

Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale

European Commission

<https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/>

O Europă socială puternică pentru tranziții juste și redresare

Europa găzduiește cele mai egale societăți din lume, cele mai înalte standarde în condiții de muncă și o protecție socială largă. Sustenabilitatea competitivă se află în centrul economiei sociale de piață a Europei, depunând eforturi pentru un model de creștere durabilă și favorabilă incluziunii, care oferă tot ce este mai bun pentru oameni și planetă. Pe acest model unic se bazează rezistența socială și economică a Europei.

Europenii apreciază acest model social și economic unic și se așteaptă ca acesta să aducă oportunități pentru toți, indiferent de sex, origine rasială sau etnică, religie sau convingeri, dizabilități, vârstă sau orientare sexuală. Ambiția Uniunii este de a respecta promisiunea de prosperitate comună. Aceasta este și promisiunea Pilonului European al Drepturilor Sociale, proclamată de Parlamentul European, Consiliu și Comisie în 2017.

Schimbările climatice și provocările de mediu, digitalizarea, globalizarea și tendințele demografice ne schimbă rapid viața de zi cu zi. COVID-19 a expus Europa unor noi schimbări drastice în locurile de muncă, educație, economie, sisteme de bunăstare și viața socială. În momente de transformări profunde ca acestea, țesutul nostru social este pus la încercare. Europeanii continuă, în mod legitim, să țină promisiunea unei economii sociale de piață performante, cu locuri de muncă care să permită un trai decent și protecție în momente de nevoie. Nouă din zece europeni consideră că Europa socială este importantă pentru ei și ar trebui să ofere șanse egale și acces la piața muncii, precum și condiții de muncă echitabile și protecție socială. Îmbunătățirea și adaptarea „cartei noastre de reguli sociale” – promovarea unei economii care funcționează pentru oameni și promovarea progresului social – se află în centrul răspunsului Europei la aceste schimbări. Cele 20 de principii ale Pilonului european al drepturilor sociale sunt farul care ne ghidează către o Europă socială puternică și stabilesc viziunea pentru noul nostru „cadru de reguli sociale”. Ele exprimă principii și drepturi esențiale pentru piețele muncii și sistemele de bunăstare echitabile și funcționale în Europa secolului XXI. Unele principii reafirmă drepturile deja prezente în *acquis*-ul Uniunii; alții stabilesc obiective clare pentru calea de urmat, pe măsură ce abordăm provocările care decurg din evoluțiile societale, tehnologice și economice.

O Europă socială puternică este fundamentul nu numai al prosperității și bunăstării cetățenilor noștri, ci și al unei economii competitive. O forță de muncă calificată inovatoare, capabilă să modeleze și să se adapteze la tranzițiile verzi și digitale va fi cheia în acest sens.

Comisia propune trei obiective principale ale UE care urmează să fie atinse până la sfârșitul deceniului în domeniile ocupării forței de muncă, competențelor și protecției sociale, în concordanță cu Obiectivele de dezvoltare durabilă ale ONU. Împreună cu obiectivele consacrate în principiile pilonului și sprijinul financiar al Cadrului financiar multianual (CFM) 2021—2027 și NextGenerationEU, obiectivele ne vor ghida eforturile comune către o Europă socială puternică și atingerea unui impact durabil. Completând obiectivele politice îndrăznețe ale UE stabilite pentru tranziția verde și digitală, obiectivele sociale vor contribui la concentrarea eforturilor de politică pe atingerea rezultatelor și vor constitui un stimul important pentru reformă și investiții în

statele membre. Aceștia pot ghida deciziile de politică în statele membre și regiunile acestora, inclusiv în contextul planurilor naționale de redresare și reziliență în cadrul Facilității pentru redresare și reziliență (RRF) și în conformitate cu recomandările specifice fiecărei țări, precum și în contextul programării fondurilor politicii de coeziune 2021—2027. Ele vor permite, de asemenea, măsurarea și monitorizarea progresului către ambițiile și angajamentul politic al pilonului. Cel puțin 78% din populația cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani ar trebui să aibă un loc de muncă până în 2030. Cu o rată de ocupare a forței de muncă în UE de 73,1% în 2019, obiectivul privind rata de ocupare a forței de muncă pentru Europa 2020 de 75% a fost aproape atins. În ciuda eforturilor UE, criza COVID-19 a oprit progresul pozitiv al ocupării forței de muncă de 6 ani, cu o rată de ocupare de 78,3% pentru bărbați și 66,6% pentru femei până în al treilea trimestru al anului 2020. Prin stabilirea unui nou titlu țintă pentru 2030, UE își reafirmă angajamentul față de o rată de ocupare ridicată a incluziunii. Pentru a atinge acest obiectiv general, Europa trebuie să:

