



Съвет на
Европейския съюз

BG

16803/1/14 REV 1

(OR. en)

PRESSE 643
PR CO 69

РЕЗУЛТАТИ ОТ ЗАСЕДАНИЕТО НА СЪВЕТА

3357-о заседание на Съвета

Заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси

Брюксел, 11 декември 2014 г.

Председател **Giuliano POLETTI**
Министър на труда и социалната политика на
Италия

З А П Е Ч А Т А

Rue de la Loi, 175 B – 1048 BRUXELLES Тел.: +32 (0)2 281 6319 Факс: +32 (0)2 281 8026
press.office@consilium.europa.eu <http://www.consilium.europa.eu/press>

16803/1/14 REV 1

1
BG

Основни резултати от заседанието на Съвета

Младежка заетост

Съветът, заедно с министрите на образованието на Италия, Латвия и Люксембург (тройка председателства), проведе обмен на мнения за това как **да се инвестира в младежта**, като сред обсъжданите въпроси бяха гаранцията за младежта, образованието и уменията.

Председателят на Съвета Джулиано Полети заяви: „Подобряването на взаимодействието между политиките в областта на образованието и заетостта е от решаващо значение за борбата с безработицата сред младите хора. За улесняване на този интегриран подход, италианското председателство организира за първи път едно след друго заседание на Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси и на Съвета по образование. Радвам се, че комисар Наврачич и тройката на министрите на образованието се присъединиха днес към нас, за да обсъдим най-добрите начини да се помогне на младите поколения и да се инвестира в тяхното образование и умения.“

Мрежата EURES

Съветът постигна общ подход по регламента за **мрежата EURES** (Европейски служби по заетостта), във връзка с което министър Полети заяви: „Днес отговорихме на призива на Европейския съвет за превръщане на портала EURES в истински европейски инструмент за намиране и наемане на работа и съм доволен, че подобна амбициозна стъпка беше предприета по време на италианското председателство. Трудовата мобилност в рамките на ЕС е важен фактор в борбата с безработицата, особено младежката безработица.“

Жени в управителните съвети на дружествата

Съветът обсъди директивата относно жените в управителните съвети. Той не успя да постигне съгласие по общ подход. Министър Полети заяви: „Засилването на участието на жените в процеса на вземане на икономически решения е от съществено значение за насърчаване на равенството между мъжете и жените в нашите общества и ще бъде от полза за икономиките ни. Работихме усилено през тези шест месеца за деблокиране на преговорите по предложението за директива за подобряване на баланса между половете в управителните съвети на дружествата и сега сме една стъпка по-близо до постигането на споразумение. Въз основа на постигнатото до този момент съм уверен, че Съветът ще бъде в състояние да осъществи напредък по това важно досие.“

- ¹
- В случаите, когато Съветът официално е приел декларации, заключения или резолюции, това се отбелязва в заглавието на съответната точка и текстът се поставя в кавички.
 - Документите, които се посочват в текста, се намират на уебсайта на Съвета (<http://www.consilium.europa.eu>).
 - Актовете, съдържащи изявления за протоколите от заседанията на Съвета, до които може да се предостави публичен достъп, са обозначени със звездичка. Тези изявления се намират на посочения по-горе уебсайт на Съвета или могат да бъдат получени от службата по печата.

СЪДЪРЖАНИЕ¹

ОБСЪДЕНИ ТОЧКИ ОТ ДНЕВНИЯ РЕД

ЗАЕТОСТ И СОЦИАЛНА ПОЛИТИКА	6
Младежка заетост.....	6
Мрежата EURES (Европейски служби по заетостта)	7
Моряци	8
Жени в управителните съвети на дружествата	9
Равно третиране	10
Отпуск по майчинство	11
Работното време в сектора на вътрешния воден транспорт	11
Годишен обзор на растежа за 2015 г., съвместен доклад за заетостта и доклад за механизма за предупреждение.....	12
20-годишен преглед на Пекинската платформа за действие	13
Други въпроси	13

ДРУГИ ОДОБРЕНИ ТОЧКИ

СОЦИАЛНА ПОЛИТИКА

- Статистически данни на Общността за доходите и условията на живот
- Програма за извадковото изследване на работната сила

ВЪТРЕШЕН ПАЗАР

- Селскостопански и горски превозни средства — изисквания за одобрение на типа.....

