



COMISIA
EUROPEANĂ

Bruxelles, 6.4.2016
COM(2016) 127 final/2

ANNEX 1

CORRIGENDUM

Annule et remplace l'annex du document COM(2016) 127 final du 8 mars 2016. Concerne une erreur administrative sur la page de couverture.

ANEXĂ

Prima prezentare preliminară a unui pilon european al drepturilor sociale

care însoțește

**COMUNICAREA COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU,
COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN, COMITETUL REGIUNILOR**

de lansare a unei consultări privind un pilon european al drepturilor sociale

{SWD(2016) 50 final}
{SWD(2016) 51 final}

Cuprins

CAPITOLUL I: EGALITATEA DE ȘANSE ȘI ACCESUL LA PIATA MUNCII

1. *Competențe, educație și învățare pe tot parcursul vieții*
2. *Contracte de muncă flexibile și contracte de muncă fixe*
3. *Tranziții profesionale sigure*
4. *Un sprijin activ pentru ocuparea forței de muncă*
5. *Egalitatea de gen și echilibrul dintre viața profesională și cea privată*
6. *Egalitatea de șanse*

CAPITOLUL II: CONDIȚII DE MUNCĂ ECHITABILE

7. *Condiții de încadrare în muncă*
8. *Salariile*
9. *Sănătatea și siguranța la locul de muncă*
10. *Dialogul social și participarea lucrătorilor*

CAPITOLUL III: PROTECȚIE SOCIALĂ ADECVATĂ ȘI DURABILĂ

11. *Prestațiile și serviciile sociale integrate*
12. *Asistență medicală și prestații de boală*
13. *Pensii*
14. *Indemnizații de șomaj*
15. *Venit minim*
16. *Pensii de invaliditate*
17. *Îngrijire pe termen lung*
18. *Îngrijirea copiilor*
19. *Locuințe*
20. *Accesul la servicii esențiale*

Notă explicativă

Prezenta anexă cuprinde o primă prezentare preliminară a pilonului european al drepturilor sociale, destinată consultării de către publicul larg. Pilonul este conceput pentru a fi instituit în cadrul zonei euro, dar ar permite, de asemenea, participarea altor state membre pe bază de voluntariat.

Punctul de plecare al pilonului constă în obiectivele sociale și drepturile înscrise în legislația primară a UE, reprezentată de Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE), Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE), Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene. Pentru a asigura o bază suficient de largă pentru consultare, pilonul abordează atât domeniile în care UE are competența de a legifera, cât și alte domenii, în care statele membre au principala responsabilitate de legiferare și în care UE are mai mult un rol de sprijinire și de completare. De asemenea, pilonul se inspiră din practicile de la nivel național și din izvoarele de drept internaționale.

Prezentarea pilonului nu reformulează, nici nu modifică drepturile existente, acestea rămânând în continuare valabile. Acesta urmărește să le completeze prin detalierea unei serii de principii esențiale care ar trebui să devină comune statelor membre participante în desfășurarea politicii lor sociale și de ocupare a forței de muncă, o atenție specială fiind acordată nevoilor și provocărilor cu care se confruntă zona euro. Odată instituit, pilonul ar trebui să devină un cadru de referință pentru a verifica performanțele sociale și de ocupare a forței de muncă ale statelor membre participante, pentru a stimula reformele la nivel național și, mai exact, pentru a servi ca punct de reper pentru convergența reînnoită din cadrul zonei euro.

Principiile prezentate aici sunt grupate în funcție de 20 de domenii de politică, considerate esențiale pentru buna funcționare și echitatea piețelor muncii și a sistemelor de protecție socială. Acestea țin seama de aspectele economice și sociale și de marea diversitate a situațiilor din Europa, precum și de realitățile în permanentă evoluție de pe teren. Ele abordează preocupări esențiale pentru o uniune economică și monetară mai bună și mai echitabilă, cum ar fi necesitatea de a stimula competitivitatea, de a crește participarea pe piața muncii, de a elabora niveluri de protecție socială adecvate, de a utiliza pe deplin potențialul populației, de a asigura sustenabilitatea finanțelor publice și de a spori capacitatea de ajustare și de rezistență a structurilor economice.

