаване на лицата, изключени от пазара на труда⁸⁸ се посочва необходимостта от качествени услуги, включително в областта на грижите за деца. В Препоръка на Съвета от 28 юни 2011 г.⁸⁹ относно политики за намаляване на преждевременното напускане на училище се споменава предоставянето на висококачествено образование и грижи в ранна детска възраст като превантивна мярка за намаляване на риска от преждеременно напускане на училище.

В Съобщението на Комисията⁹⁰ и Заключениета на Съвета от 2011 г.⁹¹ „Образование и грижи в ранна детска възраст: да осигурим за всички деца най-добрия старт в живота за утрешния свят“ се признава, че образованието и грижите в ранна детска възраст осигуряват необходимите основи за учене през целия живот, за социалната интеграция, личностно развитие и за шансовете за намиране на работа в бъдеще.

В Препоръка 2013/112/ЕС на Комисията „Инвестициите в децата — изход от порочния кръг на неравностойното положение“⁹² се призовават всички държави членки да засилят техните инвестиции в децата въз основа на подход, основан на три стълба, включващ достъпни, качествени услуги за образование и грижи в ранна детска възраст и други мерки за преодоляване на детската бедност, в рамките на интегриран пакет от мерки за политики, основани на правата на децата, за да се подобрят резултатите на децата и да намери изход от порочния кръг на неравностойното положение, което се предава от поколение на поколение.

На 16 юни 2016 г. в Заключениета на Съвета относно борбата с бедността и социалното изключване: Интегриран подход държавите членки бяха насърчени да преодолеят детската бедност и да способстват за благосъстоянието на децата чрез многоаспектни и интегрирани стратегии в съответствие с Препоръката на Комисията относно инвестициите в децата.

Европейският фонд за регионално развитие подпомага мерки за подобряване на инфраструктурата за образование и грижи в ранна детска възраст, а Европейският социален фонд подкрепя популяризирането на равния достъп до образование в ранна детска възраст с добро качество и достъпа до висококачествени и достъпни услуги за децата и семействата. Програма Еразъм+ дава възможност за сформиранието на стратегически партньорства и за мобилност с цел подобряване на практиките, а също така подкрепя сътрудничеството за

⁸⁷ До 2020 г. най-малко 95 % от децата (от 4 годишна възраст до задължителната училищна възраст) трябва да участват в образованието в ранна детска възраст.

⁸⁸ Препоръка 2008/867/ЕО на Комисията относно активното приобщаване на лицата, изключени от пазара на труда, ОВ 307, 18.11.2008 г., стр. 11—14.

⁸⁹ ОВ С 191, 1.7.2011 г., стр. 1.

⁹⁰ Съобщение на Комисията, Образование и грижи в ранна детска възраст: да осигурим за всички деца най-добрия старт в живота за утрешния свят“, COM(2011) 66 окончателен..

⁹¹ ОВ С 175, 15.6.2011 г., стр. 8.

⁹² Препоръка 2013/112/ЕС на Комисията „Инвестициите в децата — изход от порочния кръг на неравностойното положение, ОВ L 59, 2.3.2013 г., стр. 5.

усъвършенстване на политиките в областта на образованието и грижите в ранна детска възраст.

2. Обхват на европейския стълб на социалните права и въведените с него промени

Стълбът затвърждава, че *всички деца имат право на образование и грижи в ранна детска възраст с добро качество*. Под образование и грижи в ранна детска възраст се разбира всяка регулирана мярка, чрез която се предоставя образование и грижи за деца от раждането до задължителната възраст за започване на начално образование, независимо от обстановката, финансирането, работното време или съдържанието на програмата, и се включват дневни грижи в център или в семейна среда; осигуряване на частно или публично финансиране; осигуряване на детска градина и предучилищно образование.⁹³

Освен това в стълба се подчертават аспектите на образованието и грижите в ранна детска възраст, свързани с качеството, което означава съчетаване на аспекти, свързани с достъпа, трудовата сила, учебния план, мониторинга, оценката и управлението. Образование и грижи в ранна детска възраст, които са общодостъпни и с добро качество, са от полза за всички деца и особено за децата в неравностойно положение.

С разпоредбите на стълба се предвижда право на защита от бедност за децата, което означава, че всяко дете трябва да има достъп до всеобхватни и интегрирани мерки, както е посочено в Препоръката на Комисията относно инвестициите в децата от 2013 г. Предотвратяване на бедността и социалното изключване най-ефективно се постига чрез интегрирани стратегии. Целевите мерки биха могли да включват например достъп до подходящи ресурси, комбинация от помощи под формата на парични средства и в натура, което позволява на децата да имат подходящ жизнен стандарт, достъп до качествени услуги на приемливи цени в областта на образованието, здравеопазването, жилищното настаняване, семейното подпомагане и насърчаването на семейни и общностни грижи, както и правна защита и подпомагане, за да могат децата да участват във вземането на решения, които касаят техния живот.

Освен това принцип 11б предвижда право на специални мерки за децата в неравностойно положение (като деца от ромски произход, някои деца мигранти или от етнически малцинства, деца със специални потребности или с увреждания, деца отглеждани в институции и безпризорни деца, деца на лишени от свобода родители, както и деца в домакинства, изложени на особено голям риск от бедност), а именно засилено и целенасочено подпомагане, за да се гарантира техния равен достъп и упражняване на социални права.

⁹³ Предложение за ключови принципи за Рамка за качество за образование и грижи в ранна детска възраст, доклад на Работната група за образование и грижи в ранна детска възраст по егидата на Европейската комисия, http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/strategic-framework/archive/documents/ecec-quality-framework_en.pdf.

3. Прилагане

а) Какво могат да направят държавите членки и социалните партньори

Държавите членки отговарят за съдържанието на учебния процес и за организацията на своите образователни системи и се приканват да приведат стълба в действие в този контекст, по-специално чрез по-голяма наличност и подобро използване на заведенията за образование и грижи в ранна детска възраст и чрез въвеждането на политики за борба срещу детската бедност и мерки за насърчаване на равните възможности, като например национални и поднационални стратегии, включващи цели, показатели, специално заделени бюджетни средства и механизъм за мониторинг. Може да бъдат разработени национални стратегии за участието на децата, които да насърчат осведомеността относно начините за включване на децата във всички действия и решения, които се отнасят до тях.

На национално ниво социалните партньори може да подпомагат привеждането в действие на стълба чрез събиране и обмен на добри практики в целия Съюз. Благодарение на ангажираността на социалните партньори по въпросите за равновесието между професионалния и личния живот и в някои държави отговорността им за системите за социална сигурност, много дружества вече насърчават или дори осигуряват грижи за деца за своя собствен персонал. По този начин социалните партньори изпълняват ключова роля за идентифицирането и обмена на добри практики.

Съгласно член 154 от ДФЕС на равнището на Съюза трябва да се правят консултации със социалните партньори по отношение на възможните инициативи, обхванати от член 153 от ДФЕС, като социалните партньори могат да подписват споразумения, които по тяхно искане да бъдат изпълнявани на равнището на Съюза съгласно член 155 от ДФЕС. Социалните партньори също може да събират и обменят добри практики в целия Съюз. На национално ниво социалните партньори може да подпомагат прилагането на този принцип чрез участието си в разработването и осъществяването на съответните политики.

б) Нови и текущи инициативи на ниво ЕС

Заедно с европейския стълб на социалните права Комисията представя инициативата „за подпомагане на равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи“. Тя предлага законодателни действия и действия, свързани с политики, с които се цели да се улесни използването на родителски отпуск както от жени, така и от мъже, да се въведе родителски отпуск и отпуск за лица, полагащи грижи, да се насърчи използването на гъвкаво работно време, както и да се осигурят повече и по-добри детски заведения и други заведения за грижи и да се премахнат възпиращите икономически фактори като неблагоприятното данъчно облагане, които възпират вторите работещи лица в домакинството от навлизане на пазара на труда, а често това са жените.

Заедно с европейския стълб на социалните права Комисията представя преглед на прилагането на Препоръка 2008/867/ЕО на Комисията относно активното приобщаване на лицата,

изключени от пазара на труда и на Препоръка 2013/112/ЕС на Комисията: Инвестициите в децата — изход от порочния кръг на неравностойното положение.

Комисията ще подпомага допълнително държавите членки за осигуряването на обща рамка за висококачествени образование и грижи в ранна детска възраст и ще ускори усилията, за да им помогне да учат една от друга и да идентифицират кои фактори водят до най-добри резултати.

През 2017 г. Комисията ще стартира и изпълни подготвително действие по въвеждането на Гаранция за детето в съответствие с предложение на Европейския парламент. Целта на действието е да се поясни концепцията на такава гаранция, нейната осъществимост и потенциал да допринесе за постигането на общата цел — борба срещу детската бедност.

Социална закрила

Работниците и, при съпоставими условия, самостоятелно заетите лица имат право на подходяща социална закрила, независимо от вида и продължителността на тяхното трудово правоотношение.

1. Съществуващи достижения на правото на Съюза

а) Хартата на основните права на Европейския съюз

С член 34 от Хартата се утвърждава зачитането на правото на достъп до обезщетенията за социална сигурност и до социалните служби, които осигуряват закрила в случаи като майчинство, заболяване, трудова злополука, зависимо положение или старост, както и в случай на загуба на работа, в съответствие с правилата, установени от правото на Съюза и от националните законодателства и практики. В него се признава правото на социална сигурност и социална помощ за всеки, който пребивава и се придвижва законно на територията на Европейския съюз, в съответствие с правото на Съюза и с националните законодателства и практики. В посочения член е предвидено също така правото на социална помощ и помощ за жилищно настаняване, за да се осигури достойно съществуване на всички, които не разполагат с достатъчни по размер средства и се борят срещу социалното изключване и бедността.

С член 35 от Хартата се гарантира правото на достъп до профилактика и правото на медицински грижи при условията, установени от националните законодателства и практики.

б) Законодателните правомощия и техните граници

Съгласно член 153, параграф 2 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) законодателните органи на Съюза могат да приемат мерки, в това число директиви за определяне на минимални изисквания, в областта на социалната сигурност и социалната закрила на работниците.

В член 153, параграф 4 е посочено, че разпоредбите, приети в съответствие с член 153, не засягат правото на държавите членки да определят основните принципи на техните системи за социална сигурност и не могат да оказват съществено влияние върху финансовото равновесие на тези системи. Директивите, които се приемат по член 153 от ДФЕС, избягват налагането на административни, финансови и правни ограничения по начин, който би попречил на създаването и развитието на малки и средни предприятия.

