

Strasbourg den 16.4.2019
COM(2019) 186 final

**MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET,
EUROPEISKA RÅDET, RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA
KOMMITTÉN SAMT REGIONKOMMITTÉN**

**Effektivare beslutsfattande inom socialpolitiken:
identifiering av områden för en övergång till omröstning med kvalificerad majoritet**

1. Inledning

Europeiska unionens sociala dimension fastställs i artikel 3 i EU-fördraget. Där framhålls bland annat unionens mål om att främja folkens välfärd, verka för en hållbar utveckling i Europa som bygger på en social marknadsekonomi med hög konkurrenskraft där full sysselsättning och sociala framsteg eftersträvas, bekämpa social utestängning och diskriminering samt främja jämställdhet mellan kvinnor och män.

I detta sammanhang är unionens roll att stödja och komplettera medlemsstaternas socialpolitik och säkerställa lika villkor, konvergens uppåt när det gäller sysselsättning och sociala resultat, en välfungerande inre marknad samt en ekonomisk och monetär union. Lagstiftning, politisk samordning och finansiering på EU-nivå har skapat påtagliga framsteg under de senaste 60 åren (se bilaga 1).

Sociala frågor är några av de viktigaste frågorna för EU:s invånare, mot bakgrund av föränderliga arbetsmarknader och samhällen, nya möjligheter och utmaningar till följd av globalisering, digitalisering, begränsning av och anpassning till klimatförändringar, förändrade arbetsmönster, migration och en åldrande befolkning. Med anledning av detta har Europeiska kommissionen lagt fram en omfattande agenda med förslag som syftar till att förnya och modernisera EU:s sociala regelverk¹. EU:s ledare lovade också i mars 2017 att fortsätta arbeta för ett socialt Europa².

Proklamationen av den europeiska pelaren för sociala rättigheter i november 2017 var ett stort genombrott. Den europeiska pelaren för sociala rättigheter³ föreslogs av kommissionen och proklamerades tillsammans med Europaparlamentet och rådet, och den utgör en ny kompass för hantering av aktuella och framtida utmaningar. Flera initiativ har redan tagits på EU-nivå för att följa upp pelaren och modernisera medborgarnas rättigheter i en värld i snabb förändring⁴ och för att bidra till genomförandet av FN:s mål för hållbar utveckling.

I en tid av snabba och ibland omvälvande förändringar är det viktigare än någonsin att EU och medlemsstaterna snabbt kan utarbeta verkningsfulla politiska åtgärder. Detta förutsätter att beslut kan fattas effektivt så att EU kan stödja och komplettera den nationella politiken när det gäller att bemöta nya utmaningar på ett tidigt plan, utnyttja de möjligheter som dessa förändringar medför på bästa sätt, försvara unionens kollektiva intressen och skydda EU:s invånare.

Så som ordförande Jean-Claude Juncker framförde i sitt tal om tillståndet i unionen i september 2018 är det lämpligt att se över den ram för EU:s beslutsfattande som fastställs i fördragen på flera viktiga politikområden för att EU ska kunna använda alla verktyg som står till förfogande och få ut högsta möjliga mervärde ur dem.

¹ Mer information finns på https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social_priorities_juncker_commission_en.pdf och i bilaga 2.

² Förklaring från ledarna för 27 medlemsstater och Europeiska rådet, Europaparlamentet och Europeiska kommissionen (Romförklaringen, 25 mars 2017), http://europa.eu/rapid/press-release_STATEMENT-17-767_sv.htm

³ Pelaren proklamerades av Europaparlamentet, rådet och kommissionen vid toppmötet för rättvisa jobb och tillväxt i Göteborg i november 2017, https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_sv

⁴ Se bilaga 2 för en översikt över initiativ som antagits på det sociala området under Junckerkommissionen.

Detta meddelande är en del av kommissionens bredare åtagande att undersöka olika sätt att effektivisera beslutsfattandet genom att identifiera områden där man kan öka användningen av omröstning med kvalificerad majoritet⁵, och följer på tidigare meddelanden om den gemensamma utrikes- och säkerhetspolitiken⁶, skatter⁷ samt energi och klimatet⁸.

Det är viktigt att notera att de allra flesta beslut på det socialpolitiska området under nästan tre decennier har fattats enligt det ordinarie lagstiftningsförfarandet, där rådet (som beslutar med kvalificerad majoritet) och Europaparlamentet är medlagstiftare på lika villkor (se avsnittet nedan). Utformningen av EU:s socialpolitik skiljer sig därför från andra områden, främst skattepolitiken och den gemensamma utrikes- och säkerhetspolitiken, där enhällighet fortfarande är normen.

Ett annat särdrag är att kommissionen måste samråda med arbetsmarknadens parter innan den lägger fram socialpolitiska förslag⁹. Arbetsmarknadens parter kan dessutom förhandla fram avtal som antingen kan genomföras autonomt i enlighet med nationell praxis eller på deras begäran genomföras på EU-nivå genom rådets beslut.¹⁰

2. Den nuvarande EU-ramen för beslutsfattande inom socialpolitiken

Regelverket för socialpolitiken utgörs av 125 rättsakter som omfattar allt från jämställdhet, arbetskraftens rörlighet, utstationerade arbetstagares rättigheter, skydd av arbetstagarnas hälsa och säkerhet, arbetsvillkor samt information till och samråd med arbetstagarna. Junckerkommissionen har lagt fram 27 förslag till rättsakter om socialpolitik, och hittills har en överenskommelse nåtts om 24 av dessa (se bilaga 2).

⁵ Se Jean-Claude Junckers tal om tillståndet i unionen den 12 september 2018 och kommissionens arbetsprogram för 2019 (COM(2018) 800 final).

⁶ COM(2018) 647 final.

⁷ COM(2019) 8 final.

⁸ COM(2019) 177.

⁹ I artikel 154 i EUF-fördraget föreskrivs ett obligatoriskt samrådsförfarande i två steg: I det första steget ska kommissionen samråda med arbetsmarknadens parter om den möjliga inriktningen av en unionsåtgärd, och i nästa steg ska de samråda om det planerade förslagets innehåll. Arbetsmarknadens parter kan under båda stegen meddela kommissionen att de vill inleda förhandlingar om ett avtal på det här området. I så fall drar kommissionen tillfälligt tillbaka sitt initiativ medan förhandlingarna pågår. Om arbetsmarknadens parter sluter ett avtal kan de begära att kommissionen ska genomföra det genom att lägga fram ett förslag till rådets beslut. Om det inte blir något avtal efter det andra samrådet kan kommissionen besluta att lägga fram ett förslag.

¹⁰ Artikel 155 i EUF-fördraget.

