



КОМИСИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ

Брюксел, 24.10.2007
СОМ(2007) 627 окончателен

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

**Резултат от общественото допитване относно Зелената книга на Комисията
„Модернизиране на трудовото законодателство за посрещане на
предизвикателствата на XXI век“**

{SEC(2007) 1373}

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

Резултат от общественото допитване относно Зелената книга на Комисията „Модернизирание на трудовото законодателство за посрещане на предизвикателствата на XXI век“

1. ВЪВЕДЕНИЕ

С приемането на Зелената книга „Модернизирание на трудовото законодателство за посрещане на предизвикателствата на XXI век“¹ Комисията постави началото на обществен дебат в ЕС относно възможността на трудовото законодателство да подкрепи целта на Лисабонската стратегия за постигане на устойчиво развитие посредством по-голяма и по-добра заетост. Зелената книга бе насочена към ролята, която трудовото законодателство и колективните трудови договори биха могли да изиграят при представянето на програма за гъвкава сигурност, в подкрепа на по-справедлив, отговарящ на нуждите и по-интегриращ пазар на труда, който допринася за повишаването на конкурентоспособността на Европа. По-специално нейната цел бе: да определи основните предизвикателства при приспособяването на трудовото законодателство към развиващата се действителност в сферата на заетостта; да включи всички заинтересовани страни в открит дебат относно възможността трудовото законодателство да подкрепи поощряването на гъвкавостта и сигурността; да стимулира обсъждане относно това как гъвкавите и надеждни договорни отношения в съчетание с правата биха могли да улеснят създаването на работни места и да поощрят прехода от едно работно място към друго на пазара на труда; а също и да допринесе към програмата за по-добро регулиране.

От обществения дебат относно модернизиранието на пазара на труда не се очакваше да доведе до постигането на лесен консенсус или да предостави основа на проект за законодателни действия. Различните становища, изразени по време на допитването, потвърждават уместността и своевременността на един дебат, общ за много от държавите-членки, но все още недоразвит на европейско равнище, като същевременно затрудниха достигането до основни точки на консенсус.

Нивото и качеството на обсъжданията, предизвикани от публикуването на Зелената книга, отговориха напълно на очакванията на Комисията за подобно действие. Комисията регистрира над 450 отговора, идващи от всички заинтересовани страни—национални и регионални правителства, национални парламенти, социални партньори на европейско и национално равнище, НПО, отделни предприятия, университетски представители, правни експерти и частни лица. По-голямата част от отговорите отразява дълбоко осъзнаване на

¹ COM (2006) 708, 22.11.2006 г.

предизвикателствата, свързани със зараждащия се европейски трудов пазар — обуславян от нарасналата трудова мобилност и от транснационалната корпоративна дейност. Освен това дебатът бе в центъра на общественото мнение и медийния интерес, тъй като много от правителствата извършиха допитване на национално равнище със социални партньори, обществени органи и независими експерти. Дискусиите, проведени в редица секторни комитети за социален диалог в ЕС, бяха приети като особен напредък и завършиха с приемането от работодатели и представители на синдикатите на няколко общи позиции².

Институциите на ЕС също дадоха своя активен принос към дебата. Министрите на заетостта и социалните въпроси в ЕС проведоха предварителни дискусии по Зелената книга на заседанието на Съвета по ЗСПЗПВ, състоял се в Брюксел на 1 декември 2006 г. Обсъжданията продължиха по време на среща, организирана в Берлин на 18 януари 2007 г., под егидата на германското председателство. Заключениета, изготвени от председателството, подкрепиха понятието „гъвкава сигурност“ като полезен метод, но подчертаха и стойността на стандартния безсрочен договор на пълно работно време като крайъгълен камък на трудовите правоотношения в ЕС, като същевременно позволяват други по-гъвкави форми да се прилагат за специфични нужди и индивидуални ситуации³.