Съгласно член 156 Комисията поощрява сътрудничеството между държавите членки и улеснява координацията на техните действия във всички области на социалната политика в обхвата на дял X от ДФЕС.

В съответствие с член 48 от ДФЕС от законодателните органи на Съюза се изисква да приемат такива мерки в областта на социалната сигурност, които са необходими за гарантиране на свободно движение на работниците и самостоятелно заетите лица между държавите членки.

в) Съществуващи мерки

Препоръка 92/442/ЕИО на Съвета относно сближаването на целите и политиките в областта на социалната закрила⁹⁴ обхваща въпроси по социалното осигуряване на работниците във връзка с болест, майчинство, безработица, нетрудоспособност, възрастните и семейството.

В Препоръка 92/441/ЕИО на Съвета относно общи критерии по отношение на достатъчните по размер средства и социалното подпомагане в системите за социална закрила⁹⁵ са определени принципи и насоки за прилагането на това право.

С Директива 2010/41/ЕС на Европейския парламент и на Съвета за прилагане на принципа на равно третиране на мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелно заети лица⁹⁶, се осигурява достъп до отпуск по майчинство и обезщетение в продължение на най-малко 14 седмици. Тя не обхваща каквито и да било други социалноосигурителни рискове.

Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета⁹⁷ осигурява координация на правилата за социално осигуряване на държавите членки по отношение на лицата в ситуации с трансграничен характер.

Регламент (ЕС) № 1231/2010 на Европейския парламент и на Съвета⁹⁸ осигурява координацията на системите за социално осигуряване в случай на граждани на трети държави и членовете на техните семейства, законно пребиваващи на територията на Съюза, които са се преместили от една държава членка в друга.

В съответствие с Директива 2003/109/ЕО на Съвета⁹⁹ относно статута на дългосрочно пребиваващи граждани от трети страни, заедно с редица други директиви на Съюза относно

⁹⁴ Препоръка 92/442/ЕИО на Съвета от 27 юли 1992 г. относно сближаването на целите и политиките в областта на социалната закрила, ОВ L 245, 26.8.1992 г., стр. 49.

⁹⁵ Препоръка 92/441/ЕИО на Съвета от 24 юни 1992 г., ОВ L 245, 26.8.1992 г., стр. 46.

⁹⁶ Директива 2010/41/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 7 юли 2010 г. прилагане на принципа на равно третиране на мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелно заети лица, ОВ L 180, 15.7.2010 г., стр. 1.

⁹⁷ Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2004 г. за координация на системите за социално осигуряване, ОВ L 166, 30.4.2004 г., стр. 1.

⁹⁸ Регламент (ЕС) № 1231/2010 на Европейския парламент и на Съвета от 24 ноември 2010 г. за разширяване обхвата на Регламент (ЕО) № 883/2004 и на Регламент (ЕО) № 987/2009 по отношение на гражданите на трети държави, които все още не са обхванати от тези регламенти единствено на основание тяхното гражданство, ОВ L 344, 29.12.2010 г., стр. 1.

⁹⁹ Директива 2003/109/ЕО на Съвета от 25 ноември 2003 г. относно статута на дългосрочно пребиваващи граждани от трети страни, ОВ L 16, 23.1.2004 г., стр. 44. Вж. също например Директива 2011/98/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 13 декември 2011 г. относно единна процедура за кандидатстване на граждани на трети държави за единно разрешение за пребиваване и работа на територията на държава членка и относно общ набор от права за работници от трети държави, законно пребиваващи в държава членка, ОВ L 343, 23.12.2011 г., стр. 1.

законната миграция на граждани на трети държави в Съюза¹⁰⁰, те получават права за равно третиране с гражданите на приемната държава по отношение на социалната закрила и социалната сигурност.

2. Обхват на европейския стълб на социалните права и въведените с него промени

Призивът от Препоръката от 1992 г. за заместващ доход, който да запази жизнения стандарт на работниците, се превръща в *право* в рамките на стълба. Разпоредбите за социална закрила важат за всички работници, независимо от вида и продължителността на тяхното трудово правоотношение, и, при съпоставими условия, за самостоятелно заетите лица. Целта е да бъде обхванат пълният диапазон от нестандартни договори за извършване на работа, които се срещат все по-често на съвременния пазар на труда.

В рамките на стълба е предвидено, че *самостоятелно заетите лица* също имат достъп до социална закрила. Тъй като включва и самостоятелно заетите лица, принципът излиза извън обхвата на Препоръката на Съвета от 1992 г., с която само се отправя призив за разглеждане на възможността за подходяща социална закрила за самостоятелно заетите лица.

По съдържание обхватът на правото на социална закрила включва както социална помощ, така и социална сигурност. В Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета¹⁰¹ е посочено, че социално осигуряване, което се състои както от схеми, зависещи от вноски, така и от схеми, независещи от вноски, включва следните клонове: а) обезщетения за болест; б) обезщетения за гледане на малко дете от майката и съответно от бащата; в) обезщетения за инвалидност; г) обезщетения за старост; д) обезщетения за преживели лица; е) обезщетения за трудови злополуки и професионални болести; ж) помощи при смърт; з) обезщетения за безработица; и) предпенсионни обезщетения; й) семейни обезщетения.

Като гарантира и на самостоятелно заетите лица достъп до социална закрила при съпоставими условия, принципът излиза извън обхвата на Директива 2010/41/ЕС, която се отнася само до отпуска по майчинство.

Първа и втора част от разпоредбите за социална сигурност, взети заедно, осигуряват предоставянето на съпоставим достъп до социална закрила за лицата, които са заети като работници, и лицата, които работят като самостоятелно заети лица.

3. Прилагане

а) Какво могат да направят държавите членки и социалните партньори

Държавите членки се приканват да адаптират своите правила, за да се приведат в действие разпоредбите на стълба във връзка със социалната закрила, в допълнение към

¹⁰⁰ Директиви относно: събиране на семейството, синя карта, единно разрешение, изследователи, студенти, определяне като лица, на които е предоставена международна закрила, сезонни работници и вътрешнокорпоративни трансфери.

¹⁰¹ Регламентът се прилага също така за специални парични обезщетения, независещи от вноски, които имат характеристики и на социално осигуряване, и на социална помощ.

транспонирането на правилата, приети на равнището на Съюза, и осигуряването на тяхното спазване.

Освен това държавите членки може да ратифицират, ако все още не са го направили, и да приложат съответните конвенции на МОТ относно социалната сигурност, Европейския кодекс за социално осигуряване и ревизираната Европейска социална харта, а също така може да преразгледат изразените резерви по отношение на някои членове от преразгледаната Европейска социална харта.

Съгласно член 154 от ДФЕС на равнището на Съюза трябва да се правят консултации със социалните партньори по отношение на възможните инициативи, обхванати от член 153 от ДФЕС, като социалните партньори могат да подписват споразумения, които по тяхно искане да бъдат изпълнявани на равнището на Съюза съгласно член 155 от ДФЕС. Социалните партньори също може да събират и обменят добри практики в целия Съюз. На национално ниво социалните партньори може да подпомагат прилагането на този принцип чрез колективно договаряне и чрез участието си в разработването и осъществяването на съответните политики.

б) Нови и текущи инициативи на ниво ЕС

Заедно с европейския стълб на социалните права Комисията представя първия етап на консултация със социалните партньори по отношение на инициатива, касаеща „Достъп до социална закрила“, ¹⁰² за да се разреши проблемът с различния достъп до социална закрила за работниците в сферата на обичайната трудова заетост и хората, които са заети по нестандартни договори и при различните форми на самостоятелна заетост.

¹⁰² C(2017) 2610.

Обезщетения за безработица

Безработните лица имат право на подходяща подкрепа от публичните служби по заетостта за активно приобщаване с цел (ре)интегриране на пазара на труда, както и подходящи обезщетения за безработица в продължение на разумен период от време, в съответствие с направените от тях вноски и националните правила за допустимост. Тези обезщетения не трябва да имат разколебаваш ефект за бързо връщане към заетост.

1. Достижения на правото на Съюза

а) Хартата на основните права на Европейския съюз

В член 29 от Хартата за всеки е гарантирано правото на достъп до безплатна услуга за намиране на работа. С член 34 от Хартата се утвърждава зачитането на правото на достъп до обезщетенията за социална сигурност и до социалните служби, които осигуряват закрила, *inter alia*, в случай на загуба на работа, в съответствие с правилата, установени от правото на Съюза и от националните законодателства и практики. В него се признава правото на социална закрила и социална помощ за всеки, който пребивава и се придвижва законно на територията на Европейския съюз, в съответствие с правото на Съюза и с националните законодателства и практики.

б) Законодателните правомощия и техните граници

Съгласно член 147 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) Европейският съюз съдейства за постигането на високо равнище на заетост, като поощрява сътрудничеството между държавите членки и подкрепя и ако е необходимо, допълва техните действия. Съгласно член 153, параграф 2 от ДФЕС Съюзът приема мерки, *inter alia*, в областта на интегрирането на лицата, изключени от пазара на труда. Тези мерки може да включват директиви за определяне на минимални изисквания. В член 153, параграф 4 е посочено, че разпоредбите, приети в съответствие с член 153, не засягат правото на държавите членки да определят основните принципи на техните системи за социална сигурност и не могат да оказват съществено влияние върху финансовото равновесие на тези системи. Директивите, които се приемат по член 153 от ДФЕС, избягват налагането на административни, финансови и правни ограничения по начин, който би попречил на създаването и развитието на малки и средни предприятия.

в) Съществуващи мерки

В Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета за координация на системите за социално осигуряване¹⁰³ е предвидено правото за запазване на правото на парични обезщетения за безработица за период до три месеца, с възможност за удължаване до шест месеца, за напълно безработно лице, което отговаря на изискванията за получаване на обезщетения за безработица и което отиде в друга държава членка, за да търси работа там.

¹⁰³ Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2004 г. за координация на системите за социално осигуряване, ОВ L 166, 30.4.2004 г., стр. 1.

С Препоръка на Комисията от 3 октомври 2008 г. относно активното приобщаване на лицата, изключени от пазара на труда,¹⁰⁴ се предвижда интегрирана комплексна стратегия за активното приобщаване на лицата, изключени от пазара на труда, която съчетава подходящо подпомагане на доходите, пазари, способстващи приобщаването, и достъп до качествени услуги.