En stor del av det socialpolitiska regelverket har antagits genom omröstning med kvalificerad majoritet och det ordinarie lagstiftningsförfarandet. Dessutom har avtal mellan arbetsmarknadens parter som genomförts på EU-nivå spelat en viktig roll i utvecklingen av EU:s socialpolitiska regelverk. Lagstiftning har antagits med enhällighet på vissa områden, t.ex. de första rättsakterna rörande samordningen av de sociala trygghetssystemen¹¹ och bekämpning av diskriminering på grund av kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning.

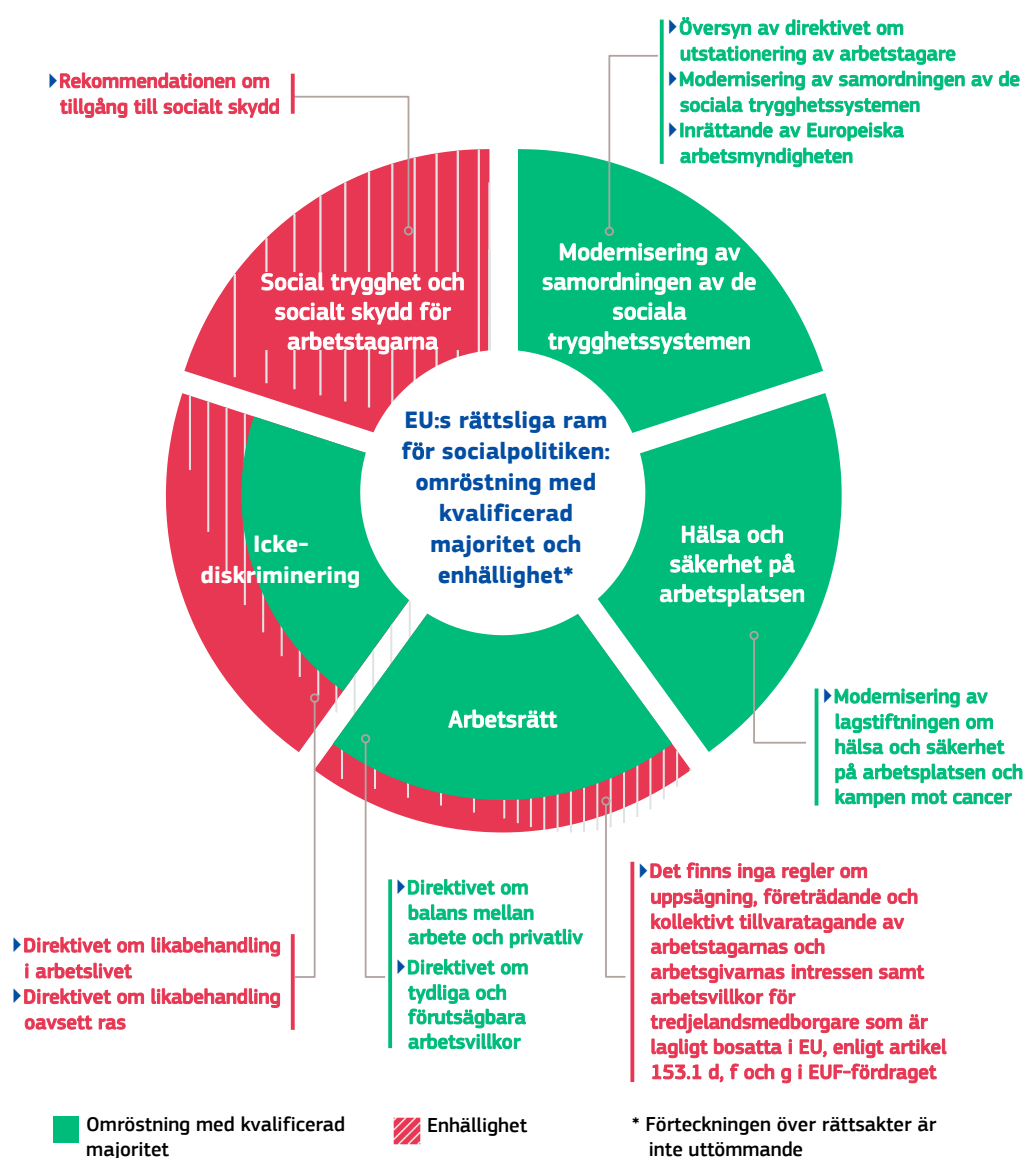
På ett begränsat antal områden inom socialpolitiken används dock omröstning med enhällighet i rådet och det särskilda lagstiftningsförfarandet, där Europaparlamentet inte har någon roll som medlagstiftare. Dessa är följande:

- Icke-diskriminering (artikel 19.1 i EUF-fördraget).
- Social trygghet och socialt skydd för arbetstagarna (utom i gränsöverskridande situationer) (artikel 153.1 c i EUF-fördraget).
- Skydd för arbetstagarna då deras anställningsavtal slutar gälla (artikel 153.1 d i EUF-fördraget).
- Företrädande och kollektivt tillvaratagande av arbetstagarnas och arbetsgivarnas intressen (artikel 153.1 f i EUF-fördraget).
- Anställningsvillkor för medborgare i tredjeland som lagligt vistas i EU (artikel 153.1 g i EUF-fördraget).

Förutom det att vissa aspekter av dessa politikområden kan påverka den ekonomiska jämvikten i de nationella välfärdssystemen finns det, efter flera fördragsändringar, ingen särskild logik i att dessa få områden fortfarande ska omfattas av omröstning med enhällighet och det särskilda lagstiftningsförfarandet, särskilt i jämförelse med områden som redan omfattas av omröstning med kvalificerad majoritet.

¹¹ I och med Lissabonfördraget 2009 beslutas samordningen av medlemsstaternas sociala trygghetssystem med avseende på fri rörlighet för arbetstagare enligt artikel 48 i EUF-fördraget genom omröstning med kvalificerad majoritet och det ordinarie lagstiftningsförfarandet, snarare än enhällighet. Se bilaga 1 för en översikt över utvecklingen av EU:s socialpolitiska regelverk. Denna ändring åtföljdes av införandet av en ”nödbromsklausul” i artikel 48 i EUF-fördraget, som innebär att en rådsmedlem kan förklara att ett utkast till lagstiftningsakt om samordning av de sociala trygghetssystemen skulle påverka viktiga aspekter av dennes sociala trygghetssystem, särskilt dess omfattning, kostnader eller finansiella struktur, eller påverka den ekonomiska jämvikten i systemet, och begära att utkastet överlämnas till Europeiska rådet. Det ordinarie lagstiftningsförfarandet upphävs då tillfälligt. Efter diskussion ska Europeiska rådet inom fyra månader från det tillfälliga upphävandet antingen hänskjuta utkastet till rådet, varvid det tillfälliga upphävandet av det ordinarie lagstiftningsförfarandet avbryts, eller underlåta att vidta någon åtgärd eller begära att kommissionen lägger fram ett nytt förslag; i så fall ska den akt som ursprungligen föreslogs anses som icke antagen.