На 11 юли 2007 г Европейският парламент прие резолюция⁴, която дава положителна оценка на Зелената книга, придавайки общностно измерение на въпросите на трудовото законодателство, повдигнати в книгата. Резолюцията на ЕП бе приета с голямо мнозинство⁵, което отразява забележителния консенсус по доклад, широко обсъждан на всеки етап от процедурата.

Европейският икономически и социален комитет (ЕИСК) прие становище по Зелената книга⁶, в което се изразява несъгласие относно момента и метода на допитването, а също и относно някои аспекти на извършения анализ.

Гъвкавите и надеждни договорни отношения - посредством модерно трудово законодателство - представляват един от четирите ключови политически компонента на един по-широк подход на гъвкава сигурност, заедно със стратегиите за обучение през целия живот, активните политики на пазара на труда и модерните социалноосигурителни системи, така както са посочени в съобщението на Комисията⁷ „*Към общи принципи на гъвкавата сигурност. За повече и по-добри работни места чрез гъвкавост и сигурност*“, приета на 27 юни 2007 г.

² Например в аудиовизуалния сектор, в сектора на представленията на живо, както и в регионалния и общински сектор на заетост.

³ Заключение на председателството, Неформална среща на министрите на заетостта и социалните въпроси, Берлин, 19.1.2007 г.

⁴ P6_TA-PROV(2007)0339.

⁵ 479 гласа „за“, 61 „против“ и 54 „въздържал се“.

⁶ CESE 398/2007, 30 май 2007 г. Приет с мнозинство (140 „за“, 82 „против“ и 4 „въздържал се“). Към становището на ЕИСК бе приложено контрастановище (предадено от представители на Група I).

⁷ COM (2007) 359, 27.6.2007 г.

Целта на настоящото съобщение е да представи резюме на резултатите от общественото допитване, инициирано от издаването на Зелената книга и да определи основните политически въпроси, които произтичат от него. Като представя обективно резюме на становищата на респондентите, Комисията не изразява позиция по определени коментари, нито отговаря за фактологичната им точност. Към съобщението е приложен работен документ на службите на Комисията, в който е изложен по-подробен преглед на отговорите. Настоящото съобщение, заедно с публикацията на всички получени по време на допитването отговори⁸, се обуславя от необходимостта да се гарантира максимална прозрачност и слага край на процеса на общественото допитване относно модернизирването на пазара на труда.

2. ПОЛИТИЧЕСКИ КОНТЕКСТ И АНАЛИТИЧНА РАМКА НА ЗЕЛЕНАТА КНИГА

Провеждане на общественото допитване

Според някои социални партньори, главно синдикати, допитването би следвало да се проведе под формата на официално допитване до социалните партньори в ЕС на основание на член 138 ЕО. Провеждането на открито допитване относно трудовото законодателство посредством Зелена книга бе сметено от тях за метод, който омаловажава социалния диалог и централната им ролята като представители на работодателите и работещите. ЕП и ЕИСК също изразиха резерви относно прибегването от страна на Комисията до общественото допитване. Въпреки това голям брой държави-членки и социални НПО приеха положително откритостта на консултативния процес.

Аналитична рамка, заложена в Зелената книга

Според редица държави-членки, синдикати, социални НПО и респонденти от академичните среди реформата на трудовото законодателство следва да се разглежда първоначално в рамката на фундаменталните права, по-специално Хартата на основните права на Европейския съюз⁹. Те считат, че подобна рамка ще предостави на Комисията основа за по-твърд подход при упражняване на правото ѝ на инициатива за интересите на „Социална Европа“. Някои синдикати, социални НПО и университетски представители изказаха съмнение относно основния акцент в Зелената книга за приноса, който трудовото законодателство, като компонент на политиката на заетост и социалната политика, може да окаже за икономическия растеж и конкурентоспособността. Работодатели и няколко държави-членки подчертаха обаче значимостта на подходяща трудово-законодателна рамка за стимулиране на заетостта, икономическия растеж и конкурентоспособността.