- înjumătățească decalajul de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă față de 2019. Acest lucru va fi esențial pentru progresul în materie de egalitate de gen și pentru atingerea obiectivului de ocupare a forței de muncă pentru întreaga populație de vârstă activă;
- sporească furnizarea de educație și îngrijire formală a copiilor (ECEC), contribuind astfel la o mai bună reconciliere între viața profesională și cea privată și să susțină o participare mai mare a femeilor pe piața muncii;
- ia măsuri pentru scăderea numărului de tineri care nu sunt angajați și nu sunt nici implicați în educație sau formare cu vârsta cuprinsă între 15 și 29 de ani, de la 12,6% (2019) la 9%, și anume prin îmbunătățirea perspectivelor lor de angajare;
- se asigure că cel puțin 60% dintre adulți participă la formare în fiecare an.

Implementarea principiilor Pilonului Social

De la proclamarea Pilonului Social la Summit-ul de la Göteborg din 2017, au fost deja adoptate măsuri semnificative la nivel UE, național, regional sau local, cu sprijin din fonduri UE, sprijin tehnic și îndrumări prin procesul semestrului european și recomandări de consolidare a dimensiunii sociale a UE. Acum este timpul să facem un efort concertat – cu implicarea tuturor nivelurilor de guvernare, a partenerilor sociali și a altor actori – pentru a implementa pe deplin principiile Pilonului Social. Secțiunile care urmează se concentrează asupra domeniilor în care este necesară o atenție suplimentară, nu doar în contextul actual al redresării, ci și pe termen lung, pentru a construi o Europă socială mai puternică până în 2030, în beneficiul tuturor europenilor.

O atenție specială trebuie acordată tinerilor și persoanelor slab calificate, care sunt mai vulnerabile la fluctuațiile de pe piața muncii. Au nevoie de sprijin suplimentar pentru că: mulți au lucrat în sectoarele cele mai afectate de pandemie, cum ar fi turismul; alții, după terminarea studiilor, au avut mai puține oportunități de a intra pentru prima dată pe piața muncii; iar alții au fost nevoiți să-și întrerupă educația sau formarea și nu și-au putut obține calificările conform planului. Garanția pentru tineret consolidată oferă îndrumări către o integrare stabilă pe piața muncii, cu accent pe locuri de muncă de calitate. Aceasta va fi sprijinită de NextGenerationEU și de CFM, în principal prin Fondul Social European Plus (FSE+), cu sprijin din RRF pentru măsuri eligibile. Comisia reiterează apelul adresat statelor membre de a dedica cel puțin 22 de miliarde euro sprijinului pentru ocuparea forței de muncă pentru tineri. Stagiile permit dobândirea unei experiențe practice și de primă mână. Ele facilitează în mod util accesul tinerilor pe piața muncii.

Cu toate acestea, acest obiectiv poate fi atins numai dacă stagiile sunt de bună calitate și aplică condiții de muncă echitabile.

Condițiile de muncă din UE sunt printre cele mai bune din lume. Legislația UE stabilește cerințe minime privind condițiile de muncă, timpul de lucru, sănătatea și securitatea la locul de muncă și tratamentul egal al persoanelor indiferent de sex, origine etnică sau rasială, dizabilitate, religie sau convingeri, vârstă sau orientare sexuală. De asemenea, garantează un tratament egal al lucrătorilor mobili cu cetățenii în ceea ce privește accesul la locuri de muncă, condiții de muncă și toate celelalte avantaje sociale și fiscale. Cu toate acestea, lumea muncii este într-o permanentă schimbare, în special datorită digitalizării. Apar noi forme de organizare a muncii și relații de muncă și aduc noi oportunități și provocări. Atingerea ocupării depline va necesita nu numai o creștere semnificativă a participării pe piața muncii, ci și condiții de muncă adecvate care să susțină locuri de muncă de calitate, care este o responsabilitate cheie a angajatorilor. Impozitarea ar trebui transferată de la forța de muncă către alte surse mai susținătoare pentru ocuparea forței de muncă și în conformitate cu obiectivele climatice și de mediu, protejând în același timp veniturile pentru o protecție socială adecvată.