Diagram 1: Det socialpolitiska regelverket – omröstning med enhällighet och med kvalificerad majoritet, illustrerat av exempel på befintliga rättsakter



3. Stödja utvecklingen av EU:s socialpolitik

a) *Minska skillnaderna i skyddet*

Omröstning med enhällighet i sig, och det faktum att omröstning med kvalificerad majoritet och enhällighet används inom samma politikområde, har lett till en ojämn utveckling av det socialpolitiska regelverket. Även som skyddet i allmänhet håller hög standard finns det skillnader som gör att vissa grupper inte åtnjuter samma skydd. Exempel:

- Det finns omfattande EU-bestämmelser om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män samt om likabehandling oavsett ras eller etniskt ursprung, men likabehandling när det gäller religion eller övertygelse, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning garanteras inte i samma utsträckning. Det här är ett område som kräver enhällighet och där reglerna inte har utvecklats på samma sätt.
- Lagligt bosatta tredjelandsmedborgare garanteras samma behandling som EU-medborgare när det gäller tillgång till arbetsmarknaden och arbetsvillkor (även med avseende på tillgång till utbildning och yrkesutbildning, erkännande av examensbevis och andra yrkeskvalifikationer, social trygghet, tillgång till varor och tjänster), men det finns inga bindande minimikrav på EU-nivå som är uttryckligen utformade för att integrera dessa medborgare på arbetsmarknaden i praktiken. Det här är ett exempel på två förfaranden i fördraget med olika omröstningsbestämmelser som rör liknande områden, nämligen laglig invandring och arbetsvillkor för lagligt bosatta invandrare.
- Arbetstagare måste informeras och rådfrågas innan arbetsgivaren fattar beslut, särskilt när det planeras omstruktureringar, kollektiva uppsägningar eller överlåtelser av företag, och när det gäller EU-företag (genom europeiska företagsråd), men utöver regler om arbetstagarinflytande i europeiska företagsformer¹² finns det inga gemensamma minimikrav för företrädande och kollektivt tillvaratagande av arbetstagarnas och arbetsgivarnas intressen. Dessutom finns det endast begränsade bestämmelser om särskilt skydd av enskilda arbetstagare i händelse av uppsägning.

b) *Hålla jämna steg med framväxande sociala utmaningar*

EU och medlemsstaterna står inför gemensamma utmaningar när det gäller inverkan av ny teknik, ökande konkurrenstryck i den globaliserade ekonomin, nya arbetsformer och befolkningsutvecklingen (bland annat den allt äldre befolkningen). De måste dra mesta möjliga nytta av de möjligheter som vissa av dessa förändringar medför (t.ex. digitalisering). För att slå vakt om grunddragen i den europeiska sociala modellen för framtida generationer krävs insatser på många olika områden, särskilt följande:

- Säkerställa hållbara och tillräckliga system för pensioner och långvarig vård och omsorg mot bakgrund av en åldrande befolkning och nya mönster i privatliv och familjeliv.
- Stödja människor genom längre och mer varierade yrkesliv och allt fler övergångar i arbetslivet.

¹² Rådets direktiv 2001/86/EG av den 8 oktober 2001 om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande och rådets direktiv 2003/72/EG av den 22 juli 2003 om komplettering av stadgan för europeiska kooperativa föreningar med avseende på arbetstagarinflytande.

- Höja kompetensnivån och skapa relevanta möjligheter till livslångt lärande för att säkerställa konkurrenskraften i våra ekonomier.
- Främja fördelarna med mångfaldiga samhällen och samtidigt säkerställa social integration och lika möjligheter för alla.

För att kunna ta itu med dessa framväxande utmaningar behöver EU kunna fatta beslut på ett snabbt, effektivt och flexibelt sätt så att lagstiftning och icke-bindande instrument, t.ex. rekommendationer, kan hålla jämna steg med den ekonomiska och samhällsliga utvecklingen.

c) *Främjande av en kompromisskultur*

Omröstning med kvalificerad majoritet bygger på en kompromisskultur och ger mer utrymme för diskussion och pragmatiska lösningar som tar hänsyn till allas intressen. Flexibelt, effektivt och snabbt beslutsfattande har gjort att EU har blivit ett globalt föredöme och normgivare på politikområden som hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Möjligheten till omröstning med kvalificerad majoritet är en kraftfull katalysator för att få alla aktörer att hitta kompromisser och komma fram till lösningar som alla kan godta.

Omröstning med kvalificerad majoritet är mer långtgående än regeln om enkel majoritet som kräver att man uppnår mer än 50 % av rösterna. Eftersom nedlagda röster inte räknas som röster för, kräver kvalificerad majoritet att medlemsstaterna uttalar sig uttryckligen för ett förslag och lägger en positiv röst. För att uppnå kvalificerad majoritet måste följande två villkor vara uppfyllda:

- *55 % av medlemsstaterna röstar ja.*
- *Förslaget stöds av medlemsstater vars befolkning utgör minst 65 % av EU:s totala befolkning.*

Omröstning med enhällighet skapar inte dessa incitament, eftersom dess huvudsakliga egenskap är att varje medlemsstat har faktisk vetorätt. Detta ökar risken för att lagstiftningsprocessen kraftigt bromsas upp. Det direktiv som föreslogs 2005 för att skydda kompletterande pensionsrättigheter för arbetstagare som utnyttjar sin rätt till rörlighet blockerades exempelvis i rådet i sex år. Efter det att Lissabonfördraget trädde i kraft 2009 ändrades omröstningsförfarandet till kvalificerad majoritet och förslaget antogs därefter 2014¹³, vilket gjorde det möjligt att skydda arbetstagare som flyttar inom EU på ett bättre sätt.

d) *Större deltagande av Europaparlamentet*

I särskilda lagstiftningsförfaranden, som tillämpas på de socialpolitiska områden som fortfarande omfattas av omröstning med enhällighet, har Europaparlamentet ingen likvärdig eller framträdande roll som medlagstiftare, utan rådfrågas endast.

Det kan dock i allmänhet vara motiverat att Europaparlamentet ska få mer att säga till om, i synnerhet på det socialpolitiska området. Europaparlamentets ledamöter företräder de

¹³ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/50/EU av den 16 april 2014 om minimikrav för ökad rörlighet mellan medlemsstaterna för arbetstagare genom förbättrade villkor för intjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter.

medborgare som direkt gynnas av EU:s socialpolitik och bör ha inflytande på dess utformning genom sina valda företrädare.