Европейската мрежа на публичните служби по заетостта (ПСЗ), създадена с Решение № 573/2014/ЕС¹⁰⁵ на Европейския парламент и на Съвета, осигурява платформа за съпоставяне на резултатите от работата на ПСЗ на европейско ниво, идентифициране на добри практики и насърчаване на взаимното обучение, за да се укрепят активните услуги по подпомагане.

2. Обхват на европейския стълб на социалните права и въведените с него промени

В рамките на стълба се предвижда правото на подходяща подкрепа за безработните лица от страна на публичните служби по заетостта. Тази подкрепа се основава на оценка, консултиране и насоки за търсене на работа и в по-широк смисъл за вземане на кариерни решения.

Освен това в стълба е предвидено, че безработните трябва да имат право на подходящи парични обезщетения за безработица в продължение на разумен период от време. Стълбът изисква подходящо ниво на обезщетението спрямо замествания доход. Заместващото ниво трябва да запазва стимулите за бързо връщане на работа. Обезщетенията трябва да се предоставят за срок с разумна продължителност: важно е да се осигури достатъчно време за намирането на работа, която да отговаря на уменията на търсещия работа, и да се избегнат отрицателни стимули, които да възпрепятстват търсенето на работа. Все пак обезщетенията трябва да съответстват на вноските и да отговарят на националните правила за допустимост.

Разпоредбата обхваща всички безработни, в това число лицата с малък трудов стаж и лицата, които преди това са работили при условията на самостоятелна заетост. По съдържание обхватът на разпоредбата включва както парични обезщетения за безработица, зависещи и независещи от вноските, така и помощ за безработица.

С Препоръката на Комисията от 3 октомври 2008 г. относно активното приобщаване на лицата, изключени от пазара на труда, вече са дадени насоки за редовно преразглеждане на стимулите и възпиращите фактори, произтичащи от данъчните и осигурителните системи. Новото в стълба е изискването тези стимули да бъдат включени в структурата на схемите за обезщетения за безработица. Освен това той обвързва обезщетенията за безработица с подкрепа от страна на публичните служби по заетостта.

3. Прилагане

¹⁰⁴ Препоръка на Комисията от 3 октомври 2008 г. относно активното приобщаване на лицата, изключени от пазара на труда, ОВ 307, 18.11.2008 г., стр. 11.

¹⁰⁵ http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2014.159.01.0032.01.ENG.

а) Какво могат да направят държавите членки и социалните партньори

Всяка държава членка си запазва правото да определя основните принципи на своята система за социална сигурност. За да се приведе стълбът в действие, държавите членки се приканват освен транспониране на правилата, приети на равнището на Съюза, и осигуряване на тяхното спазване, да актуализират правилата си по предоставянето на парични обезщетения за безработица.

Съгласно член 154 от ДФЕС на равнището на Съюза трябва да се правят консултации със социалните партньори по отношение на възможните инициативи, обхванати от член 153 от ДФЕС, като социалните партньори могат да подписват споразумения, които по тяхно искане да бъдат изпълнявани на равнището на Съюза съгласно член 155 от ДФЕС. Социалните партньори също може да събират и обменят добри практики в целия Съюз. На национално ниво социалните партньори може да подпомагат прилагането на този принцип чрез колективно договаряне и чрез участието си в разработването и осъществяването на съответните политики.

б) Нови и текущи инициативи на ниво ЕС

Заедно с европейския стълб на социалните права Комисията представя първия етап на консултация със социалните партньори по отношение на инициатива, касаеща „Достъп до социална закрила“, ¹⁰⁶ за да се разреши проблемът с различния достъп до социална закрила за работниците в сферата на обичайната трудова заетост и хората, които са заети по нестандартни договори и при различните форми на самостоятелна заетост. В рамките на консултацията ще бъде разгледан достъпът до обезщетения за безработица и до услуги, свързани със заетостта.

Комисията ще продължи да подкрепя преговорите по представеното през декември 2016 г. предложение за изменение на Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета за координация на системите за социално осигуряване и Регламент (ЕО) № 987/2009 за установяване процедурата за прилагане на Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета. ¹⁰⁷ Това предложение удължава от три на шест месеца минималния период, през който безработно лице може да поиска обезщетения за безработица, докато търси работа в друга държава членка.

Европейската мрежа на публичните служби по заетостта (мрежа на ПСЗ) осъществява проект „Възприемане на добрия опит“ (Benchlearning), чиято цел е да се повишат резултатите от работата на ПСЗ, като се обвържат основаните на показатели системи за сравнителен анализ с взаимното обучение, за да се осигури в по-голяма степен активна подкрепа за търсещите работа.

¹⁰⁶ C(2017) 2610.

¹⁰⁷ COM(2016) 815 final, 13.12.2006 г.

Минимален доход

Всеки, който не разполага с достатъчни по размер средства, има право на подобаващи обезщетения за гарантиране на минимален доход, които осигуряват достойно съществуване на всеки етап от живота и позволяват ефективен достъп до стоки и услуги. За трудоспособните лица обезщетенията за гарантиране на минимален доход трябва да бъдат съчетани със стимули за (ре)интегриране на пазара на труда.

1. Достижения на правото на Съюза

а) Хартата на основните права на Европейския съюз

С член 34, параграф 3 от Хартата се утвърждава признаването и зачитането на правото, *inter alia*, на социална помощ, предназначена да осигури достойно съществуване на всички лица, които не разполагат с достатъчни по размер средства според правилата, установени от правото на Съюза и от националните законодателства и практики.

б) Законодателните правомощия и техните граници

Съгласно член 153, параграф 2 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) Съюзът приема мерки за подпомагане и допълване на дейностите на държавите членки в областта на интегрирането на лицата, изключени от пазара на труда. В член 153, параграф 4 е посочено, че разпоредбите, приети в съответствие с член 153, не засягат правото на държавите членки да определят основните принципи на техните системи за социална сигурност и не могат да оказват съществено влияние върху финансовото равновесие на тези системи. Съгласно член 156 Комисията поощрява сътрудничеството между държавите членки и улеснява координацията на техните действия във всички области на социалната политика в обхвата на дял X от ДФЕС.

в) Съществуващи мерки

В Препоръка 92/441/ЕИО на Съвета относно общи критерии по отношение на достатъчните по размер средства и социалната помощ в системите за социална закрила (общоизвестна като „Препоръката за минималния доход“)¹⁰⁸ държавите членки се приканват да признаят правото на социална помощ и се определят принципи и насоки за упражняването на това право.

В Препоръка 2008/867/ЕО на Комисията¹⁰⁹ относно активното приобщаване на лицата, изключени от пазара на труда, държавите членки се призовават да приемат интегрирана стратегия за активно приобщаване, съчетаваща подходящото подпомагане на доходите с достъп до качествени услуги и мерки на пазара на труда, способстващи приобщаването. Този

¹⁰⁸ Препоръка 92/441/ЕИО на Съвета от 24 юни 1992 г., ОВ L 245, 26.8.1992 г., стр. 46.

¹⁰⁹ Препоръка 2008/867/ЕО на Комисията от 3 октомври 2008 г. относно активното приобщаване на лицата, изключени от пазара на труда, ОВ 307, 18.11.2008 г., стр. 11, подкрепена от Съвета на Европейския съюз на 17 декември 2008 г.

призив към държавите членки отново беше повторен в Препоръката на Съвета от 15 февруари 2016 г. относно интеграцията на дълготрайно безработните лица на пазара на труда¹¹⁰.

2. Обхват на европейския стълб на социалните права и въведените с него промени

В рамките на стълба е предвидено право на достъп до обезщетения за гарантиране на минимален доход за всеки, който не разполага с достатъчно средства. За трудоспособните лица обезщетенията трябва да бъдат съчетани със стимули за (ре)интегриране на пазара на труда. Като изрично се посочва правото на минимален доход, който осигурява достоен живот, се излиза извън обхвата на Препоръката за минималния доход от 1992 г. Така формулирано понятието „минимален доход“, обвързано със специфична форма на обезщетение, се използва за първи път и заменя по-общите понятия като „социална помощ“ или „достатъчни по размер средства“.

Целта е с минималния доход да се предотврати състоянието на крайна нищета за лицата, които не отговарят на условията за получаване на социалноосигурителни обезщетения или чието право на такива обезщетения е изтекло, като по този начин се противодейства на бедността и социалното изключване. Тези обезщетения трябва да осигурят също така достойно съществуване на всеки етап от живота в съчетание с ефективен достъп до съответните услуги. Те представляват обезщетения без плащане на вноски, отнасят се за всеки, но се предоставят с условия за имуществено състояние. За тях е наложително хората да са на разположение за работа или да участват в общностни дейности, ако са способни на това.

Важен елемент от осигуряването на стимули за труд е, че обезщетението трябва да бъде определено по такъв начин, че да съответства на други обезщетения и да запазва финансовите стимули за започване на работа и съответно да се избегне изпадането на получателите на минимален доход в бездействие. Тези стимули може да бъдат под формата на изискване към лицето, което получава обезщетението, да използва услуги, свързани със заетостта, които, заедно с други съответни услуги, може да подпомогнат реинтегрирането на пазара на труда.

3. Прилагане

а) Какво могат да направят държавите членки и социалните партньори

Държавите членки отговарят за прилагането на насоките и препоръките относно социалната закрила, които са договорени на ниво Съюз. За да се приведе стълбът в действие, държавите членки се приканват да актуализират и разширят техните практики по отношение на планирането и изплащането на обезщетенията за гарантиране на минимален доход.

¹¹⁰ Препоръка на Съвета от 15 февруари 2016 г., ОВ С 67, 20.2.2016 г., стр. 1.

Съгласно член 154 от ДФЕС на равнището на Съюза трябва да се правят консултации със социалните партньори по отношение на възможните инициативи, обхванати от член 153 от ДФЕС, като социалните партньори могат да подписват споразумения, които по тяхно искане да бъдат изпълнявани на равнището на Съюза съгласно член 155 от ДФЕС. Социалните партньори също може да събират и обменят добри практики в целия Съюз. На национално ниво социалните партньори може да подпомагат прилагането на този принцип чрез участието си в разработването и осъществяването на съответните политики.