УЧАСТНИЦИ

Белгия:

Г-н Kris PEETERS

Заместник министър-председател и министър по въпросите на заетостта, икономиката и защитата на потребителите, отговарящ за външната търговия

България:

Г-н Ивайло КАЛИФИН

Заместник министър-председател по демографската и социалната политика и министър на труда и социалната политика

Чешка република:

Г-жа Michaela MARKSOVÁ

Министър на труда и социалните въпроси

Дания:

Г-н Henrik DAM KRISTENSEN

Г-н Manu SAREEN

Министър по въпросите на заетостта

Министър по въпросите на децата, равенството между половете, интеграцията и социалните въпроси

Германия:

Г-н Jörg ASMUSSEN

Г-н Guido PERUZZO

Държавен секретар, Федерално министерство на труда и социалните въпроси

Заместник постоянен представител

Естония:

Г-жа Helmen KÜTT

Министър по социалните въпроси

Ирландия:

Г-н Ged NASH

Г-н Aodhán Ó RÍORDÁIN

Заместник-министър, Министерство на заетостта, предприемачеството и иновациите

Заместник-министър, Министерство на правосъдието и равенството и Министерство на изкуствата, културното наследство и региона, в който се използва ирландски език

Гърция:

Г-н Ioannis VROUTSIS

Министър на заетостта, социалната закрила и социалните грижи

Испания:

Г-жа Fátima BAÑEZ GARCIA

Г-н Pedro LLORENTE CACHORRO

Министър на заетостта и социалната сигурност

Заместник държавен секретар, Министерство на труда и социалната сигурност

Франция:

Г-н François REBSAMEN

Министър на труда, заетостта, професионалното обучение и социалния диалог

Хърватия:

Г-жа Milanka OPAČIĆ

Г-н Mirando MRSIĆ

Заместник министър-председател и министър по въпросите на социалната политика и младежта

Министър на труда и пенсионната система

Италия:

Г-н Giuliano POLETTI

Г-жа Stefania GIANNINI

Министър на труда и социалната политика

Министър на образованието, университетите и научноизследователската дейност

Кипър:

Г-жа Zeta EMILIANIDOU

Министър на труда, социалното подпомагане и социалната сигурност

Латвия:

Г-н Uldis AUGULIS

Министър на социалните грижи

Литва:

Г-н Albinas ZANANAVIČIUS

Заместник-постоянен представител към ЕС

Люксембург:

Г-н Nicolas SCHMIT

Г-н Romain SCHNEIDER

Г-н Claude MEISCH

Унгария:

Г-жа Katalin NOVÁK

Г-н László MODORI

Малта:

Г-н Neil KERR

Нидерландия:

Г-н Lodewijk ASSCHER

Австрия:

Г-н Rudolf HUNDSTORFER

Г-н Gregor SCHUSTERSCHITZ

Полша:

Г-н Władysław KOSINIAK-KAMYSZ

Португалия:

Г-н Pedro MOTA SOARES

Румъния:

Г-н Cristian BADESCU

Словения:

Г-жа Anja KOPAČ MRAK

Словакия:

Г-н Branislav ONDRUŠ

Финландия:

Г-н Lauri IHALAINEN

Г-жа Laura RÄTY

Швеция:

Г-жа Ylva JOHANSSON

Г-жа Pernilla BARALT

Обединено кралство:

Г-жа Esther McVEY

Министър на труда, заетостта и на социалната икономика и солидарността

Министър на социалната сигурност, министър по въпросите на сътрудничеството за развитие и хуманитарните въпроси, министър на спорта
Министър на националното образование, по въпросите на децата и младите хора, министър, отговарящ за висшето образование и научноизследователската дейност