En övergång till det ordinarie lagstiftningsförfarandet, där parlamentet blir medlagstiftare på lika villkor som rådet, skulle ge medborgarnas företrädare möjligheten att fullt ut bidra till utformningen av EU:s socialpolitik.

4. Nuvarande alternativ för övergången från enhällighetsbeslut till omröstning med kvalificerad majoritet

I enlighet med EU-fördragen gäller två övergångsklausuler inom socialpolitiken:

- En **särskild klausul** för socialpolitiken (artikel 153.2 sista stycket i EUF-fördraget)
- En **allmän klausul** (artikel 48.7 i EU-fördraget).

Det finns viktiga förfarandemässiga skillnader mellan dessa två klausuler.

Övergångsklausuler

I artikel 48.7 i fördraget om Europeiska unionen (EU-fördraget) föreskrivs en allmän övergångsklausul. Detta gör att åtgärder inom det berörda området, som fram till nu omfattats av enhällighet, härnäst ska antas av rådet genom omröstning med kvalificerad majoritet eller, när det gäller särskilda lagstiftningsförfaranden, antas av Europaparlamentet och rådet genom det ordinarie lagstiftningsförfarandet.

För att aktivera denna klausul måste Europeiska rådet ta initiativet, ange omfattningen på den planerade ändringen i beslutsförfarandet och meddela den till de nationella parlamenten. Om det inte inkommer några invändningar från något nationellt parlament inom sex månader kan Europeiska rådet, genom enhällighet och efter Europaparlamentets godkännande, anta ett beslut som bemyndigar rådet att besluta med kvalificerad majoritet eller som gör det möjligt att anta de aktuella akterna i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet.

Den allmänna övergångsklausulen ger möjlighet att införa omröstning med kvalificerad majoritet, men fortfarande inom det särskilda lagstiftningsförfarandet. Den ger också möjlighet att övergå till omröstning med kvalificerad majoritet enligt det ordinarie lagstiftningsförfarandet, där Europaparlamentet ges medbeslutandebefogenheter.

Artikel 153.2 sista stycket i EUF-fördraget innehåller en särskild övergångsklausul för socialpolitiska åtgärder som för närvarande omfattas av enhällighet och det särskilda lagstiftningsförfarandet inom de områden som omfattas av artikel 153.1 d, f och g i EUF-fördraget. Detta är relevant för åtgärder som stöder och kompletterar medlemsstaternas verksamhet inom följande områden:

- Skydd för arbetstagarna då deras anställningsavtal slutar gälla (uppsägning).
- Företrädande och kollektivt tillvaratagande av arbetstagarnas och arbetsgivarnas intressen.
- Anställningsvillkor för medborgare i tredjeland som lagligt vistas inom unionen.

För att övergå till det ordinarie lagstiftningsförfarandet på dessa områden ska rådet enhälligt komma överens om detta, på förslag av kommissionen och efter att ha hört Europaparlamentet.

Fördragen föreskriver ytterligare ett sätt att lösa situationer där ett beslut blockeras av en eller flera medlemsstater som använder sin vetorätt. **Förfarandet för fördjupat samarbete**¹⁴ gör det möjligt för en grupp om minst nio medlemsstater att tillsammans gå vidare med ett föreslaget initiativ när det visar sig vara omöjligt att nå enhällighet i rådet. Övriga medlemsstater har fortfarande rätt att ansluta sig till initiativet i ett senare skede. Inom ramen för detta förfarande föreskrivs i artikel 333 i EUF-fördraget också en särskild övergångsklausul som gör det möjligt för medlemsstater som deltar i ett visst fördjupat samarbete att besluta att övergå till kvalificerad majoritet och/eller det ordinarie lagstiftningsförfarandet.

På det socialpolitiska området är dock fördjupat samarbete inte någon lösning på bredare EU-omfattande problem, eftersom det skapar risken att den inre marknaden fragmenteras och det uppstår ett tudelat Europa där EU-medborgare behandlas olika beroende på i vilken medlemsstat de bor. I detta avseende föreskriver artikel 326 i EUF-fördraget att fördjupade samarbeten inte får påverka den inre marknaden eller den ekonomiska, sociala och territoriella sammanhållningen negativt. Det får inte innebära något hinder eller någon diskriminering i handeln mellan medlemsstaterna eller leda till snedvridning av konkurrensen dem emellan. Detta är särskilt relevant för socialpolitiken. Alternativet att använda förfarandet för fördjupat samarbete förefaller därför inte vara lämpligt när det gäller förslag som ska säkerställa tillämpningen av de grundläggande rättigheterna, vilka bör gälla för samtliga invånare i samtliga EU:s medlemsstater. Redan 2014 avvisades tanken på att använda fördjupat samarbete i det övergripande förslaget till direktiv om likabehandling¹⁵ med överväldigande majoritet i rådet.

En aktivering av övergångsklausulerna för att övergå till omröstning med kvalificerad majoritet medför inte dessa nackdelar, eftersom de gör det möjligt för EU att röra sig framåt som helhet och därmed bevara den inre marknads integritet och EU:s sociala dimension. Även om detta skulle förändra metoden för omröstningar och beslut skulle den övergripande rättsliga ramen för EU-åtgärder inte påverkas:

- i. Unionens åtgärder skulle även fortsättningsvis inriktas på områden där målen, på grund av den planerade åtgärdens omfattning eller verkningar, inte kan uppnås av medlemsstaterna i tillräcklig utsträckning, med full respekt för **subsidiaritetsprincipen**. Enligt **proportionalitetsprincipen** får unionens åtgärder till innehåll och form inte gå utöver vad som är nödvändigt för att nå målen i fördragen.
- ii. **Omfattningen av och villkoren för utövandet av EU:s befogenheter ändras inte.** I artikel 153 i EUF-fördraget föreskrivs en rad kriterier som EU-åtgärderna måste uppfylla på det socialpolitiska området. Direktiv får exempelvis endast föreskriva *minimikrav, med hänsyn till rådande förhållanden och tekniska bestämmelser i var och en av medlemsstaterna* och måste *undvika att alltför stora bördor uppstår för små och medelstora företag*. EU-åtgärder får inte påverka *medlemsstaternas erkända rätt att fastställa de grundläggande principerna för sina system för social trygghet* och får inte *i väsentlig grad påverka den finansiella jämvikten i dessa*. EU-åtgärder ska inte hindra någon medlemsstat från att upprätthålla eller införa strängare skyddsåtgärder. I artikel 153.5 i EUF-fördraget *undantas* också alla åtgärder som rör löneförhållanden,

¹⁴ Artikel 20 i EU-fördraget och artiklarna 326–334 i EUF-fördraget.