б) Нови и текущи инициативи на ниво ЕС

Съюзът насърчава ефективното въвеждане на схеми за минимален доход на национално ниво в своите специални препоръки към отделните държави като част от процеса на европейския семестър за координиране на икономическата политика, към който допринася и Комитетът за социална закрила. Координирането на политиката и мониторингът на напредъка на държавите членки се осигурява с отворения метод на координация в Комитета за социална закрила. Финансовите инструменти на Европейския съюз и по-специално Европейският социален фонд изпълняват важна роля, като подпомагат получаването на обезщетения за гарантиране на минимален доход.

Комисията подкрепя държавите членки да подобряват техните схеми за минимален доход чрез Европейската мрежа за минимален доход,¹¹¹ чиято цел е насърчаването на подходящи и достъпни схеми за минимален доход и разпространението на методика за референтни бюджети в рамките на държавите членки, които да бъдат съпоставими на транснационално ниво.

¹¹¹ <https://emin-eu.net/what-is-emin/>.

Доходи и пенсии за старост

а) Пенсионирани работници и самостоятелно заети лица имат право на пенсия, съразмерна на техните вноски и осигуряваща подходящ доход. Жените и мъжете трябва да имат равни възможности за придобиване на пенсионни права.

б) Всеки възрастен човек има право на средства, осигуряващи достоен живот.

1. Достижения на правото на ЕС

а) *Хартата на основните права на Европейския съюз*

С член 25 от Харта се утвърждава признаването и зачитането на правата на възрастните хора да водят достоен и независим живот. С член 34 от Хартата се утвърждава зачитането на правото на достъп до обезщетенията за социална сигурност и до социалните служби, които осигуряват закрила, *inter alia*, в случаи на зависимо положение или старост, в съответствие с правилата, установени от правото на Съюза и от националните законодателства и практики и правото на достъп до обезщетенията за социална сигурност и до социалните служби при старост. С член 23 се гарантира равенството между мъжете и жените във всички области.

б) *Законодателните правомощия и техните граници*

С член 151 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) се утвърждава, че, *inter alia*, една от целите на Съюза и държавите членки е осигуряване на подходяща социална закрила. Съгласно член 153, параграф 2 от ДФЕС Съюзът приема мерки в областта на социалната сигурност и социалната закрила на работниците. В член 153, параграф 4 е посочено, че разпоредбите, приети в съответствие с член 153, не засягат правото на държавите членки да определят основните принципи на техните системи за социална сигурност и не могат да оказват съществено влияние върху финансовото равновесие на тези системи. Съгласно член 156 Комисията поощрява сътрудничеството между държавите членки и улеснява координацията на техните действия във всички области на социалната политика, включително в областта на социалната сигурност.

Съгласно член 19 от ДФЕС законодателните органи на Съюза приемат необходимите мерки за борба с дискриминацията, *inter alia*, основана на пола. Съгласно член 157, параграф 3 от ДФЕС законодателните органи на Съюза приемат мерки, които осигуряват прилагането на принципа за равни възможности и равно третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и труда.

в) Съществуващи мерки

Съществуват множество директиви, прилагащи принципа на равно третиране на мъжете и жените, *inter alia*, по отношение на пенсиите, обхващащи задължителни схеми, професионални и лични пенсии.¹¹²

В Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета за координация на системите за социално осигуряване¹¹³ е предвидено сумиране на осигурителните периоди и правото на прехвърляне на пенсията за пенсионери, които са работили в друга държава — членка на Съюза.

Съюзът е приел също така директиви по отношение на професионалните пенсионни схеми, по-специално в трансгранични ситуации.¹¹⁴

Препоръка 92/442/ЕИО¹¹⁵ на Съвета относно сближаването на целите и политиките в областта на социалната закрила обхваща социалното осигуряване на работниците във връзка с болест, майчинство, безработица и нетрудоспособност; минимална издръжка за възрастните хора; и социална закрила за семейството.

2. Обхват на европейския стълб на социалните права и въведените с него промени

В стълба се призовава за подходяща пенсия както за работниците, така и за самостоятелно заетите лица. Като обхваща и самостоятелно заетите лица, стълбът излиза извън обхвата на достиженията на правото. Той призовава също така за равни възможности за придобиване на права за пенсия за възраст както за жените, така и за мъжете. Понастоящем пенсиите на жените са по-ниски от тези на мъжете, което до голяма степен се дължи на отражението върху вноските на по-ниското заплащане, повечето работа на непълно работно време и по-кратките и с повече прекъсвания кариери, свързани със задълженията за полагане на грижи. Следователно за равните възможности за получаване на права на доход за старост е необходимо — в комбинация с мерки на трудовия пазар и мерки, свързани с равновесието между професионалния и личния живот, да се предвиди еднаква пенсионна възраст и

¹¹² Директива 79/7/ЕИО относно постепенното прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените в сферата на социалното осигуряване, ОВ L 6, 10.1.1979 г., стр. 24. Директива 2006/54/ЕО за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите, ОВ L 2004, 26.7.2006 г., стр. 23. Директива 2004/113/ЕО относно прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до стоки и услуги и предоставянето на стоки и услуги, ОВ L 273, 21.12.2004 г., стр. 37.

¹¹³ Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2004 г. за координация на системите за социално осигуряване, ОВ L 166, 30.4.2004 г., стр. 1.

¹¹⁴ Директива 98/49/ЕО на Съвета от 29 юни 1998 г. за запазване на правото на допълнителна пенсия на заети лица и самостоятелно заети лица, движещи се в границите на Общността, ОВ L 209, 25.7.1998 г., стр. 46; Директива 2014/50/ЕС относно минималните изисквания за повишаване на мобилността на работниците между държавите членки чрез подобряване на придобиването и запазването на допълнителни пенсионни права, ОВ L 128, 30.4.2014 г., стр. 1; Директива (ЕС) 2016/2341 на Европейския парламент и на Съвета от 14 декември 2016 г. относно дейностите и надзора на институциите за професионално пенсионно осигуряване (ИППО), ОВ L 354, 23.12.2016 г., стр. 37.

¹¹⁵ Препоръка 92/442/ЕИО на Съвета от 27 юли 1992 г. относно сближаването на целите и политиките в областта на социалната закрила ОВ L 245, 26.8.1992 г., стр. 49.

подходящо предоставяне на пенсионни права за периоди на полагане на грижи. Стълбът излиза извън границите на Препоръката от 1992 г., като призовава за равни възможности на жените и мъжете, що се отнася до придобиването на пенсионни права.

Стълбът призовава за подходящ доход за старост, без оглед на вида на пенсионната система. Следователно той обхваща и трите стълба на пенсионната система. Финансираните системи за допълнителна пенсия стават все по-важни, успоредно с държавните пенсионни системи. Улесняването и насърчаването на спестяването през целия живот за пенсия, включително данъчните стимули, са важни съпътстващи мерки.

Разпоредбите на стълба се отнасят до подпомагане на доходите на възрастни хора, независимо от неговата форма. Тяхната цел е да се избегне бедността сред възрастните хора и да се запази жизненият стандарт на пенсионерите. В Препоръката от 1992 г. относно сближаването на целите и политиките в областта на социалната закрила се разглежда както защитата от бедност, така и запазването на доходите. Принципът обаче повдига летвата, като в него се говори за *право* на пенсия, осигуряваща подходящ доход.

3. Прилагане

а) Какво могат да направят държавите членки и социалните партньори

Всяка държава членка си запазва правото да определя основните принципи на своите системи за социална сигурност. Държавите членки се приканват да адаптират своите правила, за да се приведе принципът в действие, в допълнение към транспонирането на правилата, приети на равнището на Съюза, и осигуряването на тяхното спазване.

Съгласно член 154 от ДФЕС на равнището на Съюза трябва да се правят консултации със социалните партньори по отношение на възможните инициативи, обхванати от член 153 от ДФЕС, като социалните партньори могат да подписват споразумения, които по тяхно искане да бъдат изпълнявани на равнището на Съюза съгласно член 155 от ДФЕС. Социалните партньори също може да събират и обменят добри практики в целия Съюз. На национално ниво социалните партньори може да подпомагат прилагането на този принцип чрез участието си в разработването и осъществяването на съответните политики.

б) Нови и текущи инициативи на ниво ЕС

Заедно с европейския стълб на социалните права Комисията представя първия етап на консултация със социалните партньори по отношение на инициатива, касаеща „Достъп до социална закрила“, ¹¹⁶ за да се разреши проблемът с различния достъп до социална закрила за работниците в сферата на обичайната трудова заетост и лицата, заети по нестандартни договори и при различните форми на самостоятелна заетост. В рамките на консултацията ще бъдат разгледани професионалните права и начините, чрез които пенсионните права може да

¹¹⁶ C(2017) 2610.

се прехвърлят и да бъдат прозрачни при смяна на работодателя, вида на договора или преминаване към самостоятелна заетост.

Макар че публичните пенсионни схеми са гръбнакът за подпомагане на доходите за старост, допълнителните пенсионни схеми също може да допринесат за една по-подходяща защита на доходите. В своя План за действие за изграждането на Съюз на капиталовите пазари от 30 септември 2015 г. Комисията пое задължение да анализира начините за увеличаване на вариантите за спестяване за пенсия и изграждане на пазар на ЕС за лични пенсии. Понастоящем се подготвя законодателна инициатива, за да се създаде възможност за общоевропейски лични пенсии, успоредно с вътрешните схеми за лични пенсии.

Здравеопазване

Всеки има право на навременен достъп до достъпни, превантивни и лечебни здравни грижи с добро качество.

1. Достижения на правото на Съюза

а) Хартата на основните права на Европейския съюз

Съгласно член 35 от Хартата всеки има право на достъп до медицински грижи и здравна профилактика при условията, установени от националните законодателства и практики.

б) Законодателните правомощия и техните граници

Съгласно член 153, параграф 2 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) Съюзът приема мерки за подпомагане и допълване на дейностите на държавите членки в областта на социалната сигурност и социалната закрила на работниците.

В член 153, параграф 4 е посочено, че разпоредбите, приети в съответствие с член 153, не засягат правото на държавите членки да определят основните принципи на техните системи за социална сигурност и не могат да оказват съществено влияние върху финансовото равновесие на тези системи.