Principiile prezentate aici vizează cetățenii UE și resortisanții țărilor terțe care au reședința legală în Uniune, activi sau inactivi, în concordanță cu formularea fiecărui principiu. Cu titlu provizoriu, în scopul consultării, termenul „lucrător” desemnează orice persoană care, pentru o anumită perioadă de timp, prestează pentru o altă persoană servicii în schimbul cărora primește o remunerație și acționează sub îndrumarea acesteia în ceea ce privește în special determinarea timpului, locului și conținutului muncii sale.

„Lucrător care desfășoară o activitate independentă” desemnează toate persoanele care exercită o activitate lucrativă pe cont propriu. „Persoane angajate” se referă atât la lucrători, cât și la persoanele care desfășoară o activitate independentă. În cursul procesului de consultare poate fi necesară detalierea domeniului de aplicare al acestor termeni.

Alegerea și formularea principiilor se bazează, printre altele, pe orientările existente în cadrul semestrului european de coordonare a politicilor economice, pe legislația secundară a UE și pe instrumente juridice neobligatorii („soft law”), dacă acestea din urmă există. Pentru a defini mai bine fiecare principiu, prezentarea oferă informații cu privire la principalele provocări, subliniază valoarea adăugată potențială a fiecărui principiu și reamintește, prin intermediul casetelor, drepturile corespunzătoare din legislația primară, după caz. Principiile ar trebui să fie discutate și aprofundate în contextul procesului de consultare, cu scopul de a finaliza o propunere de pilon european al drepturilor sociale în 2017.

CAPITOLUL I: EGALITATEA DE ȘANSE ȘI ACCESUL LA PIAȚA MUNCII

1. Competențe, educație și învățare pe tot parcursul vieții

Competențele de bază la limbă, citire, matematică și TIC, care sunt primele elemente fundamentale pentru învățare, rămân o provocare pentru o parte semnificativă a populației, de la copii până la adulți. Pentru a spori calitatea și relevanța rezultatelor educației, sistemele de educație și formare profesională trebuie să devină mai eficiente, mai echitabile și mai receptive la nevoile pieței forței de muncă și ale societății. Accesul egal, indiferent de mijloacele economice, la dobândirea fundamentelor aptitudinilor de bază și a competențelor-cheie în educația inițială trebuie să fie completat cu oportunități de calitate pentru adulți, de a dobândi aptitudini de bază și competențe-cheie pe tot parcursul vieții. Îmbătrânirea populației, creșterea duratei vieții active și creșterea imigrației resortisanților din țări terțe necesită acțiuni suplimentare de dezvoltare a competențelor și de învățare pe tot parcursul vieții pentru adaptarea la transformările tehnologice și la schimbarea rapidă a piețelor forței de muncă.

- a. Toate persoanele trebuie să aibă acces la o educație și o formare de calitate pe tot parcursul vieții în scopul de a dobândi un nivel adecvat al competențelor de bază și al competențelor-cheie pentru a avea un rol activ în societate și în ocuparea forței de muncă. Tinerii și adulții apți de muncă cu un nivel scăzut de calificare sunt încurajați să își amelioreze competențele.***

Articolul 14 din Carta drepturilor fundamentale prevede că: *Orice persoană are dreptul la educație, precum și la accesul la formare profesională și formare continuă Acest drept include posibilitatea de a urma gratuit învățământul obligatoriu.*

Articolele 165 și 166 din TFUE prevăd că Uniunea pune în aplicare o politică de formare profesională și contribuie la dezvoltarea unei educații de calitate prin încurajarea cooperării dintre statele membre, sprijinind și completând acțiunea acestora.

2. Contracte de muncă flexibile și contracte de muncă fixe

Contractele flexibile pot facilita integrarea pe piața forței de muncă și pot promova tranzițiile profesionale, permițând angajatorilor să reacționeze la evoluția cererii. Economiiile digitale schimbă modelele de lucru și conduc la noi forme de muncă, precum activitatea independentă. Acest lucru ar putea permite diversificarea modalităților de integrare pe piața muncii și poate contribui la menținerea vieții active. Cu toate acestea, în diferitele contracte de muncă există în continuare mari diferențe în ceea ce privește condițiile de ocupare a forței de muncă.