¹⁵ Förslag till rådets direktiv om genomförande av principen om likabehandling av personer oavsett religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, KOM(2008) 426 slutlig, 2.7.2008.

föreningsrätt, strejkrätt eller rätt till lockout. I artikel 151 i EUF-fördraget föreskrivs att EU:s åtgärder *tar hänsyn till skillnaderna i nationell praxis*.

- iii. **Arbetsmarknadsparternas roll i utformningen av lagstiftningen kommer att förbli oförändrad.** Kommissionen skulle i enlighet med kraven i artikel 154 i EUF-fördraget fortsätta att samråda med arbetsmarknadens parter i två steg innan framtida förslag på det socialpolitiska området läggs fram. Den skulle samråda med arbetsmarknadens parter om EU-åtgärders möjliga inriktning och om innehållet i planerade förslag. Det är viktigt att notera att om kvalificerad majoritet skulle tillämpas på de områden som omfattas av artikel 153 i EUF-fördraget, skulle det även vara tillämpligt på genomförandet av arbetsmarknadsparternas avtal genom rådsbeslut enligt artikel 155 i EUF-fördraget.
- iv. **Bättre lagstiftning fortsätter att stå i centrum för EU:s politiska beslutsfattande.** Alla förslag skulle utarbetas i enlighet med riktlinjerna för bättre lagstiftning. Detta säkerställer öppenhet och insyn i EU:s politik och lagstiftningsprocess samt att besluten grundas på fakta och insikter om vilka konsekvenserna blir för personer, företag och offentliga förvaltningar. Allmänheten och berörda parter kan bidra genom hela processen.
- v. **En övergång till omröstning med kvalificerad majoritet är ett beslut som ligger helt inom medlemsstaternas kontroll.** Det skulle krävas ett enhälligt beslut i Europeiska rådet eller rådet för att aktivera övergångsklausulerna. I enlighet med den allmänna klausulen (artikel 48.7 i EU-fördraget) måste dessutom övergången till omröstning med kvalificerad majoritet eller det ordinarie lagstiftningsförfarandet stödjas av alla nationella parlament och Europaparlamentet.

5. Analys av särskilda politikområden som fortfarande omfattas av omröstning med enhällighet

Syftet med detta avsnitt är att göra en bedömning av skälen till att använda övergångsklausulerna på det socialpolitiska området. Analysen görs för varje enskilt fall inom de fem områden som anges i avsnitt 2 och som fortfarande omfattas av enhällighet och det särskilda lagstiftningsförfarandet.

a) *Icke-diskriminering*

EU-åtgärder för att bekämpa diskriminering har omfattats av enhällighetsbeslut sedan de infördes genom Amsterdamfördraget 1997. Genom Nicefördraget infördes omröstning med kvalificerad majoritet när det gäller att fastställa grundprinciperna för unionens stimulansåtgärder, med undantag för harmonisering av nationell lagstiftning, för att stödja medlemsstaternas åtgärder för att bekämpa diskriminering¹⁶.

Nuvarande EU-lagstiftning¹⁷ (som antas med enhällighet) ger olika nivåer av skydd beroende på vad grunderna för diskriminering är. EU-direktiv ger en viss grad av skydd för jämställdhet

¹⁶ Artikel 19.2 i EUF-fördraget.

¹⁷ Rådets direktiv 2004/113/EG om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster. Rådets direktiv 2000/43/EG om genomförandet

och etnisk likabehandling när det gäller arbetslivet och en rad andra områden. Likabehandling oavsett religion eller övertygelse, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning skyddas dock endast när det gäller arbetslivet. Behovet av enhällighet i rådet på detta område har lett till en inkonsekvent rättslig ram och till att unionslagstiftningen inte har samma inverkan på olika människors liv, eftersom vissa är bättre skyddade än andra¹⁸.

Jämlikhet är ett av EU:s grundläggande värden. Diskriminering hör inte hemma i EU¹⁹. I mars 2017 utlovade EU:s ledare i Romförklaringen att arbeta för en union som främjar jämställdhet mellan kvinnor och män, rättigheter och lika möjligheter för alla och bekämpar diskriminering. Medlemsstaterna och kommissionen har undertecknat Agenda 2030 för hållbar utveckling, som innebär att man undanröjer diskriminerande lagar, politik och praxis och främjar lämplig lagstiftning, politik och lämpliga åtgärder²⁰.

I en studie från 2018 från Europaparlamentet²¹ framhölls omfattningen av de skadliga effekter som brister och hinder i EU:s lagstiftning och åtgärder har på människors vardag och på samhället (i fråga om BNP, skatteintäkter och social sammanhållning). Bristen på gemensamma EU-regler för att skydda mot diskriminering när det gäller tillgång till varor och tjänster undergräver de lika villkor som krävs för en ändamålsenlig och rättvis inre marknad. Enskilda och företag bör ha obehindrad tillgång till de fyra grundläggande friheterna på samma villkor.

EU-lagstiftningen kräver att varje medlemsstat inrättar organ för främjande av likabehandling²². Dessa likabehandlingsorgan ska erbjuda oberoende stöd till personer som utsatts för diskriminering, utföra undersökningar och offentliggöra rapporter om diskrimineringsfrågor, men bara med avseende på ras, etniskt ursprung och kön. På grund av de rättsliga begränsningarna satte kommissionen endast upp icke-bindande riktlinjer för

av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung. Rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling.

Andra instrument antogs genom omröstning med kvalificerad majoritet eftersom de byggde på en annan bestämmelse i fördraget, men rör liknande områden: Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet och Europaparlamentets och rådets direktiv 2010/41/EU om tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare och om upphävande av rådets direktiv 86/613/EEG.

¹⁸ Förslaget till rådets direktiv om genomförande av principen om likabehandling av personer oavsett religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning (KOM(2008) 426 slutlig) från 2008, som behandlar dessa frågor och utvidgar skyddet mot diskriminering på grund av religion eller övertygelse, ålder eller sexuell läggning till andra områden än arbetslivet, blockeras i rådet.

¹⁹ Särskilt artikel 2 i EU-fördraget och artikel 8 i EUF-fördraget.

²⁰ Ett av delmålen under mål 10 (minskas ojämlikheten inom och mellan länder) är att säkerställa lika möjligheter och minska ojämlika utfall.

Delmål 10.2: Till 2030 möjliggöra och verka för att alla människor, oavsett ålder, kön, funktionsnedsättning, ras, etnicitet, ursprung, religion eller ekonomisk eller annan ställning, blir inkluderade i det sociala, ekonomiska och politiska livet.

Delmål 10.3: Säkerställa lika möjligheter och minska förekomsten av ojämlika utfall, bland annat genom att avskaffa diskriminerande lagstiftning, politik och praxis och främja lagstiftning, politik och åtgärder av lämpligt slag i detta hänseende.