Според член 168, параграф 2 от ДФЕС Съюзът трябва да подчертава сътрудничеството между държавите членки в областта на човешкото здраве и ако е необходимо, оказва подкрепа на техните действия. В тесен контакт с държавите членки Комисията може да предприема всякакви полезни инициативи за насърчаване на сътрудничеството между държавите членки в тази област, по-специално инициативи, целящи установяването на насоки и показатели, организирането на обмен на добри практики и изготвянето на необходимите елементи за периодичен мониторинг и оценяване. В член 168, параграфи 1 и 7 от ДФЕС е предвидено, че действията на Съюза трябва да допълват националните политики, да са съобразени с отговорностите на държавите членки и да са насочени към подобряването на общественото здраве, предотвратяването на болестите и заболяемостта при хората и на източниците на опасност за физическото и психичното здраве.

В съответствие с член 48 от ДФЕС от законодателните органи на Съюза се изисква да приемат такива мерки в областта на социалната сигурност, които са необходими за гарантиране на свободно движение на работниците и самостоятелно заетите лица между държавите членки.

в) Съществуващи мерки

В законодателството на ЕС за фармацевтичните продукти¹¹⁷ и за веществата с човешки произход¹¹⁸ са определени общи стандарти за достъпност, качество и безопасност на тези продукти на целия вътрешен пазар на ЕС.

В Препоръка 92/442/ЕИО на Съвета¹¹⁹ е отправен призив към държавите членки, *inter alia*, да осигурят при условия, определени от всяка държава членка, достъп до необходимото здравеопазване, както и до механизми, предназначени за предотвратяване на заболяванията, за всички законно пребиваващи лица.

В Препоръка на Съвета от 9 юни 2009 г.¹²⁰ е предвидено сътрудничество по отношение на безопасността на пациентите и свързаните стандарти, в това число профилактика и контрол на инфекциите, свързани със здравни грижи.

Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета за координация на системите за социално осигуряване¹²¹ обхваща, *inter alia*, достъпа до здравни грижи за мобилните граждани. Освен това в Директива 2011/24/ЕС на Европейския парламент и на Съвета¹²² са определени правила, с които се цели да се улесни получаването на здравно обслужване в трансграничен контекст в рамките на Съюза.

2. Обхват на европейския стълб на социалните права и въведените с него промени

В рамките на стълба се предвижда общо право на достъп до превантивни здравни грижи и медицинско лечение с добро качество. Предвиденото в стълба излиза извън обхвата на член 35 от Хартата, тъй като се изисква навременен достъп до здравни грижи и се предвижда този достъп да бъде достъпен и с добро качество.

Навременният достъп означава, че всеки има достъп до здравни грижи, когато има нужда от такива. За прилагането на принципа е необходимо балансирано географско разполагане на здравни заведения и медицински специалисти, както и политики за свеждане до минимум на дългите периоди на чакане.

¹¹⁷ Директива 2001/83/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 6 ноември 2001 г. за утвърждаване на кодекс на Общността относно лекарствени продукти за хуманна употреба; Регламент (ЕО) № 726/2004 на Европейския парламент и на Съвета от 31 март 2004 г. за установяване на процедури на Общността за разрешаване и контрол на лекарствени продукти за хуманна и ветеринарна употреба и за създаване на Европейска агенция по лекарствата (консолидирана версия: 5.6.2013 г.).

¹¹⁸ https://ec.europa.eu/health/blood_tissues_organs/policy_bg.

¹¹⁹ Препоръка 92/442/ЕЕС на Съвета от 27 юли 1992 г. относно сближаването на целите и политиките в областта на социалната закрила, ОВ L 245, 26.8.1992 г., стр. 49.

¹²⁰ Препоръка на Съвета от 9 юни 2009 г. относно безопасността на пациентите, включително профилактиката и контрола на инфекциите, свързани със здравни грижи, ОВ С 151, 3.7.2009 г.

¹²¹ Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2004 г. за координация на системите за социално осигуряване, ОВ L 166, 30.4.2004 г., стр. 1.

¹²² Директива 2011/24/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 9 март 2011 г. за упражняване на правата на пациентите при трансгранично здравно обслужване, ОВ L 88, 4.4.2011 г., стр. 45—65.

Под достъпни здравни грижи се разбира, че хората не трябва да се лишават от необходимите грижи поради цената.

Разпоредбите на стълба в областта на здравеопазването включват правото на здравно обслужване с добро качество, което означава, че здравните грижи трябва да са релевантни, подходящи, безопасни и ефективни.

Накрая, превантивните и лечебните здравни грижи означават достъп до медицинско лечение и услуги за обществено здраве, включително промоция на здравето и профилактика на заболявания.

3. Прилагане

а) Какво могат да направят държавите членки и социалните партньори

Държавите членки са отговорни за определянето на здравната си политика и за организирането и предоставянето на здравни услуги и медицински грижи и си запазват правото да определят основните принципи на техните системи за социална сигурност. Държавите членки се приканват да адаптират своите правила, за да се приведе принципът в действие, в допълнение към транспонирането на правилата, приети на равнището на Съюза, и осигуряването на тяхното спазване.

Съгласно член 154 от ДФЕС на равнището на Съюза трябва да се правят консултации със социалните партньори по отношение на възможните инициативи, обхванати от член 153 от ДФЕС, като социалните партньори могат да подписват споразумения, които по тяхно искане да бъдат изпълнявани на равнището на Съюза съгласно член 155 от ДФЕС. Социалните партньори също може да събират и обменят добри практики в целия Съюз. На национално ниво социалните партньори може да подпомагат прилагането на този принцип чрез участието си в разработването и осъществяването на съответните политики.

б) Нови и текущи инициативи на ниво ЕС

С Директива 2011/24/ЕС се установява сътрудничество между здравните системи на държавите членки, за да се преодолеят някои общи предизвикателства като достъп до здравни грижи, по-специално чрез наскоро създадените европейски референтни мрежи; сътрудничеството в областта на оценката на здравните технологии; и сътрудничеството в рамките на мрежата за електронно здравеопазване и цифровия единен пазар.

Приобщаване на хора с увреждания

Хората с увреждания имат право на подпомагане на доходите, осигуряващо достоен живот, на услуги, които им дават възможност да участват на пазара на труда и в обществото, и на работна среда, адаптирана спрямо техните потребности.

1. Достижения на правото на Съюза

а) Хартата на основните права на Европейския съюз

С член 21 от Хартата се забранява всяка форма на дискриминация, *inter alia*, основана на увреждане. В член 26 от Хартата се признава правото на хората с увреждания да се ползват от мерки, които осигуряват тяхната автономност, социалната и професионалната им интеграция и участието им в живота на общността. В член 34 от Хартата се признава правото на достъп до обезщетенията за социална сигурност и до социалните служби в случаи като зависимо положение или загуба на работа.

б) Законодателните правомощия и техните граници

Според член 19 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) Съюзът е оправомощен да приема необходимите мерки за борба с дискриминацията, основана, *inter alia*, на увреждане.

Съгласно член 153 от ДФЕС Съюзът приема мерки, в това число директиви, определящи минимални изисквания, за да подкрепя и допълва дейностите на държавите членки в областите, *inter alia*, на подобряване на работната среда с цел закрила на здравето и безопасността на работниците; условията на труд; социалната сигурност и социалната закрила на работниците; и интегриране на лицата, изключени от пазара на труда. Въз основа на член 153 от ДФЕС Съюзът е оправомощен също така да подпомага и допълва дейностите на държавите членки в областта на борбата срещу социалната изолация.

в) Съществуващи мерки

Съюзът е страна по Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания (UNCRPD),¹²³ която представлява международен правнообвързващ инструмент, определящ минимални стандарти за правата на хората с увреждания. Страни по Конвенцията са също 27 държави — членки на Съюза¹²⁴. Според UNCRPD страните по нея трябва да приемат всички подходящи мерки за упражняването на правата, признати в нея, в това число правото на хората с увреждания да работят при равни условия с останалите, правото на подходящ жизнен стандарт, правото да живеят автономно и да бъдат включени в общността.

¹²³ Решение на Съвета от 26 ноември 2009 г. относно сключването от Европейската общност на Конвенцията на Организацията на обединените нации за правата на хората с увреждания, ОВ L 23, 27.1.2010 г., стр. 35.

¹²⁴ С изключение на Ирландия, която понастоящем финализира процеса на ратифициране.

Директива 2000/78/ЕО на Съвета¹²⁵ (Директивата за равно третиране в областта на заетостта) забранява дискриминацията, основана, *inter alia*, на увреждане, по отношение на достъпа до заетост, самостоятелна заетост, упражняване на занятие и професионално обучение. Според нея работодателите трябва да осигурят подходяща работна среда, което означава да вземат подходящи мерки, когато е необходимо в даден случай, да предоставят възможност на лице с увреждане да има достъп до тази среда, да участва или да се издига в професията или да се обучава, освен ако такива мерки не представляват непропорционална тежест за работодателя.

Основните елементи на UNCRPD са отразени в Европейската стратегия за хората с увреждания за периода 2010–2020 г.,¹²⁶ чрез която Комисията насърчава участието на хората с увреждания в обществото и на пазара на труда, достойните условия за живот и социалното приобщаване. Освен това разпоредби по отношение на хората с увреждания са включени в секторното законодателство на Съюза като например в областта на транспорта, телекомуникациите, защитата на потребителите, държавната помощ, обществените поръчки или здравето и безопасността.

Освен това Комисията насърчава държавите членки да осигурят подкрепа за хората със специални потребности в рамките общообразователната система. Тази дейност се осъществява главно чрез Европейската агенция за развитие на образованието за хора със специални нужди, създадена през 1996 г. Агенцията подкрепя реформи на национално ниво чрез дългосрочно сътрудничество, обмен на опит и знания, като работи на право с министерствата на образованието на доброволна база. Извършваните от Агенцията проверки помагат на държавите членки да изпълнят международните стандарти, които са определени в Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания, по-специално член 24. Посредством финансирането по програма Еразъм+ Комисията подпомага също така конкретни проекти, които насърчават приобщаващото образование.

2. Обхват на европейския стълб на социалните права и въведените с него промени

Стълбът отразява залегналия в UNCRPD холистичен и основан на човешките права подход към уврежданията въз основа на зачитане на *достойнството*, индивидуалната автономност и независимост на лицата с увреждания, тяхното пълноценно и ефективно *участие* и приобщаване в обществото при равни условия с другите, както и при равенство на възможностите.