Държавен секретар по въпросите на семейството и младежта, Министерство на човешките ресурси
Заместник държавен секретар по въпросите на пазара на труда

Заместник постоянен представител

Заместник министър-председател, министър по социалните въпроси и заетостта

Федерален министър на труда, социалните въпроси и защитата на потребителите
Заместник постоянен представител

Министър на труда и социалната политика

Министър по въпросите на заетостта, социалната сигурност и солидарността

Заместник постоянен представител

Министър на труда, семейството, социалните въпроси и равните възможности

Държавен секретар, Министерство на труда, социалните въпроси и семейството

Министър на труда

Министър по социалните въпроси и здравеопазването

Министър по въпросите на заетостта

Държавен секретар към министъра по въпросите на децата, възрастните хора и равенството между половете

Заместник министър, отговарящ за заетостта, Министерство на труда и пенсионната система

Комисия:

Г-н Валдис ДОМБРОВСКИС

Г-жа Мариан ТЕЙСЕН

Г-жа Вера ЙОУРОВА

Г-н Тибор НАВРАЧИЧ

Заместник-председател

Член

Член

Член

ОБСЪДЕНИ ТОЧКИ ОТ ДНЕВНИЯ РЕД

ЗАЕТОСТ И СОЦИАЛНА ПОЛИТИКА

Младежка заетост

Съветът проведе обмен на мнения относно младежката заетост, заедно с министрите на образованието от тройката (IT-LV-LU); той призова държавите членки да активизират усилията си за борба с проблема с младежката безработица и да продължат да проследяват в дух на неотложност този въпрос ([15949](#)).

Министрите изразиха задоволство от провеждането на диалог със своите колеги в областта на образованието, тъй като младежката заетост е междусекторен въпрос, свързан с образованието, уменията, обучението и компетентностите.

Те изтъкнаха, че инвестирането в пригодността за заетост е от решаващо значение; преодоляването на високите равнища на безработица е основно предизвикателство за доверието в ЕС през идните години.

ЕС се нуждае от нов амбициозен подход в отговор на глобалните предизвикателства чрез по-добро съчетаване на компетентностите и уменията с търсенето и нуждите на пазара на труда.

Държавите членки следва да осигурят ефективен преход от образование към работа; младите хора трябва да бъдат информирани за изискванията на пазара на труда. Тъй като младите хора идват от различни среди, трябва да им се предложат възможности за чиракуване, платени стажове и придобиване на езикови умения.

Икономическото развитие на ЕС зависи, наред с другото, от обучението и уменията на младите хора. ЕС следва да насърчава предприемаческия дух сред младите хора, като ги стимулира да предприемат повече рискове.

Въпросът за младежката заетост продължава да заема важно място в политическата програма. Инвестициите трябва да бъдат стимулирани както на национално равнище, така и на равнище ЕС, за да се подпомогне икономическото възстановяване и възстановяването на заетостта, като се улесни интеграцията на безработните млади хора на пазара на труда.

Инвестициите в образованието и уменията за заетост са от ключово значение, за да може ЕС да увеличи своята конкурентоспособност в световен мащаб, като същевременно запази модела си за икономическо развитие и социално сближаване. Също толкова важно е и да се изгради по-здрава връзка между институциите, отговарящи за образованието и обучението (по-специално училищата и университетите) и бизнеса. Това не само ще подобри обучението на младите хора и ще улесни техния преход от училище към работа, но и ще гарантира, че те имат правилните умения, като по този начин ще повиши тяхната пригодност за заетост, мобилност и гъвкавост. В този контекст социалните партньори носят специална отговорност.

В тази област вече са предприети няколко инициативи, които са в ход както на национално равнище, така и на равнище ЕС, като например препоръката за създаване на гаранция за младежта, Европейският алианс за професионална подготовка и рамката за качество на стажовете.