Îmbunătățirea standardelor de securitate și sănătate în muncă este nu numai esențială pentru protejarea securității și sănătății lucrătorilor, dar este și benefică pentru productivitatea muncii, ocuparea forței de muncă și pentru economie în general. Accidentele și bolile de muncă duc la o pierdere anuală estimată de aproximativ 3,3% din PIB în UE. În ultimul deceniu, cadrul și normele europene privind securitatea și sănătatea în muncă (SSM) au contribuit la îmbunătățirea considerabilă a condițiilor de muncă. Rata de incidență a accidentelor mortale la locul de muncă a scăzut cu aproape 30%.

Mobilitatea este în centrul proiectului european. În ultimii ani, Comisia a propus o agendă ambițioasă pentru mobilitatea echitabilă a forței de muncă. Acesta a inclus reforma EURES, revizuirea normelor privind detașarea lucrătorilor, revizuirea normelor de coordonare a securității sociale, orientări politice și noi reguli sociale pentru lucrătorii mobili din transportul rutier (inclusiv cu privire la detașarea șoferilor), lupta împotriva muncii nedeclarate și crearea unei Autorități Europene a Muncii (ELA). Accentul se pune acum pe implementarea și aplicarea integrală a acestor reguli. Comisia, împreună cu ELA, va oferi sprijin autorităților naționale și inspectoratelor de muncă, de exemplu prin consolidarea capacităților și furnizarea de informații privind drepturile și obligațiile atunci când lucrează în străinătate. Pandemia de COVID-19 a pus în lumină condițiile precare de muncă ale multor lucrători mobili, inclusiv ale lucrătorilor sezonieri. Protejarea și îmbunătățirea drepturilor și condițiilor lor de muncă, în timp ce mobilitatea forței de muncă funcționează fără probleme pentru întreprinderi și administrații, este esențială pentru o piață internă care funcționează bine. Comisia a stabilit pași pentru o mai bună implementare și aplicare a normelor pieței unice, inclusiv în contextul mobilității forței de muncă, în planul său de acțiune pe termen lung. Comisia a adoptat orientări privind libera circulație a lucrătorilor și lucrătorilor sezonieri în UE în contextul pandemiei de COVID-19.

Diversitatea în societatea și economia noastră este un punct forte. Discriminarea pe motive de sex, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală este interzisă în UE. Comisia pregătește raportul comun privind aplicarea Directivei privind egalitatea în muncă și a Directivei privind egalitatea rasială pentru a determina cele mai bune practici în punerea în aplicare a ambelor directive și principalele provocări viitoare și va prezenta orice

posibilă legislație necesară pentru a remedia deficiențele. De asemenea, Comisia a prezentat strategii ambițioase pentru o Uniune a egalității, cu care vor fi create sinergii pentru a oferi șanse egale tuturor.

În ciuda progreselor înregistrate în ultimul deceniu, rata de ocupare a forței de muncă și nivelurile salariale ale femeilor sunt încă în urmă față de cele ale bărbaților. Femeile continuă să fie serios subreprezentate în pozițiile de luare a deciziilor, în special în funcțiile de conducere superioară și în sălile de consiliu corporative. Implementând Strategia pentru egalitatea de gen 2020—2025, UE va continua să combată violența bazată pe gen, să contracareze stereotipurile de gen, să promoveze participarea femeilor la luarea deciziilor și să depună eforturi pentru a reduce decalajele de gen pe piața muncii, salariile și pensiile. Comisia va continua să insiste pentru adoptarea propunerii din 2012 a directivei privind poziționarea femeilor în consiliile de conducere. Pe lângă acest plan de acțiune, Comisia propune o directivă pentru a consolida aplicarea principiului egalității de remunerare pentru muncă egală sau muncă de valoare egală între bărbați și femei prin măsuri de transparență a salariilor și mecanisme de aplicare. De asemenea, Comisia va mapa cele mai bune practici în acordarea de drepturi la pensie pentru pauzele de carieră legate de îngrijire în sistemele de pensii și va promova schimbul de practici între statele membre, partenerii sociali și părțile interesate din domeniul pensiilor.