Стълбът подчертава правото на *подпомагане на доходите* като един от елементите на социалната закрила, правото на *услуги*, които дават възможност на хората с увреждания да участват на пазара на труда и в обществото, както и правото на *адаптирана работна среда* като ключови мерки, чрез които хората с увреждания може да получат достъп до други права,

¹²⁵ Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 г. за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите, ОВ L 303, 2.12.2000 г., стр. 16.

¹²⁶ Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите — Европейска стратегия за хората с увреждания за периода 2010–2020 г.: Подновен ангажимент за Европа без бариери, COM/2010/636 окончателен.

определени в принципите на стълба, и да се радват на пълноправно равенство и приобщаване в труда и в обществото. Като определя необходимата комбинация от тези мерки, които взаимно се подсилват, принципът излиза извън границите на съществуващите достижения на правото.

3. Прилагане

а) Какво могат да направят държавите членки и социалните партньори

Държавите членки са отговорни за транспонирането и осигуряването на спазването на правилата, които са приети на ниво Съюз. Държавите членки, които са ратифицирали UNCRPD, отговарят за нейното цялостно прилагане, що се отнася до въпросите, попадащи в сферата на тяхната компетентност. Посочените по-горе мерки на Съюза съдържат минимални стандарти и държавите членки се приканват да излязат извън границите на тези правила, за да се приведе принципът в действие, в това число предприемане на положителни действия за включване на хората с увреждания при равни условия с другите. За тази цел държавите членки трябва да работят в тясна консултация с хората с увреждания и активно да ги включат в процеса.

Съгласно член 154 от ДФЕС на равнището на Съюза трябва да се правят консултации със социалните партньори по отношение на възможните инициативи, обхванати от член 153 от ДФЕС, като социалните партньори могат да подписват споразумения, които по тяхно искане да бъдат изпълнявани на равнището на Съюза съгласно член 155 от ДФЕС. Социалните партньори също може да събират и обменят добри практики в целия Съюз. На национално ниво социалните партньори може да подпомагат прилагането на този принцип чрез участието си в разработването и осъществяването на съответните политики.

б) Нови и текущи инициативи на ниво ЕС

Комисията продължава да подкрепя преговорите за приемането на предложения Европейски акт за достъпността,¹²⁷ с който се цели да се осигури достъпност до определени продукти и услуги на вътрешния пазар, чрез което да се улесни трудовата заетост и участието в обществото на хората с увреждания при равни условия с другите.

Комисията, като координиращо звено във връзка с прилагането на UNCRPD на ниво Съюз, ще продължи да включва въпросите, свързани с уврежданията, във всички съответни политики и в законодателството на Съюза, в това число във всички съответни области на европейския стълб на социалните права.

Комисията ще продължи също така да подкрепя преговорите за приемането от законодателния орган на Съюза на нейното предложение за Директива на Съвета, за да се разшири обхвата на

¹²⁷ Предложение за Директива на Европейския парламент и на Съвета за сближаване на законовите, подзаконовите и административните разпоредби на държавите членки по отношение на изискванията за достъпност за продукти и услуги, COM/2015/615 final — 2015/0278 (COD).

защитата срещу дискриминация на основата, *inter alia*, на увреждане,¹²⁸ като се включи социалната закрила, наред със социалната сигурност и здравеопазването; образованието; социалните придобивки; и достъпът до стоки и услуги, които са на разположение на обществеността, включително жилищно настаняване.

¹²⁸ Предложение за Директива на Съвета за прилагане на принципа на равно третиране на лицата без оглед на религиозна принадлежност или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация {SEC(2008) 2180} {SEC(2008) 2181}.

Дългосрочни грижи

Всеки има право на достъпни услуги за предоставяне на дългосрочни грижи с добро качество, по-специално услуги за домашни грижи и за общностни грижи.

1. Достижения на правото на Съюза

а) Хартата на основните права на Европейския съюз

В член 25 от Хартата се признават и зачитат правата на възрастните хора на достоен и независим живот и на участие в социалния и културния живот. В член 26 от Хартата се признава и зачита правото на хората с увреждания да се ползват от мерки, които осигуряват тяхната автономност, социалната и професионалната им интеграция и участието им в живота на общността. С член 34 се утвърждава зачитането на правото на достъп до обезщетенията за социална сигурност и до социалните служби, които осигуряват закрила, *inter alia*, в случаи като заболяване, зависимо положение или старост, в съответствие с правилата, установени от правото на Съюза и от националните законодателства и практики.

б) Законодателните правомощия и техните граници

Съгласно член 153, параграф 2 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) Съюзът приема мерки, които подпомагат и допълват дейностите на държавите членки в областите на условията на труд и социалната сигурност и социалната закрила на работниците, борбата срещу социалната изолация и модернизацията на системите за социална закрила.

В член 153, параграф 4 е посочено, че разпоредбите, приети в съответствие с член 153, не засягат правото на държавите членки да определят основните принципи на техните системи за социална сигурност и не могат да оказват съществено влияние върху финансовото равновесие на тези системи.

в) Съществуващи мерки

В Препоръка 92/442/ЕИО на Съвета относно сближаването на целите и политиките в областта на социалната закрила¹²⁹ държавите членки се призовават да предприемат подходящи мерки по отношение на социалната сигурност, като се вземат предвид специфичните нужди на възрастните, когато те зависят от външни грижи и услуги. В Препоръка 2008/867/ЕС на Комисията относно активното приобщаване на лицата, изключени от пазара на труда,¹³⁰ се препоръчва държавите членки да осигурят такива услуги, които са от съществено значение за подпомагането на политиките за активно социално и икономическо приобщаване, включително услуги за дългосрочни грижи.

¹²⁹ Препоръка 92/442/ЕИО на Съвета от 27 юли 1992 г. относно сближаването на целите и политиките в областта на социалната закрила, ОВ L 245, 26.8.1992 г., стр. 49.

¹³⁰ Препоръка 2008/867/ЕО на Комисията относно активното приобщаване на лицата, изключени от пазара на труда, ОВ 307, 18.11.2008 г., стр. 11–14.

Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета за координация на системите за социално осигуряване¹³¹ обхваща, *inter alia*, достъпа до обезщетения за дългосрочни грижи за мобилните граждани.

По линия на европейските структурни и инвестиционни фондове държавите членки получават средства за съфинансиране на инвестиции в социални услуги и здравеопазване, благодарение на които се ускорява преминаването от болничен и институционален модел към общностни грижи и интегрирани услуги. Отпускат се средства също така за подпомагане на услугите по предоставяне на дългосрочни грижи чрез обучение на лицата, които предоставят грижи в професионално качество.

2. Обхват на европейския стълб на социалните права и въведените с него промени

За пръв път на равнището на Съюза стълбът утвърждава правото на услуги за предоставяне на дългосрочни грижи за лица, които разчитат на грижи. Призивът е за качествени услуги, които биха помогнали на болните или на хората в зависимо положение да поддържат тяхното здравословно или функционално състояние, доколкото е възможно, и повишават тяхната автономност. Освен това в стълба се предвижда услугите по предоставяне на грижи да са достъпни, тъй като услугите по предоставяне на професионални грижи може да са свързани със значителни разходи, вследствие на което да не бъдат удовлетворени потребностите на много хора, разчитащи на грижи. Макар че в Хартата на основните права е посочено, че възрастните хора трябва да имат право на достоен и независим живот, достъпността, адекватността и качеството на предоставяните услуги са от основно значение за упражняването на това право.

В стълба се отдава приоритет на домашните грижи (предоставяни в дома на лицето, което се нуждае от грижи) и на общностните грижи (разнообразни услуги за предоставяне на грижи с неинституционален характер) и съответно малко се излиза от границите на Препоръката на Комисията от 2008 г. относно активното приобщаване. Въвеждането на общностни услуги помага на хората, които се нуждаят от дългосрочни грижи, и на хората с увреждания да живеят независимо и да бъдат включени в общността¹³². В общия случай по този начин се зачитат предпочитанията на лицата, които се нуждаят от грижи, за да водят независим живот, колкото е възможно най-дълго.

3. Прилагане

а) Какво могат да направят държавите членки и социалните партньори

Всяка държава членка си запазва правото да определя основните принципи на своята система за социална сигурност. Държавите членки се приканват да адаптират своите правила, за да се приведе принципът в действие, в допълнение към транспонирането на правилата, приети на равнището на Съюза, и осигуряването на тяхното спазване.

¹³¹ Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2004 г. за координация на системите за социално осигуряване, ОВ L 166, 30.4.2004 г., стр. 1.

¹³² В съответствие с Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания.

Съгласно член 154 от ДФЕС на равнището на Съюза трябва да се правят консултации със социалните партньори по отношение на възможните инициативи, обхванати от член 153 от ДФЕС, като социалните партньори могат да подписват споразумения, които по тяхно искане да бъдат изпълнявани на равнището на Съюза съгласно член 155 от ДФЕС. Социалните партньори също може да събират и обменят добри практики в целия Съюз. На национално ниво социалните партньори може да подпомагат прилагането на този принцип чрез участието си в разработването и осъществяването на съответните политики.

б) Нови и текущи инициативи на ниво ЕС

Заедно с европейския стълб на социалните права Комисията представя инициативата „за подпомагане на равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи“. Тя предлага законодателни действия и действия, свързани с политики, с които се цели да се улесни използването на родителски отпуск както от жени, така и от мъже, да се въведе родителски отпуск и отпуск за лица, полагащи грижи, да се насърчи използването на гъвкаво работно време, както и да се осигурят повече и по-добри детски заведения и други заведения за грижи и да се премахнат възпиращите икономически фактори като неблагоприятното данъчно облагане, които възпират вторите работещи лица в домакинството от навлизане на пазара на труда, а често това са жените.

Комисията продължава да подкрепя преговорите по предложението, представено през декември 2016 г. за изменение на Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета за координация на системите за социално осигуряване и Регламент (ЕО) № 987/2009 за установяване процедурата за прилагане на Регламент (ЕО) № 883/2004¹³³. Целта на предложението е да се установи съгласуван режим за координация на обезщетенията за дългосрочни грижи в трансгранични ситуации.

¹³³ COM(2016) 815 final, 13.12.2006 г.

Жилищно настаняване и подпомагане на бездомните

а) Трябва да се осигури достъп до социално жилищно настаняване или до подпомагане за жилищно настаняване с добро качество за нуждаещите се.

б) Уязвимите лица имат право на подходящо подпомагане и защита срещу принудително напускане на жилища.