Мрежата EURES (Европейски служби по заетостта)

Съветът постигна общ подход по регламент, който установява нови правила за подобряване на ефективността на EURES, както и на сътрудничеството между държавите членки ([16333/14](#) + [16333/14 COR1](#)).

С усъвършенстваната мрежа EURES се засилва помощта за работниците с оглед преодоляване на пречките пред мобилността, увеличава се достъпът до възможности за заетост в целия ЕС и се улеснява създаването на работни места, като се съдейства за постигане на по-добро съответствие между търсенето и предлагането на пазара на труда.

Целта е да се укрепи капацитетът на съществуващата мрежа EURES, така че тя да стане по-достъпна и лесна за използване от гражданите на ЕС.

Окончателният текст на Съвета следва предложението на Комисията за отваряне на мрежата за частни партньори, но и задължава службите за заетост със стопанска цел да предоставят всички основни услуги, включени в регламента. Това значително увеличава базата данни със свободни работни места.

Държавите членки трябва да изготвят процедура за приемане, като същевременно запазят известна степен на гъвкавост с оглед нейното адаптиране към националните системи; на публичните служби по заетостта се предоставя привилегирован статут в съответствие със специалната им роля и национални задължения.

Работниците и работодателите с добри перспективи за намиране на работа или попълване на свободно работно място получават помощ, адаптирана към нуждите им, в допълнение към общата информация.

Автоматизираната система за намиране на съответствие между свободните работни места и заявленията за работа, въз основа на оперативната съвместимост на националните класификации с Европейската класификация на уменията, компетентностите, квалификациите и професиите (ESCO), подобрява възможностите за оправдаване на очакванията както на работниците, така и на работодателите. Окончателният компромис включва нов акт за изпълнение относно приемането и актуализирането на избиращият списък на уменията/компетентностите и професиите за използването на мрежата EURES, като предоставя на държавите членки възможност официално да изказват мнението си при приемането на списъка.

Чиракуването и стажовете са включени в приложното поле на регламента, но са сведени само до такива извън образователните или учебните програми и професионалното обучение или такива, които не са публично финансирани, като част от активните политики на държавите членки за пазара на труда.

Освен това за съществуващите партньори на EURES окончателният текст предвижда едногодишна дерогация от процедурата за приемане, така че да се гарантира плавен преход от старата към новата законодателна рамка.

Европейският парламент все още не е представил позицията си на първо четене.

Моряци

Съветът постигна общ подход по директива за изменение относно морските лица ([16148/1/14 REVI](#)).

Директивата предвижда по-уеднаквена защита на трудовите права на морските лица, включително правото на информиране и консултиране, и дава на морските лица същите права като тези, от които се ползват работниците на сушата. Тя също така взема предвид специфичния характер на сектора на корабоплаването.

Целта на предложението е да се поправи настоящата правна ситуация, която води до неравностойно третиране на една и съща категория работници в различни държави членки в зависимост от това дали последните прилагат или не освобождаванията и дерогациите, които действащото законодателство допуска.

Освен гарантирането на равнопоставени условия в морския сектор, целта на предложението е да се повиши качеството на свързаните с мореплаването работни места, за да се обърне настоящата тенденция за спад на броя млади европейци, които навлизат в някои морски професии, и да се задържат опитните работници в тези професии.

С директивата се въвежда повече гъвкавост в начина на прилагане спрямо морските лица на пет директиви в областта на трудовото право, а именно директивите за случаите на неплатежоспособност, за европейските работнически съвети, за информирането и консултирането, за колективните уволнения и за прехвърлянето на предприятия. Посочените директиви са насочени към работниците на сушата и понастоящем или освобождават морските работници и/или рибарите, или дават възможност на държавите членки да ги изключат от приложното поле на законодателството без изрична обосновка.

Морският транспорт представлява съществен елемент от европейската икономика. Една четвърт от световния флот плава под европейско знаме и два милиона европейци работят в морските отрасли.