Politicile adecvate privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată facilitează concilierea vieții profesionale cu cea privată. În special, acordarea de concedii plătite poate avea un efect pozitiv asupra ratei de ocupare a forței de muncă, în special pentru femei, și poate contribui la reducerea decalajului de gen. Nivelul și proiectarea prestațiilor parentale și posibilitatea de a împărți concediul în mod egal între bărbați și femei sunt, de asemenea, importante în acest context. În conformitate cu Directiva privind echilibrul dintre viața profesională și viața privată, UE va continua să promoveze partajarea egală a responsabilităților legate de îngrijire și muncă. Persoanele cu dizabilități se confruntă cu bariere importante în educație, formare, angajare, protecție socială, locuințe și sănătate. Evaluarea Strategiei europene pentru persoanele cu dizabilități 2010—2020 arată că UE a contribuit în mod semnificativ la îmbunătățirea accesibilității persoanelor cu dizabilități și la promovarea drepturilor acestora. Cu toate acestea, în domenii precum sănătatea, ocuparea forței de muncă, educația și competențele, progresul a fost mai limitat sau mai inegal. Pe baza acestei evaluări și pentru a crește în continuare egalitatea de șanse în UE, Comisia a adoptat împreună cu acest plan de acțiune o nouă strategie privind drepturile persoanelor cu dizabilități pentru perioada 2021—2030, în conformitate cu obiectivele Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități.

Promovarea incluziunii sociale și combaterea sărăciei sunt valori de bază ale modului nostru de viață european. În timp ce nivelurile de sărăcie au scăzut în ultimul deceniu, inegalitățile nu au urmat aceeași tendință. Situația relativă a veniturilor celor mai vulnerabili nu sa îmbunătățit. Pandemia exacerbează inegalitățile existente, indicând posibile lacune în adecvarea și acoperirea protecției sociale. Pentru a atinge până în 2030 obiectivul de reducere a numărului de persoane expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială cu cel puțin 15 milioane, este esențială o abordare integrată pentru a răspunde nevoilor în toate etapele vieții și a viza cauzele fundamentale ale sărăciei și ale excluziunii sociale.

Accesul efectiv la servicii esențiale de o calitate suficientă, cum ar fi apă, canalizare, asistență medicală, energie, transport, servicii financiare și comunicații digitale, este cheia pentru

garantarea incluziunii sociale și economice. Aceste servicii pot fi, de asemenea, o sursă importantă de creare de locuri de muncă. Cu toate acestea, veniturile, vârsta, inegalitățile teritoriale și deficitul de infrastructuri pot îngreuna accesul. Investițiile în infrastructuri verzi, digitale și sociale, inclusiv prin intermediul politicii de coeziune a UE, ajută la prevenirea și combaterea segregării spațiale și la îmbunătățirea accesului la servicii de calitate.

Sistemele de sănătate și de îngrijire pe termen lung au fost supuse unei tensiuni considerabile în timpul pandemiei, ceea ce s-a adăugat provocărilor deja existente, cum ar fi timpii de așteptare în creștere pentru asistența medicală, deficitul de personal structural și inegalitățile în creștere în sănătate. Reformele și investițiile în sistemele de sănătate sunt necesare pentru a le crește rezistența și capacitatea de a gestiona crizele actuale și viitoare, pentru a consolida asistența medicală primară și sănătatea mintală și pentru a îmbunătăți accesul la asistență medicală de calitate pentru toți și pentru a reduce inegalitățile sociale, teritoriale și economice în domeniul sănătății. Comisia sprijină statele membre în aceste eforturi prin furnizarea de informații bazate pe dovezi și schimbul de bune practici pentru a consolida sistemele de sănătate.

În timpul pandemiei, multe state membre au extins protecția socială la grupurile neacoperite anterior. Aceste măsuri excepționale pot fi o sursă de inspirație pentru reformele structurale care îmbunătățesc protecția șomerilor, a lucrătorilor non-standard și a persoanelor care desfășoară activități independente și care asigură o finanțare durabilă a acestora, în conformitate cu Recomandarea Consiliului din 2019 privind accesul la protecție socială.

O reflecție ulterioară asupra finanțării protecției sociale, în special asupra modelelor de finanțare care să permită o solidaritate continuă între și în cadrul generațiilor, este necesară pentru a asigura accesul egal și durabil la protecția socială în ceea ce privește grupurile și riscurile acoperite, ținând cont de faptul că contribuțiile și impozitele pe muncă pot scădea având în vedere scăderea populației cu vârstă de muncă.