Синдикати, известен брой държави-членки и академични експерти отправиха предупреждение срещу възприемане на стандартния безсрочен трудов договор

⁸ Отговорите са публикувани онлайн на уебсайта:

http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/green_paper_responses_en.htm Виж също пълния списък на изпратените коментари в приложението към документа на службите SEC.

⁹ Така, както е обявена в Ница на 7 декември 2000 г. от председателите на Европейския парламент, Съвета и Комисията.

като остарял или като пречка за създаването на работни места. Според тях изложеното в Зелената книга може да бъде изтъкнато, като израз на предпочитание на по-разнообразни договорни отношения и на въвеждането на по-слаби трудови закони. Много от респондентите, включително ЕП, ЕИСК и държави-членки, изтъкнаха стабилността и сигурността, които стандартният трудов договор предоставя. От друга страна пък работодатели, заедно с някои държави-членки, изразиха мнение, че гъвкавите трудови договори не са разглеждани в достатъчно положителна светлина. Не бе постигнато споразумение относно прилагането на понятията „приобщени“ и „неприобщени“ към сегментирани пазари на труда. Според работодателите единствените истински „неприобщени“ са безработните, а „приобщените“ са законно наетите на работа. Синдикатите настояват, че разликата между „приобщени“ и „неприобщени“ може да бъде заличена единствено чрез подобряване на защитата на работниците на несигурна работа.

Обхват на Зелената книга

Някои държави-членки, заедно със синдикатите и повечето академични експерти, биха предпочели по-широк обхват на Зелената книга — включване на аспекти от колективното трудово право вместо съсредоточаване върху индивидуалните трудови правоотношения. Според тях единствено такъв подход би могъл да обхване сложното взаимодействие между цялостната регулаторна рамка във всяка държава-членка и ролята на преговорите по колективните трудови договори за регулиране на трудовия свят. ЕП и ЕИСК настояха, че модернизирването на трудовото законодателство трябва да се разглежда в рамките на по-широк подход, основан на гъвкавата сигурност. В своето съобщение относно гъвкавата сигурност Комисията подкрепя необходимостта от интегрирана стратегия, която да може да повиши едновременно гъвкавостта и сигурността на трудовия пазар.

Много от коментарите на предприятията, като припомнят ограничеността на компетенциите на ЕС, призовават реформата на трудовото законодателство да бъде проведена изключително в рамките на *националния* контекст.

Социалните НПО поставиха акцент върху ролята на трудовото законодателство при гарантиране на справедливо и адекватно заплащане, по-специално посредством минималната работна заплата. Според тях трудовото законодателство, в съчетание със системите за социална защита, следва да допринесе за борбата с бедността и да се отнася до всички лица, така че да се избегне последващо образуване на сегментирани пазари на труда. Реформите трябва да имат за цел да подобрят правата на работниците на несигурна работа, без да се намаляват вече съществуващите права.

Субсидиарност

Повечето държави-членки, ЕП и ЕИСК, национални парламенти и социални партньори в ЕС припомниха разпределението на отговорности между ЕС и държавите-членки. Разработването на трудовото законодателство в ЕС обикновено се счита от компетенциите на държавите-членки и на социалните партньори, като ролята на *acquis Communautaire* (достиженията на правото на Общността) е да допълни действията на държавите-членки. Някои от

респондентите подчертават значимостта на минималните стандарти, които отчитат разнообразието от форми на национални практики и необходимостта от поддържане на конкурентоспособността на икономиката на Общността.

Националните планове за реформа бяха от първостепенно значение за някои държави-членки, национални парламенти и работодатели. В тази връзка бе изразена положителна оценка относно по-структурираната обмяна на опит в областта на определени достижения в трудовото законодателство и договорните отношения. Някои конфедерации от работодатели призоваха към спешни мерки на национално равнище за облекчаване на разпоредбите относно индивидуалното и груповото освобождаване от работа и улесняване на почестото прибягване до нови форми на трудови договори (т.е. алтернативи на стандартния безсрочен трудов договор на пълно работно време). Въпреки това според тях не са необходими допълнителни законодателни инициативи в тази област на общностно равнище.