в) На бездомните трябва да се предоставя подходящ подслон и услуги с цел да се насърчи тяхната социална интеграция.

1. Достижения на правото на Съюза

а) *Хартата на основните права на Европейския съюз*

С член 34, параграф 3 от Хартата се утвърждава признаването и зачитането на правото, *inter alia*, на помощ за жилище, предназначени да осигурят достойно съществуване на всички лица, които не разполагат с достатъчни по размер средства според правилата, установени от правото на Съюза и от националните законодателства и практики.

б) *Законодателните правомощия и техните граници*

Съгласно член 153, параграф 2 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) Съюзът приема мерки за подпомагане и допълване на дейностите на държавите членки в областите на условията на труд и социалната сигурност и социалната закрила на работниците, борбата срещу социалната изолация и модернизацията на системите за социална закрила. Според член 156 Комисията поощрява сътрудничеството между държавите членки и улеснява координацията на техните действия във всички области на социалната политика в обхвата на дял X от ДФЕС.

В член 153, параграф 4 е посочено, че разпоредбите, приети в съответствие с член 153, не засягат правото на държавите членки да определят основните принципи на техните системи за социална сигурност и не могат да оказват съществено влияние върху финансовото равновесие на тези системи.

в) *Съществуващи мерки*

В Препоръка 2008/867/ЕО на Комисията относно активното приобщаване на лицата, изключени от пазара на труда¹³⁴, е посочено, че държавите членки трябва да предоставят услуги, които са важна подкрепа за политиките за социално приобщаване, като например подпомагане за жилищно настаняване и социално жилищно настаняване. В Препоръка 2013/112/ЕС на Комисията „Инвестициите в децата — изход от порочния кръг на неравностойното положение“¹³⁵ са разгледани въпроси, свързани със жилищното настаняване и условията на

¹³⁴ ОВ L 307, 18.11.2008 г., стр. 11.

¹³⁵ Препоръка 2013/112/ЕС на Комисията от 20 февруари 2013 г. „Инвестициите в децата — изход от порочния кръг на неравностойното положение“, ОВ L 59, 2.3.2013 г., стр. 5—16.

живот на бедните деца. В Рамката на Съюза за национални стратегии за интегриране на ромите¹³⁶ жилищното настаняване се признава като една от основните области за интервенции с оглед на приобщаването на ромите в неравностойно положение. В Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания се признава правото на подходящ жизнен стандарт на хората с увреждания и техните семейства, включително подходящо жилищно настаняване, и на достъп до публични програми за жилищно настаняване. Страните по Конвенцията се призовават също така да предприемат подходящи мерки за осигуряване на достъпност до жилищата.

Що се отнася до достъпа до подслон, в законодателството на Съюза е предвидена специална защита за особено уязвими хора като непридружени деца, търсещи убежище и бежанци. В Директива 2012/29/ЕС на Европейския парламент и на Съвета за установяване на минимални стандарти за правата, подкрепата и защитата на жертвите на престъпления¹³⁷ е предвидено осигуряването на подслон или друго подходящо временно настаняване.

2. Обхват на европейския стълб на социалните права и въведените с него промени

За пръв път на ниво Съюз стълбът обхваща различни аспекти на правото на жилищно настаняване по всеобхватен начин.

Макар че в Хартата на основните права на Европейския съюз е предвидено правото на помощ за жилище и на достойно съществуване на всички лица, които не разполагат с достатъчно средства, принцип 19а излиза извън тези граници, като предвижда подпомагане за жилищно настаняване в натура, а именно социално жилищно настаняване. Трябва да се осигури или социално жилищно настаняване или подпомагане за жилищно настаняване: по същество в обхвата на принципа е включен целият диапазон от възможности за предоставяне на подпомагане във връзка с жилищното настаняване и обхваща например помощ за жилище, подпомагане на дохода, гаранции при сключване на договори за наем и данъчни облекчения.

Обхванатият кръг лица по тази разпоредба също е по-широк, отколкото е по Хартата, тъй като включва подпомагане за жилищно настаняване за *всички нуждаещи се*, а не само за онези, които не разполагат с достатъчно финансови средства, а също така за лицата със специални потребности вследствие на увреждания, разпадане на семейството и т.н.

Що се отнася до подпомагането на уязвими лица в случай на принудително напускане на жилища, стълбът представлява значително укрепване на правото на жилищно настаняване и по-специално на жилищна сигурност. Уязвимите лица може да включват както наематели в риск, така и лишени от собствеността си лица в риск от принудително напускане на жилища. Принципет изисква предоставянето на помощ и закрила като достъпно процесуално

¹³⁶ Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите „Рамка на ЕС за национални стратегии за интегриране на ромите до 2020 г.“, COM/2011/173 окончателен.

¹³⁷ Директива 2012/29/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 25 октомври 2012 г. за установяване на минимални стандарти за правата, подкрепата и защитата на жертвите на престъпления и за замяна на Рамково решение 2001/220/ПВР на Съвета, ОВ L 315, 14.11.2012 г., стр. 57.

представителство, застъпничество и медиация; или предпазни мерки като достъп до схеми за управление на дългове, за да бъде сведен до минимум рискът от бездомност. В същото време принципът надлежно отчита интересите на наемодателите в обосновани, законоустановени случаи.

Освен това стълбът установява универсален достъп до подходящ подслон за всеки, който се окаже бездомен. Под подходящо жилище може да се разбира сигурност на ползването, достъпност, удобство, достижимост, местоположение и културна адекватност. Принципът повдига летвата също така, като насърчава реинтеграцията на бездомните хора в обществото чрез съответните социални услуги.

3. Прилагане

а) Какво могат да направят държавите членки

Държавите членки се приканват да приемат мерки, по-специално национална, регионална или местна помощ за жилища, било то под формата на парични средства или в натура, за да се подпомогне всеобщият и бърз достъп до подслон за хората, изпаднали във всякакви видове спешни ситуации, както и да се подобри обхватът на съответните социални услуги и капацитетът за предоставянето на такива, за да се приведе принципът в действие.

б) Нови и текущи инициативи на ниво ЕС

Реформата на социалното жилищно настаняване, достижимостта и достъпността на жилища, както и ефективността на помощите за жилищно настаняване се следи и оценява в рамките на процеса на европейския семестър. С отворения метод на координация в Комитета за социална закрила се гарантира координиране на политиката и се следи напредъкът на държавите членки.

Привеждането на принципа в действие ще се подпомага от фондовете на Съюза, включително Европейския фонд за стратегически инвестиции — за инвестиции в социални жилища, Европейския фонд за регионално развитие — за жилищна инфраструктура, Европейския социален фонд — за социални услуги и Фонда за европейско подпомагане за най-нуждаещите се лица — за помощ за храна за бездомните лица. Европейският съюз подпомага финансово също така редица организации на гражданското общество, които работят за насърчаване на социалното приобщаване и намаляването на бедността, в това число организации, които работят по проблема с бездомността.

Достъп до основни услуги

Всеки има право на достъп до качествени основни услуги, включително вода, канализация, енергетика, транспорт, финансови услуги и цифрови комуникации. За нуждаещите се трябва да има на разположение подкрепа за достъп до такива услуги.

1. Достижения на правото на Съюза

а) Хартата на основните права на Европейския съюз

В член 36 от Хартата е предвидено, че с цел да насърчава социалното и териториалното единство на Съюза Съюзът признава и защита достъпа до услугите от общ икономически интерес, предвиден от националните законодателства и практики в съответствие с Договора за функционирането на Европейския съюз.

б) Законодателните правомощия и техните граници

В съответствие с член 151 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) една от основните цели на Съюза и на неговите държави членки е да се осигури подходяща социална закрила и да се води борба с изключването. В член 14 от ДФЕС е предвидено, че Съюзът и неговите държави членки, всеки в рамките на своята компетентност и в рамките на приложното поле на Договорите, следят услугите от общ икономически интерес да изпълняват своите задачи. В Протокол 26 се признава съществената роля и широките правомощия на националните, регионалните и местните органи за предоставянето, възлагането и организирането на тези услуги и тяхното разнообразие в Съюза. В споменатия протокол се подчертава също така, че ценности като качество, безопасност и достъпност, равно третиране, всеобщ достъп и права на ползвателите са споделени ценности на Съюза по отношение на услугите от общ икономически интерес. В Декларация 22, приложена към Договора от Амстердам, е посочено, че при разработване на мерките по член 114 от ДФЕС институциите на Съюза трябва да вземат предвид потребностите на хората с увреждания. В член 106 от ДФЕС е определено, че предприятията, които са натоварени с функцията да оказват услуги от общ икономически интерес се подчиняват на разпоредбите, съдържащи се в Договорите, и в частност на правилата на конкуренцията, доколкото прилагането на тези правила не пречатства юридически или фактически изпълнението на специфичните задачи, които са им възложени.

в) Съществуващи мерки

В своята рамка за качество¹³⁸ Комисията вече като цяло е признала важността на услугите от общ икономически интерес като крайъгълен камък в европейския социален модел и своята решимост да гарантира достъп до основни услуги за всички граждани. За да се изясни правната уредба за предоставянето на такива услуги, в законодателството за държавните помощи и за обществените поръчки (концесии) са направени опростявания и разяснения в полза на

¹³⁸ Рамка за качеството за услугите от общ интерес в Европа, COM(2011) 900 окончателен.

публичните органи и крайните ползватели. Новите набори от правила дават по-голяма правна сигурност и опростяване за публичните органи и предприятията.¹³⁹

В секторното законодателство, което се приема на ниво Съюз, винаги внимателно е вземана предвид необходимостта от засилване на конкуренцията и от използване на пазарни механизми, както и необходимостта да се гарантира, че всеки гражданин ще запази своя достъп до висококачествени основни услуги на достъпни цени. Например такъв е случаят в мрежата от отрасли от далекосъобщенията до транспорта. Например в областта на *електронните съобщения* с Директива 22/2002 на Европейския парламент и на Съвета¹⁴⁰ (Директивата за универсалната услуга) се гарантира, че либерализирането на услугите и засилената конкуренция са съпътствани от нормативна рамка, осигуряваща предоставянето на определен минимум от услуги на всички крайни потребители на поносима цена.