Protecția socială dincolo de frontierele naționale este o condiție prealabilă a unei piețe interne bune. Formele existente și noi de mobilitate a forței de muncă, facilitate de digitalizare, de la tele-munca transfrontalieră generalizată la nomazi digitali care lucrează de la distanță în UE, necesită interacțiuni fără întreruperi între lucrătorii mobili și administrații, reducând în același timp riscul de erori și fraudă. Soluțiile inovatoare, în special cele digitale, pot facilita mobilitatea fizică și virtuală a cetățenilor, pot sprijini portabilitatea drepturilor de securitate socială și verificarea transfrontalieră a acoperirii securității sociale de către administrații și pot aborda provocările în identificarea persoanelor pentru securitatea socială.

Realizarea pilonului european al drepturilor sociale este un angajament politic și o responsabilitate comună a instituțiilor UE, a autorităților naționale, regionale și locale, a partenerilor sociali și a societății civile, toate acestea având un rol de jucat în conformitate cu competențele lor. UE va sprijini acest efort cu toate instrumentele disponibile: sprijin financiar prin intermediul mai multor fonduri UE pentru a investi în redresarea echitabilă și tranziția dublă verde și digitală; stimularea angajamentului tuturor actorilor; furnizarea de îndrumare și coordonare a politicilor economice și sociale naționale prin intermediul semestrului european; aplicarea legislației UE; și valorificându-și rolul de lider global. Comisia încurajează toți actorii relevanți să utilizeze cât mai bine instrumentele disponibile pentru a accelera punerea în aplicare a pilonului social.

Implicarea autorităților naționale, regionale și locale, a partenerilor sociali și a societății civile este esențială pentru a asigura angajamentul față de pilon. În acest sens, o coordonare coerentă și cuprinzătoare la nivel național este crucială și poate face diferența în mobilizarea eforturilor tuturor actorilor naționali relevanți. Comisia va continua să organizeze evenimente la nivelul UE pentru a face bilanțul progreselor înregistrate și a stabili ambiția pentru acțiunile la nivelul UE. Toți actorii relevanți ar trebui să organizeze activități de comunicare și implicare pentru a crește gradul de conștientizare a pilonului și a promova drepturile sociale în Europa și pentru a se implica cu cetățenii și cu toți cei care lucrează direct la punerea în aplicare a principiilor pilonului.

Regulamentul social al UE este la fel de bun ca și implementarea sa. Mulți dintre respondenții consultării desfășurate în sprijinul acestui Plan de acțiune au subliniat importanța unei mai bune implementări și aplicări a legislației sociale și a muncii existente în UE. Un dialog mai strâns și mai regulat cu statele membre poate facilita transpunerea în timp util a instrumentelor juridice ale UE, poate îmbunătăți calitatea punerii în aplicare a acestora și poate evita necesitatea recurgerii ulterior la proceduri de încălcare a dreptului comunitar. În paralel, Comisia va urmări să-și intensifice acțiunile în cazul în care statele membre nu își îndeplinesc obligațiile care le revin în temeiul dreptului UE.

Prin ghidarea acțiunii internaționale a UE în domeniul social, pilonul ajută la afirmarea rolului UE de lider global responsabil. Comisia lucrează pentru crearea unor condiții de concurență echitabile la nivel mondial, în care avantajele competitive să nu fie în detrimentul celor mai vulnerabili. Pe de o parte, UE acționează în cadrul unui sistem multilateral bazat pe norme internaționale, la care UE și/sau statele sale membre subscriu. Pe de altă parte, pilonul este un instrument de ghidare pentru relațiile noastre bilaterale cu partenerii externi, definind nivelul înalt de standarde sociale la care UE se află.

Acest plan de acțiune propune acțiuni la nivelul UE pentru punerea în aplicare în continuare a pilonului european al drepturilor sociale, pentru a construi o Europă socială mai puternică pentru tranziții și redresare echitabile. Obținerea unei satisfacții depline a drepturilor și principiilor pilonului de către cetățenii UE necesită, în cea mai mare parte, acțiuni la nivel național, regional și local. Comisia invită statele membre, partenerii sociali și alți actori relevanți, cum ar fi autoritățile regionale și locale, precum și organizațiile societății civile, să pună standardele sociale înalte reflectate în pilon în centrul investițiilor și reformelor lor care stimulează redresarea după pandemia COVID-19. Scopul nostru comun este să investim în generațiile prezente și viitoare de europeni, permițându-le acestora și Europei în ansamblu să prospere prin inovare socială și diversitate, în ciuda schimbărilor și a adversității.