Според синдикати, университетски представители и някои държави-членки дейността на равнище ЕС по ключови въпроси на трудовите права не би следвало да се ограничава до отворения метод на координация (ОМК). Синдикатите наблегнаха на факта, че зараждащите се европейски пазари на труда вече не могат да се управляват като се разчита единствено на национални правила в социалната сфера, тъй като се дава предимство на правилата относно вътрешния пазар и конкуренцията пред разпоредбите в областта на социалната политика.

Програма за по-добро регулиране

ЕП подчерта широкото влияние, което трудовото законодателство оказва върху поведението на предприятията и факта, че техните решения за създаване на повече и по-добри работни места зависят от наличието на стабилни, ясни и сигурни законови разпоредби. Редица държави-членки гледат на реформата в трудовите им кодекси или кодификацията на отделни законодателни актове като на възможност за намаляване на административната тежест без застрашаване на основните цели. Разработването на ОКМ също се счита за начин за поощряване на по-доброто регулиране в областта на трудовото право.

Няколко държави-членки признаха уместността на редица мерки, свързани с плана за по-добро регулиране по отношение на реформа в трудовото законодателство, напр. консултация със заинтересованите страни, оценка на въздействието, кампании за повишаване на осведомеността относно трудовото законодателство и т.н. Като цяло държавите-членки са съгласни, че по принцип разпоредбите за защита на служителите би следвало да се прилагат еднакво за големите корпорации и за малките предприятия, но повечето от тях смятат, че съществува известен марж за маневра в определени случаи, с цел мерките да бъдат пригодени към специфичните условия в МСП.

3. ТЕМИ НА ДОПИТВАНЕТО

Гъвкав и интегриращ пазар на труда

Държавите-членки считат, че е възможно средствата за постигане на баланс между сигурност и гъвкавост, нивото на което този баланс би могъл да бъде установен и точната му форма да се различават в различните държави-членки, а също и да се променят във времето. Въпреки това те приветстваха идеята за по-задълбочен обмен на опит, по-специално в сътрудничество със социалните партньори, с цел да се изгради ясна представа за предизвикателствата, свързани с регулирането на договорните отношения.

Социалните НПО подчертаха необходимостта от по-добра координация между трудовото право и политиките за заетост, от една страна, и системите за социална защита от друга. Социалната защита и минималният доход следва да дадат възможност на гражданите да избират между работа, обучение и социално значима дейност. Периодите на майчинство, бащинство и родителски отпуск, прекъсвания в професионалната кариера и работа на непълно работно време (особено свързана с грижа за хора, които не са в състояние да се грижат сами за себе си) следва да се отчитат при изчисляване на пенсиите и предоставянето на застраховки.

Улесняване на прехода от едно работно място към друго

Работодателите подчертаха въздействието, което би могло да окаже облекчаването на законодателството за защита на заетостта върху нивата на заетост и върху перспективите за заетост при уязвимите категории. Според тях един значим план за реформа в трудовото законодателство следва да се съсредоточи по-скоро върху предоставянето на необходимите умения на хората, за да могат те да останат приспособими през целия си трудов живот, отколкото върху защитата на индивидуалната заетост. Синдикатите отхвърлиха всички предположения, че по-гъвкавото законодателство за защита на заетостта ще улесни прехода от едно работно място към друго на пазара на труда.

Синдикати и правни експерти призоваха към развитие на нови разпоредби за поощряване на преминаването от срочни договори и договори на непълно работно време към работа на пълно работно време. Те настояха за мерки за поощряване на по-голяма трудова мобилност чрез предоставяне на възможност на работещите за прехвърляне на натрупани права при смяна на работата. Сред работодателите, ЕАЗМСП¹⁰ настоя за проучване на национално равнище за начина, по-който приемствеността на правата на социална защита биха могли да улеснят прехода от работа на договор към самонаемане.