Днес повече от всякога морската икономика на Европа се нуждае от достатъчна степен на регулаторна гъвкавост, за да функционира в една силно конкурентна глобална среда. Това е и сектор, в който социалният диалог има специална роля с оглед на преобладаващите диверсифицирани договорни отношения.

Европейският парламент все още не е представил становището си на първо четене.

Жени в управителните съвети на дружествата

Съветът не беше в състояние да постигне общ подход относно директива за подобряване на баланса между половете в управителните съвети на дружествата ([16300/14](#)).

С цел да се разреши сериозният проблем с недостатъчното представяне на жените в процеса на вземане на икономически решения на най-високо равнище, с предлаганата директива се поставя количествена цел дялът на недостатъчно представения пол в управителните съвети на дружества, допуснати до борсова търговия, да достигне 40 % до 2020 г. (до 2018 г. за публичните предприятия). Дружествата ще трябва да се стремят към тази цел, наред с другото, чрез въвеждането на процедурни правила за подбора и назначаването на членове на управителния съвет, които нямат изпълнителни функции.

От дружествата, които не са успели да постигнат целта от 40 %, ще се изисква да продължат да прилагат процедурните правила, както и да обяснят какви мерки са предприели и възнамеряват да предприемат за нейното постигане. За държавите членки, които решат да си поставят целта както за изпълнителните директори, така и за директорите без изпълнителни функции, ще се прилага по-нисък дял (33 %).

В търсене на компромис по това предложение, председателството представи преработена клауза за гъвкавост (член 4б) и удължи сроковете за прилагане и докладване (членове 5, 8 и 9).

Клауза за гъвкавост (член 4б)

Замислена в съответствие с принципа на субсидиарност, клаузата за гъвкавост, заложена в член 4б, би позволила на държавите членки да работят за изпълнение на целите на директивата със средства по свой избор и да спрат прилагането на процедурните изисквания, при условие че вече са предприели мерки с равностойна ефективност или са постигнали напредък, който ги доближава до заложените в директивата цели.

За да се съчетае гъвкавостта с максимална правна сигурност, в член 4б съответно са определени сценариите, за които по смисъла на закона би се считало, че гарантират „равностойна ефективност“. В член 4б е оставена отворена и възможността държавите членки евентуално да могат да използват клаузата за гъвкавост в други законни случаи, в които има доказана равностойна ефективност или достатъчен напредък.

Преработен график за изпълнение и докладване (член 5, член 8 и член 9)

Съгласно преработения график за изпълнение държавите членки ще трябва да транспонират директивата не по-късно от три години след нейното приемане (член 8). В настоящия текст сроковете за докладване също са удължени в съответствие с новия срок за изпълнение (член 5 и член 9). Преработеният график би осигурил на държавите членки и на дружествата повече време да подготвят собствени мерки и да постигнат напредък, в т.ч. с оглед на прилагането на клаузата за гъвкавост.

Европейският парламент вече е приел позицията си на първо четене.

Равно третиране

Министрите проведоха ориентационен дебат по директивата за равното третиране. Обобщавайки обсъжданията, председателството отбеляза, че съществува значителна подкрепа за продължаване на работата по това досие, с оглед постигане на единодушно споразумение. Директивата има за цел да разшири обхвата на защитата срещу дискриминация, основана на религиозна принадлежност или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация, до области извън заетостта ([*15705/14 ADD 1 REV 2*](#)).

Като допълва съществуващото законодателство на ЕО¹ в тази област, предложението за директива ще забрани дискриминацията на посочените по-горе основания в следните области: социална закрила, в т.ч. социална сигурност и здравеопазване, образование и достъп до стоки и услуги, включително жилищно настаняване.

Директивата е в дневния ред на Съвета от 2008 г. насам. Продължителните обсъждания и преработването на текста в работната група на Съвета не доведоха до желания пробив. Директивата се разглежда като приоритет от новата Комисия.