В областта на *железопътния транспорт* в Регламент (ЕО) № 1307/2007 на Комисията¹⁴¹ е определено как да подхождат компетентните органи, за да осигурят предоставянето на услуги от общ интерес, които, наред с други, са по-многобройни, по-безопасни, с по-високо качество или се предоставят на по-ниска цена, отколкото биха позволили единствено пазарните фактори. Регламент (ЕС) 2338/2016 на Европейския парламент и на Съвета относно отварянето на пазара на вътрешни услуги за пътнически превози с железопътен транспорт¹⁴² (задължения за обществена услуга (ЗОУ)) изменя предходния регламент за възлагането на договори за обществени поръчки в областта на транспорта, като въвежда по-ясни правила за определяне на задълженията за обществени услуги и техния обхват, както и нова рамка, гарантираща на железопътните оператори недискриминационни условия за достъп до железопътния подвижен състав, които да ги стимулират да участват в тръжни процедури за обществени поръчки за услуги в областта на железопътния транспорт.

В *енергийния* сектор задължение за предоставяне на универсална услуга е включено в Директива 2009/72/ЕО на Европейския парламент и на Съвета¹⁴³ (Директивата за електроенергията), в която ясно се казва, че гражданите на Съюза, а когато държавите членки сметнат за подходящо, и малки предприятия трябва да могат да се ползват от задължения за предоставяне на обществена услуга, по-специално по отношение на сигурността на доставките, и от прозрачни, недискриминационни и разумни цени.

Политиката на Съюза в областта на *водата* се основава на принципа, че достъпността на водоснабдяването е съществено важна. Националните органи са компетентни да

¹³⁹ http://ec.europa.eu/services_general_interest/index_en.htm.

¹⁴⁰ Директива 2002/22/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 7 март 2002 г. относно универсалната услуга и правата на потребителите във връзка с електронните съобщителни мрежи и услуги (Директива за универсалната услуга), ОВ L 108, 24.4.2002 г. стр. 51.

¹⁴¹ Регламент (ЕО) № 1307/2007 на Комисията от 8 ноември 2007 г. за определяне на фиксирани вносни стойности за определяне на входната цена на някои плодове и зеленчуци, ОВ L 291, 9.11.2007 г., стр. 1.

¹⁴² Регламент (ЕС) 2016/2338 на Европейския парламент и на Съвета от 14 декември 2016 г. за изменение на Регламент (ЕО) № 1370/2007 относно отварянето на пазара на вътрешни услуги за пътнически превози с железопътен транспорт, ОВ L 354, 23.12.2016 г., стр. 22.

¹⁴³ Директива 2009/72/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 13 юли 2009 г. относно общите правила за вътрешния пазар на електроенергия и за отмяна на Директива 2003/54/ЕО, ОВ L 211, 14.8.2009 г., стр. 55.

приемат/прилагат конкретни мерки за подпомагане с оглед на защитата на хора в неравностойно положение и преодоляването на проблеми, свързани с водната бедност (например чрез мерки, посредством които се предоставя подпомагане за домакинства с ниски доходи, или чрез установяването на задължения за предоставяне на обществена услуга).¹⁴⁴

Във *финансовия* сектор с Директива 2014/92/ЕС на Европейския парламент и на Съвета¹⁴⁵ на потребителите в Европа се дава възможност да откриват платежна сметка към всеки доставчик на платежни услуги в Съюза, независимо от тяхната държава членка на местопребиваване. Освен това потребителите имат право на достъп до платежна сметка за основни операции (които включват теглене, банкови преводи и дебитна карта), независимо от тяхната държава членка на местопребиваване или персоналното им финансово положение.

2. Обхват на европейския стълб на социалните права и въведените с него промени

Стълбът определя правото на основни услуги и съдържа неизчерпателен списък на някои от тези услуги, които са с най-голямо значение за нашето ежедневие. Държавите членки си запазват компетентността да определят, организират, предоставят и финансират такива услуги на национално, регионално или местно ниво. Въпреки това фактът, че основните услуги, в това число предоставяните в трансграничен контекст, трябва да бъдат на разположение на всички, потвърждава важността, която Съюзът определя за услугите, заемащи централно място в нашия социален модел. По-специално правото на водоснабдяване и канализация е изключително важно за гражданите на Съюза, които едва неотдавна представиха гражданска инициатива в тази област.

Някои от тези услуги са обхванати от задължения за предоставяне на универсална услуга, предвидени в секторното законодателство на Съюза, за да се гарантира предоставянето на услуги от общ икономически интерес на всички потребители и ползватели в държава членка и между държави членки, независимо от тяхното географско местоположение, с определено качество и като се вземат предвид специфичните национални условия, на достъпна цена. В стълба се признава необходимостта да се предоставя подпомагане за достъп на нуждаещите се до основни услуги. Достижимостта на основните услуги, в допълнение към наличността и достъпността, е съществено важна за осигуряването на равен достъп до всички и от централно значение за хората с увреждания и възрастните хора.

3. Прилагане

а) Какво могат да направят държавите членки и социалните партньори

¹⁴⁴ Директивата за питейната вода (Директива 98/83/ЕО) се отнася до качеството на водите, предназначени за консумация от човека. Целта на директивата е да опазва здравето на хората от вредните последици от заразяването на водите, предназначени за консумация от човека, като гарантира здравословността и чистотата на последните.

¹⁴⁵ Директива 2014/92/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 23 юли 2014 г. относно съпоставимостта на таксите по платежните сметки, прехвърлянето на платежни сметки и достъпа до платежни сметки за основни операции, ОВ L 257 от 28.8.2014 г., стр. 214.

Държавите членки си запазват компетентността да определят, организират, предоставят и финансират основни услуги на национално, регионално или местно ниво. Като се има предвид, че мерките на Съюза се основават на принципа, че основните услуги трябва да са на разположение на всички, като център на европейския социален модел, държавите членки се приканват да излязат извън обхвата на тези правила, за да се приведе принципът в действие.

Социалните партньори може да събират и обменят добри практики в целия Съюз. На национално ниво социалните партньори може да подпомагат прилагането на този принцип чрез участието си в разработването и осъществяването на съответните политики.

б) Нови и текущи инициативи на ниво ЕС

В областта на *електронните съобщения* предложеното преразглеждане на регулаторната рамка за електронни съобщения¹⁴⁶ ще изисква от държавите членки да гарантират приемлив достъп за всички крайни потребители до функционален интернет и гласови съобщителни услуги. Когато държавите членки констатира липса на достъпност, те може да изискат от предприятията да определят достъпни тарифни варианти и „право на сключване на договор“ за крайните потребители с ниски доходи или специални социални потребности. Предложението кодекс включва също така разпоредба, изискваща от държавите членки да гарантират, предвид националните условия, предприемането на подходящи мерки за крайни потребители с увреждания, за да се гарантира достъпността на тяхното крайно оборудване, специфичното оборудване и специфичните услуги, осигуряващи равностоен достъп.

Пакетът за чиста енергия, приет на 30 ноември 2016 г., включва също така предложения за нова организация на пазара на *електроенергия*. С предложението за преработване на Директивата за електроенергията (Директива 2009/72/ЕО на Европейския парламент и на Съвета) не се изменят разпоредбите, свързани със задълженията за предоставяне на обществена услуга в електроенергийния сектор, а се засилват разпоредбите, свързани с увеличаването на ролята на потребителите и с тяхната защита. В него по-подробно са изложени правата на потребителите по отношение на договорите, възможностите за енергийни общности и активни потребители и правото на интелигентни уреди за измерване на потреблението. Предложението включва също така по-подробни разпоредби относно защитата на уязвимите потребители и задължението на държавите членки да дефинират критерии за определяне на енергийната бедност, въз основа на които ще трябва да докладват в рамките на докладването на техния интегриран напредък по изпълнението на националните планове за енергията и климата. Освен това в пакета е представен нов подход към защитата на уязвимите потребители, който включва също така предоставяне на помощ на държавите членки, за да се намалят енергийните разходи на потребителите чрез подпомагане на инвестиции за енергийна ефективност. Също така, в съответствие с усилията за увеличение на правата и защита на потребителите, Комисията предлага да се въведат някои предпазни процедури преди да може да бъде прекъснато

¹⁴⁶ Предложение за Директива на Европейския парламент и на Съвета относно създаването на Европейски кодекс за електронни съобщения (преработен), COM(2016) 590.

снабдяването на даден потребител. Комисията създава също така Обсерватория за наблюдение на енергийната бедност, за да се съберат по-надеждни данни по този проблем и неговите решения, както и да се помогне на държавите членки в усилията им за борба срещу енергийната бедност¹⁴⁷.

Освен това в *предложението WiFi4EU*¹⁴⁸ се признава, че има нужда да се осигури насърчаване на обществеността да използва възможностите, предлагани с навлизането на цифровите технологии. С предложението ще бъдат осигурени финансови стимули в полза на местните публични органи, които желаят да предоставят безплатна локална безжична връзка с голям капацитет чрез точки за достъп в центровете на местния обществен живот, независимо дали в техни помещения или на открити пространства, които са достъпни за обществеността.

В областта на *водоснабдяването и канализацията* през 2017 г. Комисията предвижда преразглеждане на Директивата за питейната вода¹⁴⁹ като последица от инициативата на европейските граждани „Right2Water“ („право на вода“).¹⁵⁰

Комисията продължава да подкрепя преговорите за приемане от законодателния орган на Съюза на предложения Европейски акт за достъпността¹⁵¹. Целта на акта е да се осигури достъпността на някои продукти и услуги на вътрешния пазар, в това число някои основни услуги като електронни съобщения и аудиовизуални медийни услуги.

¹⁴⁷ http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:fa6ea15b-b7b0-11e6-9e3c-01aa75ed71a1.0001.02/DOC_1&format=PDF.

¹⁴⁸ Предложение за изменение на регламенти (ЕС) № 1316/2013 и (ЕС) № 283/2014 по отношение на насърчаването на свързаността с интернет в местните общности, COM (2016) 589.

¹⁴⁹ Директива 98/83/ЕО на Съвета от 3 ноември 1998 г. относно качеството на водите, предназначени за консумация от човека, ОВ L 330 5.12.1998 г., стр. 32.

¹⁵⁰ <http://ec.europa.eu/citizens-initiative/public/welcome?lg=bg>.

¹⁵¹ Предложение за Директива на Европейския парламент и на Съвета за сближаване на законите, подзаконовите и административните разпоредби на държавите членки по отношение на изискванията за достъпност за продукти и услуги, COM/2015/615 final — 2015/0278 (COD).