Някои от държавите-членки и социалните партньори са на мнение, че и трудовото законодателство, и колективните трудови договори могат да допринесат за поощряване достъпа до обучение и за улесняване на прехода между различните форми на договорни отношения за възходяща мобилност по време на трудовия живот. BusinessEurope¹¹ обаче изказа резерви относно пригодността на законодателството като инструмент за въздействие върху поведението, свързано с обучението. Според тях опитът на държавите-членки,

¹⁰ Европейската асоциация на занаятчиите, малките и средни предприятия.

¹¹ Конфедерация на европейския бизнес

в които се прилага „правото на обучение“ показва, че този метод оказва незначително въздействие върху най-нуждаещите се работници — най-ниско квалифицираните. Някои респонденти от социалните партньори подчертаха своя опит, по време на преговори за сключване на колективни трудови договори, за поощряване на достъпа до обучение, подобряване на обучението на работното място и по-плавно преминаване от образованието и стажа към трудова заетост. Най-вече социалните НПО наблегнаха на приноса, който следва да има трудовото законодателство при гарантиране на равен достъп до обучение и учене през целия живот за всички.

Несигурност по отношение на определянето на трудовите правоотношения

Признаването от страна на ЕП на трудността да се дадат определения за работник и самонает, според законодателството на Общността, отекна в коментарите на мнозинството от държавите-членки. Бе признато, че тази трудност е нараснала вследствие на предлагането на трансгранични услуги. Повечето държави-членки предпочитат да разчитат на национално законодателство и на добре изпитани практики за решаването на подобни проблеми. Заедно с много организации на социални партньори те се изказаха в подкрепа на позицията, според която определението на работник, според повечето директиви в областта на трудовото законодателство, се изготвя по усмотрение на държавите-членки. Докато работодателите на европейско и национално равнище като цяло не изразиха интерес към необходимостта от по-сходни национални определения, социалните партньори в областта на услугите, развлекателната индустрия, медиите и търговията на дребно изказаха мнение, че определенията, използвани в различните държави-членки за определяне на статута на *работниците на свободна практика, временните или независимите работници* следва да бъдат изброени и обяснени, с цел да се улесни по-доброто разбиране на статута на посочените категории работници.

ЕП призова към инициатива за сближаване на националните определения относно статута на работниците, с цел да се гарантира по-последователно и ефективно прилагане на достиженията на правото на Общността. Той прикани държавите-членки към насърчаване на въвеждането на Препоръката на МОТ от 2006 г. относно трудовото правоотношение¹². Някои държави-членки предложиха също така Препоръката да бъде използвана като основа на обсъжданията между държавите-членки и социалните партньори относно възможностите за справяне с феномена на прикрити трудови правоотношения.

Повечето държави-членки и социални партньори се противопоставят на въвеждането на трета междинна категория, като така наречената „икономически зависим работник“, наред със зависимите работници и независимите самонаети работници. Дори в държавите-членки, където подобно понятие вече съществува в националното законодателство, като например в Италия, бяха изказани резерви относно възможността да бъде намерено недвусмислено определение на европейско равнище. BusinessEurope обаче приема, че е възможно спечелването на допълнителна стойност посредством

¹² МОТ Препоръка № 198 относно трудовото правоотношение, приета на 95-та сесия на Международната конференция на труда през м. юни 2006 г.

обмяната на опит относно въздействието на подобни мерки, за да могат държавите-членки да се учат една от друга. Синдикатите се изказаха в подкрепа на пренасочване на акцентите в трудовото законодателство посредством национални реформи за разширяване на защитата, свързана със стандартния трудов договор, за всички работници.

ЕКП (ETUC)¹³ призовава институциите на ЕС, заедно със социалните партньори на европейско равнище да разработят правна рамка за подкрепа в европейски мащаб, която да съчетава „правилата на играта“ на ЕС и някои минимални стандарти, с цел да установи „набор от права“ и същевременно да гарантира зачитането на националните социални политики и индустриални отношения. Социалните НПО също подкрепят идеята за общ набор от права, свързани с общо договорено определение за „работник“, установено от законодателството на Общността, с цел укрепване на принципа на свободата на движение.