²¹ Europaparlamentets utredningstjänst, *Equality and the fight against racism and xenophobia*, rapport om kostnad för uteblivna EU-åtgärder, PE 615.660, mars 2018,

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

²² Artikel 13 i direktiv 2000/43/EG, artikel 11 i direktiv 2010/41/EU, artikel 12 i direktiv 2004/113/EG och artikel 20 i direktiv 2006/54/EG.

organens verksamhet²³. Stöd till personer som utsatts för diskriminering och annan verksamhet för främjande av likabehandling varierar därför mellan medlemsstaterna, och grunderna för skydd skiljer sig åt.

För att underlätta utvecklingen av ett likvärdigt skydd mot diskriminering, med ändamålsenliga prövningsmekanismer för alla, skulle användning av övergångsklausulen kunna övervägas inom en nära framtid.

Icke-diskriminering: fakta och siffror

- En Eurobarometerundersökning²⁴ visar att 12 % av EU:s befolkning anser sig tillhöra en grupp som riskerar diskriminering. Omkring en av fem uppgiftslämnare har uppgett att de har haft personlig erfarenhet av diskriminering eller trakasserier under de senaste tolv månaderna. Diskriminering på grund av etniskt ursprung betraktas som den mest utbredda formen av diskriminering, följt av diskriminering på grund av sexuell läggning, könsidentitet, religion eller övertygelse, funktionsnedsättning och ålder.
- För de berörda personerna kan nekade rättigheter till följd av diskriminering leda till materiella eller icke-materiella skador, t.ex. förlorad inkomst eller sämre hälsa. För samhället kan diskriminering ha en negativ inverkan på BNP och skatteintäkter samt på social sammanhållning²⁵.

b) Social trygghet och socialt skydd för arbetstagarna (utom i gränsöverskridande situationer)

EU stöder och kompletterar medlemsstaternas åtgärder rörande social trygghet och socialt skydd för arbetstagare.²⁶ Detta område har omfattats av omröstning med enhällighet i enlighet med det särskilda lagstiftningsförfarandet sedan dessa befogenheter infördes genom Maastrichtfördraget 1992.

Kravet på enhällighet inom detta område beror på att de nationella systemen för social trygghet och socialt skydd är djupt förankrade i nationella modeller för ekonomi, skatter och inkomstomfördelning. Systemen skiljer sig kraftigt åt inom EU, med skillnader i fråga om budgetens storlek och hur den fördelas, finansieringskällan, hur skyddad mot risker befolkningen är och arbetsmarknadsparternas roll.

Samtidigt som arbetsmarknaden utvecklas måste också systemen för socialt skydd reformeras på nationell nivå för att säkerställa att de moderniseras så att den sociala modellen förblir ändamålsenlig, ingen hamnar på efterkälken och människor och företag i EU kan utnyttja den föränderliga arbetsmarknaden på bästa sätt. Demografiska förändringar såsom en åldrande befolkning, lägre födelsetal och längre förväntad livslängd kommer att påverka

²³ Kommissionens rekommendation C(2018) 3850 final av den 22 juni 2018 om standarder för jämlikhetsorgan, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2_en_act_part1_v4.pdf

²⁴ Eurobarometer 437, *Discrimination in the EU in 2015*.

²⁵ Se fotnot 21.

²⁶ Detta föreskrivs i artikel 153.1 c i EUF-fördraget, medan EU enligt artikel 48 i EUF-fördraget har befogenhet att anta åtgärder inom den sociala trygghetens område som är nödvändiga för att genomföra fri rörlighet för arbetstagare. Dessa åtgärder omfattas av omröstning med kvalificerad majoritet och diskuteras därför inte i detta meddelande.

medlemsstaternas förmåga att garantera tillräckligt socialt skydd. Bidragen från befolkningen i arbetsför ålder kommer att minska, vilket kommer att kräva finansiering till systemen för socialt skydd från andra källor än arbetskraften. Nya anställningsförhållanden i kombination med tekniska förändringar och digitala plattformar har redan skapat luckor i det sociala skyddet. Och framtidens arbetsmarknad kommer att kräva omfattande investeringar i livslångt lärande, utbildning, kompetenshöjning och omskolning, vilket de nationella systemen för socialt skydd inte räcker till för i dag.

Med principerna i den europeiska pelaren för socialt skydd som vägledning har kommissionen hittills föreslagit att man ska inrikta EU-åtgärder på rekommendationer, t.ex. rekommendationen om tillgång till socialt skydd för arbetstagare och egenföretagare. Rekommendationen godkändes enhälligt av rådet i december 2018 och väntar på slutligt antagande. Efter det att den har antagits och börjat tillämpas kommer dess inverkan på moderniseringen av systemen för socialt skydd att behöva utvärderas.

Om Europeiska rådet använder övergångsklausulen i artikel 48.7 i EU-fördraget och gör omröstning med kvalificerad majoritet tillämplig på det berörda området eller ärendet, kommer rådet att besluta med kvalificerad majoritet och inte längre med enhällighet när det antar rekommendationer på området eller i ärendet på grundval av artikel 292 i EUF-fördraget. En övergång till kvalificerad majoritet skulle främja överenskommelser om rekommendationer som ska vägleda och stödja konvergensprocessen mot system för socialt skydd som lämpar sig för vår nutid.

EU-åtgärderna måste fortfarande respektera subsidiaritetsprincipen och ta hänsyn till de stora skillnaderna mellan medlemsstaternas system för socialt skydd. Artikel 153.4 i EUF-fördraget garanterar dessutom medlemsstaternas erkända rätt att fastställa de grundläggande principerna för sina system för social trygghet och att den finansiella jämvikten i dessa inte ska påverkas i väsentlig grad.

För att stödja moderniseringen av och konvergens mellan systemen för socialt skydd kan det därför övervägas att **använda övergångsklausulen inom en nära framtid för att anta rekommendationer på området för social trygghet och socialt skydd för arbetstagare.**

c) Anställningsvillkor för medborgare i tredjeland som lagligt vistas inom unionens territorium

Flera EU-direktiv om laglig migration reglerar villkoren för inresa och vistelse samt rättigheterna för olika kategorier av tredjelandsmedborgare, t.ex. studerande, forskare, säsongsarbetare och personer som förflyttas företagsinternt²⁷. Dessa direktiv har antagits i

²⁷ Lagstiftningen om laglig migration inbegriper följande:

- Rådets direktiv 2003/86/EG av den 22 september 2003 om rätt till familjeåterförening.
- Rådets direktiv 2003/109/EG av den 25 november 2003 om varaktigt bosatta tredjelandsmedborgares ställning.
- Rådets direktiv 2009/50/EG av den 25 maj 2009 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning (EU:s blåkortsdirektiv).
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/98/EU av den 13 december 2011 om ett enda ansökningsförfarande för ett kombinerat tillstånd för tredjelandsmedborgare att vistas och arbeta på en

enlighet med artikel 79.2 i EUF-fördraget genom omröstning med kvalificerad majoritet med Europaparlamentet som medlagstiftare.