În plus, există „zone gri”, cum ar fi activitățile independente „dependente” și „false” care conduc la situații juridice neclare și la bariere în calea accesului la protecție socială. Aceste fenomene riscă să ducă la precaritate și/sau la piețe ale muncii duale, segmentate, ceea ce afectează productivitatea și duc la excludere. Angajarea nepermanentă poate crește riscurile de precaritate, prin reducerea nivelurilor de protecție împotriva concedierii, prin salariile mai mici, prin accesul limitat la protecție socială și formare profesională. Trecerea la tipurile de contracte cu garanții și costuri comparabile poate duce la transformarea angajării temporare într-un prim pas către un loc de muncă sigur și stabil, sporind în același timp capacitatea de rezistență a piețelor muncii la șocuri.

- a. *Trebuie să se asigure egalitatea de tratament, indiferent de contractul de muncă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective. Utilizarea necorespunzătoare sau abuzivă a contractelor de muncă nepermanente trebuie împiedicată.*
- b. *Flexibilitatea condițiilor de încadrare în muncă poate oferi o poartă de acces către piața forței de muncă și menține capacitatea angajatorilor de a reacționa rapid la variațiile cererii; cu toate acestea, trebuie să fie asigurată trecerea la contracte cu durată nedeterminată.*

Articolul 153 din TFUE prevede că Uniunea trebuie să adopte cerințe minime, precum și să sprijine și să completeze activitățile statelor membre în domeniul condițiilor de muncă.

3. Tranziții profesionale sigure

Viețile profesionale devin din ce în ce mai diverse, acestea incluzând diferite locuri de muncă și forme de ocupare a forței de muncă, întreruperi de carieră, o mobilitate sporită și modificări profesionale pe parcursul vieții. Valorificarea la maximum a schimbărilor tehnologice și schimbarea rapidă a piețelor forței de muncă necesită un sprijin mai rapid și îmbunătățit pentru tranzițiile între locuri de muncă și pentru tranzițiile profesionale, precum și un sprijin pentru perfecționarea periodică a competențelor de-a lungul vieții.

Perfecționarea competențelor necesită o investiție din partea lucrătorilor, a întreprinderilor și a societății. Anumite drepturi de protecție socială, cum ar fi drepturile la pensii ocupaționale, la indemnizații de șomaj, la asigurări de sănătate sau la formare nu sunt întotdeauna ușor de transferat în cazul schimbării locului de muncă, nici nu pot fi valorificate sau acumulate atunci când este demarată o activitate independentă. Pe de altă parte, unele drepturi ale persoanelor în căutarea unui loc de muncă sau ale persoanelor inactive nu ar trebui să descurajeze reînceperea muncii sau crearea de întreprinderi proprii.

- a. *Toate persoanele de vârstă activă trebuie să aibă acces la asistență pentru căutarea individualizată a unui loc de muncă și trebuie încurajate să profite de formare și perfecționare profesională pentru a îmbunătăți perspectivele lor pe piața forței de muncă sau antreprenoriale și pentru a facilita tranziții profesionale mai rapide.*

- b. *Păstrarea și transferabilitatea drepturilor sociale și de formare acumulate pe parcursul carierei trebuie să fie asigurată pentru a facilita tranzițiile profesionale.***

Articolul 151 din TFUE prevede că Uniunea și statele membre au ca obiectiv promovarea ocupării forței de muncă. Articolul 153 din TFUE prevede că Uniunea susține și completează activitățile statelor membre în ceea ce privește securitatea socială și protecția socială a lucrătorilor, combaterea excluderii sociale, precum și modernizarea sistemelor de protecție socială.

4. Un sprijin activ pentru ocuparea forței de muncă

Șomajul persistent, recurent, cât și șomajul de lungă durată, în special în cazul tinerilor și al persoanelor cu un nivel scăzut de competențe, impun un sprijin adecvat și specific pentru (re)începerea activității, precum și măsuri pentru perfecționarea competențelor, calificărilor sau experienței profesionale care să permită trecerea la noi profesii. Accesul rapid și eficient la astfel de măsuri poate preveni excluziunea socială și de pe piața forței de muncă.