¹ По-конкретно директиви 2000/43/ЕО, 2000/78/ЕО и 2004/113/ЕО на Съвета.

Отпуск по майчинство

Председателството информира Съвета за последните новости във връзка с директивата за отпуск по майчинство. Настоящото предложение бе предмет на неофициални контакти между председателството и Европейския парламент.

Последният доклад на Съвета за напредъка беше представен на Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси през декември 2011 г.

Председателството опита да проучи възможността за възобновяване на обсъждането с новоизбрания парламент. Междувременно Комисията започна да обмисля оттеглянето на това предложение.

С предложението на Комисията минималната продължителност на отпуск по майчинство би била увеличена от 14 на 18 седмици с минимално обезщетение наравно с обезщетението за отпуск по болест (както при сега действащата директива). Това би включвало задължителен отпуск от поне шест седмици след раждане (в сравнение с двете седмици задължителен отпуск преди или след раждане при сега действащата директива).

В своето становище Европейският парламент отиде доста по-далече, като настоя за 20 седмици отпуск по майчинство при пълна заплата, включително шест седмици задължителен отпуск след раждане.

Обсъжданията показаха, че искането за 20 седмици със заплащане в пълен размер е неприемливо за Съвета и представлява нереалистична основа за по-нататъшно обсъждане, особено в контекста на икономическата криза и натиска за осигуряване на фискална консолидация.

Работното време в сектора на вътрешния воден транспорт

Съветът постигна политическо съгласие по директива, която засяга определени аспекти на организацията на работното време в сектора на вътрешния воден транспорт ([16031/14](#) + [16031/14 ADD 1](#) + [16031/14 ADD 2](#)).

Предложението за директива има за цел да придаде правно действие на Европейското споразумение, сключено от Европейския съюз за речно корабоплаване (EBU), Европейската организация на речните превозвачи (ESO) и Европейската федерация на работниците от транспорта (ETF).

Настоящото споразумение на равнище ЕС между социалните партньори на сектора въвежда специфични минимални правила, уреждащи работното време на работниците на плавателни съдове за транспорт на пътници или товари по вътрешните водни пътища на територията на ЕС. Работното време в тази област може да се характеризира с високи равнища на непланирани прекъсвания в работата, като например изчакване при шлюзове или с товарене и разтоварване, което може да се извършва през нощта. По-конкретно, в споразумението се предвижда:

- седмично работно време (максимум 48 часа, осреднено за период до 12 месеца);
- нощна работа (до 42 часа на седмица);
- почивни дни (най-малко четири седмици платен годишен отпуск);
- дневни и седмични почивки (най-малко 10 часа почивка всеки ден).

Предложението за директива съдържа клауза, позволяваща на държавите членки да запазят по-благоприятни разпоредби от съдържащите се в споразумението.

Годишен обзор на растежа за 2015 г., съвместен доклад за заетостта и доклад за механизма за предупреждение

Комисията представи на Съвета годишния обзор на растежа за 2015 г., съвместния доклад за заетостта и доклада за механизма за предупреждение ([15985/14](#), [15953/14](#), [15988/14](#)).

Наред с другото, председателството заяви, че икономическото и социалното положение в ЕС продължава да бъде предизвикателство. Преструктурирането на икономиките и пазарите на труда в ЕС след кризата бе свързано с болезнени промени и има сериозни последици за заетостта и социалната структура на европейските общества.

Очакваното възстановяване не се случва. Налице са някои положителни признаци през последните месеци, но не достатъчно, за да има осезаеми резултати в областта на икономиката, заетостта и социалните перспективи. Новият годишен обзор на растежа обрисова картина, която не е напълно окуражаваща: ЕС все още не е излязъл от трудното положение.

На 28 ноември Комисията представи своя икономически пакет за 2015 г., съдържащ годишния обзор на растежа, проекта на съвместния доклад за заетостта и доклада за механизма за предупреждение.