Тристранни трудови отношения

Държавите-членки и социалните партньори повториха заявената от тях позиция относно достойнствата на предложената директива в областта на работата на агенциите за временна защита. Няколко от държавите-членки призоваха към нейното приемане като приоритет за реформата в трудовото законодателство. Синдикатите предложиха предложената директива да бъде приета в допълнение на Директивата за командироване на работници и Директивата за услугите. Работодателите обаче счетоха, че статутът на работниците на временни договори е достатъчно добре дефиниран в националното законодателство.

ЕП подчерта необходимостта от регулиране на солидарната отговорност, за да могат основните предприятия да се справят със злоупотребите при сключването на договори с подизпълнение и външни подизпълнители, с цел гарантиране на еднакви условия за всички дружества в рамките на прозрачен и конкурентоспособен пазар. Някои държави-членки подкрепиха също и принципа на споделена отговорност за гарантиране на съответствието със правата на заетост на цялата територия на ЕС. Други държави-членки обаче са доволни от разпоредбите относно вторичната отговорност, произлизаща от отношенията, свързани с подизпълнението, установени в техните национални трудови законодателства.

ЕКП (ETUC) и секторните ѝ филиали счетоха, че е необходима инициатива от страна на Общността под формата на инструмент за регулиране на „верижната отговорност“ на дружествата-ползватели и посредниците, в случаите на договор посредством агенция за заетост и при подизпълнение. Работодателите се усъмниха в ефективността на предложение за установяване на принципа на споделена отговорност. Според тях по-подходящо би било дружествата-ползватели да могат да разчитат на факта, че подизпълнителите са длъжни да спазват задълженията си, произтичащи от трудовото законодателство.

¹³ Европейска конфедерация на профсъюзите (ЕКП/ETUC)

Организация на работното време

ЕП призова разпоредбите, свързани с работното време, да бъдат достатъчно гъвкави, за да отговарят на нуждите на работодателите и служителите, както и да позволят на хората да установят по-добър баланс между професионалния си и семеен живот, с цел да се запази конкурентоспособността и да се подобри положението на заетостта. Част от държавите-членки определиха преразглеждането на Директивата за работното време като ключов приоритет на равнище на ЕС.

ЕКП (ETUC) и нейните филиали припомниха позицията, която заеха още по време на първите два етапа от консултацията със социалните партньори в ЕС относно преразглеждането на Директивата за работното време през 2004 г. Те настояват за недвусмислено признаване на времето на изчакване, през което не се извършва дейност, като работно време, без никакво право на отказ. BusinessEurope и повечето от нейните филиали считат, че регулирането от страна на ЕС в тази област е неправилно замислено още в началната си форма. Работодателите обаче настояват за приемането на предложения за преразглеждане на Директивата за работното време, с цел разрешаване на проблемите, предизвикани в областта на здравеопазването и на частната икономика, в резултат на решението на Европейския съд по делото Simar/Jaeger. Те желаят запазване на разпоредбата за право на отказ, като начин за гарантиране на по-голяма гъвкавост на пазара на труда.

Засилване на трудовите права и борба с недеklarираната заетост

ЕП подчерта, че трудовото законодателство е ефикасно, справедливо и силно, само ако е въведено във всички държави-членки, прилага се еднакво за всички участници и се налага редовно и ефикасно. По-доброто сътрудничество на европейско равнище и по-добрият обмен на информация и добри практики получиха всеобща подкрепа. Държавите-членки подкрепиха действия на равнище на ЕС за борба с недеklarираната заетост, отчитайки все по-големия наднационален аспект на проблема. Видът на предложените действия обаче варира от декларативни инструменти, като например резолюции на Съвета, до обмен на добри практики и многостранни и двустранни форми на административно сътрудничество.