- a. *Trebuie ca fiecare persoană cu vârsta sub 25 de ani să primească o ofertă de angajare, de continuare a educației, de intrare în ucenicie sau de efectuare a unui stagiu, în termen de patru luni de la momentul în care nu mai participă la activități de învățământ formal sau de la momentul în care a devenit șomer.***
- b. *De asemenea, șomerii pe termen lung înregistrați trebuie să beneficieze, în mod garantat, de evaluări și orientări individuale detaliate și de un acord de integrare în muncă incluzând o ofertă individuală de servicii și identificarea unui punct de contact unic, cel târziu la 18 luni de la începerea perioadei de șomaj.***

Articolul 151 din TFUE prevede că Uniunea și statele membre au ca obiectiv promovarea ocupării forței de muncă. Articolul 153 prevede, de asemenea, că Uniunea adoptă cerințe minime și sprijină și completează eforturile statelor membre de promovare a integrării persoanelor excluse de pe piața forței de muncă.

5. Egalitatea de gen și echilibrul între viața profesională și cea privată

Femeile continuă să fie subreprezentate în ocuparea forței de muncă, suprareprezentate în munca cu fracțiune de normă și în sectoarele cu remunerații mai mici și primesc remunerații salariale pe oră mai mici, chiar dacă acestea au depășit nivelul de educație al bărbaților. Sprijinirea participării acestora pe piața muncii este esențială pentru a asigura egalitatea de șanse și devine un imperativ economic în contextul unei forțe de muncă în curs de îmbătrânire.

Lipsa unor măsuri adecvate privind concediile de odihnă și de îngrijire a copiilor și a altor membri ai familiei aflați în întreținere poate descuraja persoanele cu

responsabilități de îngrijire, în special femeile, să își continue munca sau să intre din nou pe piața forței de muncă. Printre barierele din calea participării femeilor pe piața forței de muncă se numără lipsa unor politici care să concilieze viața profesională cu cea privată, măsurile fiscale de descurajare pentru a doua persoană care contribuie la venitul familiei sau impozitarea excesivă a muncii și stereotipurile legate de domenii de studiu și profesionale.

Persoanele care desfășoară o activitate independentă sau lucrătorii care nu sunt angajați cu normă întreagă și nici cu contracte permanente au un acces inegal la concedii din motive familiale sau la sisteme de asigurare. În plus, posibilitățile limitate și încurajarea insuficientă ale bărbaților de a beneficia de concediu consolidează rolul femeilor ca principali îngrijitori, ceea ce provoacă efecte negative asupra ocupării forței de muncă în rândul femeilor.

Există, de asemenea, o oportunitate sporită de flexibilitate în organizarea muncii, parțial datorată mediilor digitale și combinării mai multor profesii din economia colaborativă. Condițiile de lucru flexibile pot contribui, de asemenea, la facilitarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată, permițând atât persoanelor încadrate în muncă, cât și întreprinderilor să își adapteze programele și modelele de lucru la nevoile lor.

- a. *Egalitatea de gen pe piața forței de muncă și în educație trebuie promovată, garantând egalitatea de tratament în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește remunerarea, eliminând barierele din calea participării femeilor și prevenind segregarea ocupațională.*
- b. *Toți părinții și persoanele cu responsabilități de îngrijire trebuie să aibă acces la sisteme adecvate de concedii de îngrijire a copiilor și a altor rude dependente, precum și acces la servicii de îngrijire¹. Trebuie încurajată utilizarea în mod egal, de femei și de bărbați, a sistemelor de concedii, prin măsuri precum acordarea de concedii remunerate pentru părinți, atât pentru bărbați, cât și pentru femei.*
- c. *De comun acord între angajatori și lucrători, sistemele de lucru flexibile, inclusiv în domeniul timpului de lucru, trebuie puse la dispoziție și încurajate, ținând seama atât de nevoile lucrătorilor, cât și de cele ale angajatorilor.*

¹ În conformitate cu principiile 17-18 de mai jos.