В годишния обзор на растежа за 2015 г. се препоръчват три основни стълба за икономическата и социалната политика на ЕС за 2015 г.: координиран стимул на инвестициите, подновен ангажимент за структурни реформи и прилагане на фискална отговорност. В обзора се призовава за интегриран подход с едновременни действия и в трите области.

В годишния обзор на растежа се правят и някои предложения за рационализиране и укрепване на семестъра през 2015 г. Комисията обещава да засили взаимодействието си с Европейския парламент и социалните партньори преди годишния обзор на растежа да бъде представен, както и да обсъди някои хоризонтални аспекти с тях. Новите правила за управление имат за цел да се осигури по-политически и многостранен процес, включително непрекъсната кръстосана проверка на политиките и на изпълнението в рамките на Съвета.

В проекта за съвместен доклад за заетостта се подчертава, че състоянието на заетостта и социалното положение продължават да пораждат безпокойство.

В доклада за механизма за предупреждение се посочва, че икономическият растеж е недостатъчен, за да доведе до значително подобрене на трудовите и социалните показатели; в него се изтъква, че негативните тенденции в областта на заетостта и социалната сфера могат да окажат отрицателно въздействие върху потенциалния растеж на БВП и пораждат риск от задълбочаване на макроикономическите дисбаланси.

20-годишен преглед на Пекинската платформа за действие

Съветът прие заключенията относно 20-годишния преглед на изпълнението на Пекинската платформа за действие от страна на държавите членки и институциите на ЕС ([16304/14](#)).

Заключенията се основават на доклад на Европейския институт за равенство между половете (EIGE).

Голяма част от работата на Съвета в областта на равенството между половете се извършва въз основа на Пекинската платформа за действие — международна програма за овластяване на жените, създадена в рамките на ООН по време на Четвъртата световна конференция за жените през 1995 г. С цел да се проследи изпълнението на действията в 12-те приоритетни области, посочени в Пекинската платформа, няколко последователни председателства на ЕС работиха по събирането и анализа на данни и изготвянето на показатели в дадени приоритетни области..

Други въпроси

– Резултати от конференцията, посветена на „стратегията от Рим“

Председателството информира министрите относно „стратегията от Рим“, която се явява резултат от конференцията за социалната икономика в Европа.

– Представяне на програмата на встъпващото латвийско председателство

Встъпващото латвийско председателство представи работната си програма на Съвета.

ДРУГИ ОДОБРЕНИ ТОЧКИ

СОЦИАЛНА ПОЛИТИКА

Статистически данни на Общността за доходите и условията на живот

Съветът реши да не се противопоставя на приемането на Регламент (ЕС) № .../... на Комисията от XXX година за прилагане на Регламент (ЕО) № 1177/2003 относно статистическите данни на Общността за доходите и условията на живот (EU-SILC) по отношение на списъка за 2016 г. на целевите второстепенни променливи за достъп до услуги ([14431/14](#) + [14431/14 ADD1](#)).

Програма за извадковото изследване на работната сила

Съветът изрази намерението си да не се противопоставя на приемането на Делегиран регламент (ЕС) № .../... на Комисията от 22.10.2014 г. за изменение на Регламент (ЕС) № 318/2013 за приемане на програмата от *ad hoc* модули за 2016—2018 г. за извадковото изследване на работната сила, предвидено в Регламент (ЕО) № 577/98 на Съвета ([14729/14](#) + [14729/14 ADD1](#)).

ВЪТРЕШЕН ПАЗАР

Селскостопански и горски превозни средства — изисквания за одобрение на типа

Съветът реши да не се противопоставя на влизането в сила на регламентите на Комисията за допълване на Регламент (ЕС) № 167/2013 във връзка с изискванията по отношение на екологичните характеристики и характеристиките на задвижването ([14538/14](#)) и изискванията към спирането ([14419/14](#)) за одобряването на земеделски и горски превозни средства.

Регламентите на Комисията представляват делегирани актове, които вече могат да влязат в сила, при условие че Европейският парламент не представи възражения.