Някои държави-членки предложиха установяването на връзки за сътрудничество между съответните агенции на европейско равнище (напр. инспекторати по заетостта, данъчни служби, органи за социална сигурност). Социалните партньори изказват смесени становища, които отразяват тяхното секторно разнообразие, а също и разликата в начина, по който техните организации подпомагат властите при налагането на трудовите права и борбата с недеklarираната заетост. ЕКП (ETUC) и някои секторни федерации на ЕС призоваха към създаването на постоянна европейска структура за координация, която да гарантира прилагането на законодателството на Общността, докато работодателите счетоха, че това е главно задължение на националните органи. Работодателите подчертаха и инициативи, предприети в рамките на програмите на ЕС за техническа помощ, за подпомагане на изграждането на капацитет за организациите от социални партньори в новите държави-членки.

4. СЛЕДВАЩИ СЪПКИ

Заклучението на Комисията е, че общественото допитване е постигнало своята цел да предизвика дебат на европейско и национално равнище относно необходимостта от подобряване на трудовото законодателство за посрещане на предизвикателствата на XXI век. Отговорите предоставят полезна информация за настоящото развитие на трудовото законодателство и системите на индустриални отношения в държавите-членки, много от които съответстват на теми, залегнали в Зелената книга.

Дебатът подчерта степента, в която трудовото законодателство представлява важен инструмент не само за управлението на работната сила, но и за предоставяне на чувство на сигурност на работещите и на гражданите в условията на бързи промени и висока мобилност на капитали и технологии. Дебатът посочи също и степента на свързаност между реформите в трудовото законодателство, социалната сигурност и системите за обучение. Посредством Зелената книга относно трудовото законодателство и съобщението относно гъвкавата сигурност, Комисията постави началото на открит дебат по теми, които са от основно значение за бъдещето на трудовите пазари и социалното сближаване в Европа. Посланието бе разбрано от основните заинтересовани страни, без значение на становищата им относно посоките на реформата. Комисията ще работи с държавите-членки с цел заключенията относно общите принципи на гъвкавата сигурност да бъдат приети на Европейския съвет през декември 2007 г.¹⁴. Освен това Комисията ще следи и съвместните анализи на социалните партньори по ключовите предизвикателства пред европейските пазари на труда¹⁵, за да начертае план, чиято цел е да предложи интегриран подход за въвеждане на принципи, базирани на гъвкавата сигурност. Това поощрява социалните партньори да се включват в преговори, по-конкретно по отношение на обучението през целия живот.

В тази връзка Комисията ще предприеме необходимите стъпки през 2008 г. за разглеждане на въпросите, повдигнати в настоящото съобщение, в по-широкия контекст на „гъвкавата сигурност“. Независимо от разнообразието от становища относно мащаба и характера на действията от страна на ЕС, консултацията определи желанието за по-добро сътрудничество, повече яснота или просто повече и по-добри информация и анализ в редица области, като например:

- Предотвратяването и борбата с недеklarираната заетост, особено в трансгранични ситуации¹⁶,
- Поощряването, развитието и въвеждането на обучение и учене през целия живот за гарантиране на по-голяма трудова сигурност през целия жизнен цикъл;

¹⁴ Очаква се Съветът по ЗСПЗПВ да приеме заключенията относно гъвкавата сигурност на 5 декември 2007 г. Съвета по икономическите и финансовите въпроси (ЕКОФИН) вече прие заключенията относно гъвкавата сигурност на 9 октомври 2007 г.

¹⁵ Представени на Неформалната тристранна социална среща на върха на 18 октомври 2007 г.

¹⁶ Виж Съобщение на Комисията „Засилване на борбата срещу недеklarираната заетост“ COM(2007) xxx, 24.10.2007 г.:

- Взаимодействието между трудовото право и правилата за социална защита в подкрепа на ефективен преход от една работна позиция на друга и устойчиви системи за социална защита;
- Изясняването на характера на трудовите правоотношения за поощряване на по-доброто разбиране и за улеснение на съдействието на цялата територия на ЕС;
- Изясняването на правата и задълженията на страните, включени във вериги за подизпълнение, за предотвратяване на възможността работещите да не могат да се ползват изцяло от своите права.