Dessa regler syftar till att ge EU-medborgare rättvis behandling i flera avseenden, bland annat anställningsvillkor (t.ex. lön eller yrkeskvalifikationer). Den omfattande EU-lagstiftningen om anställningsvillkor och socialt skydd²⁸, särskilt om säkerställande av rättvisa arbetsvillkor och skydd av hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, är tillämplig på alla arbetstagare som omfattas av medlemsstaternas nationella arbetsrätt, oavsett nationalitet.

På grundval av olika bestämmelser i fördraget som omfattas av omröstning med kvalificerad majoritet har unionen dessutom antagit rekommendationer om aktiveringsåtgärder för dem som har svårigheter på arbetsmarknaden. EU har exempelvis redan gett vägledning i form av ungdomsgarantin²⁹, förslaget till rådets rekommendation om långtidsarbetslösas återinträde på arbetsmarknaden³⁰ och rådets rekommendation om kompetenshöjningsvägar³¹. Dessa rekommendationer gäller även lagligt bosatta tredjelandsmedborgare och erkänner att tredjelandsmedborgare är en av de utsatta grupper på arbetsmarknaden som behöver individanpassat stöd. Dessa rekommendationer håller nu på att genomföras, och det återstår att bedöma vilka effekter de har, bland annat för lagligt bosatta tredjelandsmedborgare.

Det potentiella tillämpningsområdet för artikel 153.1 g i EUF-fördraget, vilken ger unionen möjlighet att genom enhällighet stödja och komplettera medlemsstaternas åtgärder på området för anställningsvillkor för lagligt bosatta tredjelandsmedborgare, verkar därför vara ganska begränsat.

Mot bakgrund av det befintliga regelverket för migration och sociala frågor samt befintliga rekommendationer **verkar det för närvarande inte finnas något betydande mervärde i att använda övergångsklausulen på detta område.**

medlemsstats territorium och om en gemensam uppsättning rättigheter för arbetstagare från tredjeland som vistas lagligen i en medlemsstat.

- Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/36/EU av den 26 februari 2014 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning.
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/66/EU av den 15 maj 2014 om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal.
- Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2016/801 av den 11 maj 2016 om villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för forskning, studier, praktik, volontärarbete, deltagande i elevutbytesprogram eller utbildningsprojekt och för au pairarbete.

²⁸ T.ex. om arbetstagares hälsa och säkerhet (ramdirektiv 89/391/EEG och 25 tillhörande direktiv) samt arbetsvillkor: direktiv 91/533/EEG om skriftlig underrättelse av arbetstagare, direktiv 94/33/EG om skydd av minderåriga i arbetslivet, direktiv 2008/104/EG om bemanningsföretag, direktiv 2008/94/EG om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens, direktiv 97/81/EG om deltidsarbete, direktiv 1999/70/EG om visstidsarbete, direktiv 2002/14/EG (samrådsdirektivet) och direktiv 2003/88/EG om arbetstid.

²⁹ Rådets rekommendation av den 22 april 2013 om att inrätta en ungdomsgaranti (EUT C 120, 26.4.2013, s. 1).

³⁰ Rådets rekommendation av den 15 februari 2016 om långtidsarbetslösas återinträde på arbetsmarknaden (EUT C 67, 20.2.2016, s. 1).

³¹ Rådets rekommendation av den 19 december 2016 om kompetenshöjningsvägar: nya möjligheter för vuxna (EUT C 484, 24.12.2016, s. 1).

d) Skydd för arbetstagarna då deras anställningsavtal slutar gälla

Skyddet för arbetstagarna då deras anställningsavtal slutar gälla (uppsägning) är centralt i nationell arbetsrätt. Det är nära knutet till de nationella systemen för socialt skydd och arbetsmarknadsinstitutionerna samt till arbetsmarknadsparternas roll och den kollektiva förhandlingstraditionen. Arbetslöshetsförmånernas varaktighet och nivå, regleringen av anställningsavtalen och förfarandena i eller utanför domstol skiljer sig åt mellan medlemsstaterna.

På EU-nivå beskriver EU-stadgan om de grundläggande rättigheterna och den europeiska pelaren för sociala rättigheter³² de övergripande principerna för skydd mot uppsägning. Det är på nationell nivå som det genom övergripande skyddsramar fastställs miniminormer för skydd mot uppsägning för enskilda arbetstagare. Nationell lagstiftning är bäst lämpad att ta hänsyn till särdragen hos olika nationella skyddssystem, t.ex. skattemässiga överväganden.

EU:s sekundärrätt möjliggör riktade åtgärder för att skydda de mest utsatta arbetstagarna mot uppsägning. Detta inbegriper skydd mot uppsägning under graviditeten för kvinnor. Direktivet om deltidarbete³³, jämställdhetsdirektivet³⁴ och direktivet om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare³⁵ ger också skydd mot uppsägning och ogynnsam behandling. Direktivet om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor³⁶ säkerställer att arbetstagare har rätt att få information om uppsägningstiden och förbjuder uppsägningar på grund av att arbetstagare utnyttjar sin rätt till information. Direktivet om balans mellan arbete och privatliv³⁷ förbjuder också uppsägning på grund av ansökan om pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig samt flexibla arbetsformer.

De starka kopplingarna till och skillnaderna mellan nationella system för socialt skydd och arbetsmarknadens institutioner samt behovet av att respektera olika former av nationell praxis och modeller för social dialog är starka argument för att behålla enhällighetsbeslut i rådet på detta område. Dessutom kommer vissa av de ovanstående direktiv som nyligen antagits att genomföras först efter en övergångsperiod, vilket gör att det är för tidigt att bedöma deras inverkan på detta område. **Det verkar för närvarande inte finnas några tydliga skäl till att använda övergångsklausulen.**

e) Företrädande och kollektivt tillvaratagande av arbetstagarnas och arbetsgivarnas intressen

När det gäller företrädande och kollektivt tillvaratagande av arbetstagarnas och arbetsgivarnas intressen finns det starka allmänna principer som härrör från EU-stadgan om de

³² Princip 7 b i den europeiska pelaren för sociala rättigheter föreskriver att arbetstagare före eventuell uppsägning har rätt till information om skälen och till en rimlig uppsägningstid. De har rätt att hänvända sig till verksam och opartisk tvistlösning samt, i händelse av omotiverad uppsägning, rätt till omprövning, inklusive lämplig kompensation.

³³ Rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS.

³⁴ Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning).

³⁵ Europaparlamentets och rådets direktiv 2010/41/EU av den 7 juli 2010 om tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare och om upphävande av rådets direktiv 86/613/EEG.

³⁶ [COM\(2017\) 797](#).

³⁷ [COM\(2017\) 253](#).

grundläggande rättigheterna och den europeiska pelaren för sociala rättigheter³⁸. Samtidigt är EU:s befogenheter på detta område strikt begränsade enligt fördraget, som uttryckligen utesluter åtgärder rörande föreningsrätt, strejkrätt och rätt till lockout.³⁹ Det finns dessutom ingen särskild EU-lagstiftning som reglerar denna fråga på ett heltäckande sätt⁴⁰.

Regler och traditioner när det gäller företrädande och kollektivt tillvaratagande av intressen varierar stort mellan länder. Det finns stora skillnader mellan medlemsstaterna när det gäller till vilken grad arbetsmarknadens parter företräds, deras allmänna deltagande i beslutsprocesser samt förekomsten och centraliseringen av kollektiva förhandlingar. Dessutom har 18 medlemsstater modeller för arbetstagarrepresentationen i bolagsstyrelser, och dessa skiljer sig avsevärt åt från varandra.

Kommissionen är fast besluten att fortsätta att stödja kapacitetsuppbyggnaden hos arbetsmarknadens parter i linje med fyrpartsuttalandet från ordförandeskapet för Europeiska unionens råd, Europeiska kommissionen och de europeiska arbetsmarknadsparterna om en ny start för den sociala dialogen⁴¹.

Kommissionen välkomnade det fristående arbetsprogram för 2019–2021 som de branschövergripande europeiska arbetsmarknadsparterna enades om den 6 februari 2019⁴², vilket vittnar om deras starka vilja att främja lösningar för ett rättvist, konkurrenskraftigt och hållbart Europa.

De starka kopplingarna till och skillnaderna mellan nationella regler och traditioner när det gäller företrädande och kollektivt tillvaratagande av intressen är starka argument för att behålla enhällighetsbeslut i rådet på detta område. **Det verkar för närvarande inte finnas några tydliga skäl till att använda övergångsklausulen.**

³⁸ Princip 8 i den europeiska pelaren för sociala föreskriver att arbetsmarknadsparterna ska höras om utformningen och genomförandet av den ekonomiska politiken och sysselsättnings- och socialpolitiken i enlighet med nationell praxis. De ska uppmuntras att förhandla och sluta kollektivavtal i frågor som är relevanta för dem, samtidigt som deras oberoende och rätt till kollektiva åtgärder respekteras. När det är lämpligt ska avtal slutna mellan arbetsmarknadsparterna genomföras på unions- och medlemsstatsnivå. Arbetstagare eller deras företrädare har rätt att bli informerade och hörda i god tid om sådant som är relevant för dem, särskilt om överlåtelse, omstrukturering och sammanslagning av företag och om kollektiva uppsägningar. Stöd till ökad förmåga för arbetsmarknadsparter att främja den sociala dialogen ska uppmuntras.

³⁹ Se artikel 153.5 i EUF-fördraget där det anges att artikel 153 inte ska tillämpas på löneförhållanden, föreningsrätt, strejkrätt eller rätt till lockout.

⁴⁰ Aspekter av företrädande och kollektivt tillvaratagande av intressen behandlas i olika utsträckning inom särskilda instrument, såsom direktiv 2009/38/EG om inrättandet av ett europeiskt företagsråd, direktiv 2001/23/EG om överlåtelse av företag, direktiv 2001/86/EG om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande, direktiv 2003/72/EG om arbetstagarinflytande i europeiska kooperativa föreningar och direktiv (EU) 2017/1132 om vissa aspekter av bolagsrätt.

⁴¹ *En ny start för den sociala dialogen*, uttalande från ordförandeskapet för Europeiska unionens råd, Europeiska kommissionen och de europeiska arbetsmarknadsparterna, 16 juni 2016, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15738&langId=sv>

⁴² *European Social Dialogue: work programme 2019–2021*, EFS, BusinessEurope, CEEP och SMEunited, <https://www.besnesseurope.eu/publications/european-social-dialogue-work-programme-2019-2021>

6. Slutsatser och nästa steg

EU har redan effektiva, snabba och flexibla beslutsprocesser på det sociala området, vilket gör det möjligt att nå unionens mål om att främja befolkningens välbefinnande, en social marknadsekonomi med hög konkurrenskraft samt full sysselsättning och sociala framsteg, att bekämpa social utestängning och diskriminering samt att möta utmaningarna på framtidens arbetsmarknad mot bakgrund av globala trender såsom digitalisering, en åldrande befolkning och migration.

Mot bakgrund av övervägandena i detta meddelande konstateras följande:

- På de områden som fortfarande omfattas av enhällighetsbeslut kan en övergång till omröstning med kvalificerad majoritet eller det ordinarie lagstiftningsförfarandet utan tvekan göra beslutsfattandet i EU snabbare, flexiblere och effektivare. En övergång skulle också främja en kultur av kompromisser och göra det lättare att fatta beslut som svarar mot behoven hos medborgarna och ekonomin som helhet, och därmed säkerställa en rättvis inre marknad.
- Användningen av övergångsklausulerna i fördragen bör dock vara selektiv och prövas i varje enskilt fall. Alla socialpolitiska områden omfattas inte av enhällighetsbeslut, och särskilda lagstiftningsförfaranden är lika viktiga för att förbättra unionens förmåga att agera.
- Ur kommissionens synvinkel skulle det vara viktigt att överväga att använda den allmänna övergångsklausulen för att underlätta beslutsfattandet om **icke-diskriminering** och antagandet av **rekommendationer om social trygghet och socialt skydd för arbetstagare** inom den närmsta framtiden. På andra områden (anställningsvillkor för lagligt bosatta tredjelandsmedborgare, uppsägningar samt företräddande och kollektivt tillvaratagande av arbetstagares och arbetsgivares intressen) verkar det för närvarande inte finnas några tydliga skäl till att använda den relevanta övergångsklausulen, men kommissionen är fortfarande öppen för att se över situationen i framtiden.
- En aktivering av övergångsklausulen i fråga om icke-diskriminering och social trygghet och socialt skydd för arbetstagare skulle kräva att Europeiska rådet fattar beslut om detta i enlighet med förfarandet i artikel 48.7 i EU-fördraget, såsom beskrivs i avsnitt 4 i detta meddelande.

Kommissionen uppmanar Europaparlamentet, Europeiska rådet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén, Regionkommittén, arbetsmarknadens parter och alla berörda parter att delta i en öppen debatt om ökad användning av omröstning med kvalificerad majoritet eller det ordinarie lagstiftningsförfarandet inom socialpolitiken på grundval av detta meddelande.