Articolul 33 din Carta drepturilor fundamentale prevede că: *Pentru a putea concilia viața de familie și viața profesională, orice persoană are dreptul de a fi protejată împotriva oricărei concedieri din motive de maternitate, precum și dreptul la un concediu de maternitate plătit și la un concediu parental acordat în urma nașterii sau adopției unui copil.*

Articolul 153 din TFUE prevede că Uniunea trebuie să adopte cerințe minime, precum și să susțină și să completeze activitățile statelor membre în domeniul condițiilor de muncă, al condițiilor de lucru, precum și al egalității de șanse între femei și bărbați cu privire la oportunitățile de pe piața muncii și la tratamentul la locul de muncă.

În plus, articolul 24 din Carta drepturilor fundamentale prevede că: *Egalitatea între femei și bărbați trebuie asigurată în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și remunerarea. Principiul egalității nu exclude menținerea sau adoptarea de măsuri care să prevadă avantaje specifice în favoarea sexului subreprezentat.*

Articolul 3 din TUE prevede că Uniunea combate excluziunea socială și discriminarea. De asemenea, articolul 8 din TFUE prevede că Uniunea urmărește să elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea dintre femei și bărbați. Articolul 19 din TFUE prevede că Uniunea poate lua măsurile necesare în vederea combaterii oricărei discriminări bazate pe sex, rasă sau origine etnică, pe religie sau convingeri, pe handicap, vârstă sau orientare sexuală. Articolul 153 din TFUE prevede că Uniunea trebuie să adopte cerințe minime, precum și să susțină și să completeze activitățile statelor membre în ceea ce privește integrarea persoanelor excluse de pe piața forței de muncă, precum și pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați cu privire la oportunitățile de pe piața muncii și la tratamentul la locul de muncă.

6. Egalitatea de șanse

Discriminarea bazată pe sex, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală este ilegală în întreaga Uniune. Cu toate acestea, anumite grupuri se confruntă cu dificultăți în ceea ce privește accesul la piața forței de muncă. În special, resortisanții țărilor terțe și minoritățile etnice sunt subreprezențați pe piața forței de muncă și sunt expuși unui risc mai mare de sărăcie și de excluziune socială. Este important să se elimine obstacolele din calea participării lor, care pot include bariere lingvistice sau probleme legate de recunoașterea competențelor și a calificărilor. În ceea ce privește discriminarea pe motive de naționalitate sau de origine etnică, experiența de pe teren arată o lipsă de conștientizare atât a angajatorilor în privința practicilor discriminatorii de angajare, cât și a persoanelor vizate de discriminări în raport cu drepturile lor.

Sprijinirea participării acestora pe piața muncii este esențială pentru a asigura egalitatea de șanse și devine un imperativ economic în contextul unei forțe de muncă în curs de îmbătrânire.

a. Participarea pe piața forței de muncă a grupurilor subreprezentate trebuie să fie consolidată, garantând egalitatea de tratament în toate domeniile, inclusiv prin sensibilizare și combaterea discriminării.

Articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale prevede că: *Se interzice discriminarea de orice fel, bazată pe motive precum sexul, rasa, culoarea, originea etnică sau socială, caracteristicile genetice, limba, religia sau convingerile, opiniile politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, averea, nașterea, un handicap, vârsta sau orientarea sexuală.*

Articolul 3 din TUE prevede că Uniunea combate excluziunea socială și discriminarea. De asemenea, articolul 8 din TFUE prevede că Uniunea urmărește să elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea dintre femei și bărbați. Articolul 19 din TFUE prevede că Uniunea poate lua măsurile necesare în vederea combaterii oricărei discriminări bazate pe sex, rasă sau origine etnică, pe religie sau convingeri, pe handicap, vârstă sau orientare sexuală. Articolul 153 din TFUE prevede că Uniunea trebuie să adopte cerințe minime, precum și să susțină și să completeze activitățile statelor membre în ceea ce privește integrarea persoanelor excluse de pe piața forței de muncă, precum și pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați cu privire la oportunitățile de pe piața muncii și la tratamentul la locul de muncă.

CAPITOLUL II: CONDIȚII DE MUNCĂ ECHITABILE

7. Condiții de încadrare în muncă

Noile forme de angajare flexibilă necesită o atenție suplimentară pentru a preciza natura, volumul sau durata muncii, pentru a identifica angajatorii, precum și nivelul asociat de protecție socială și pentru a evita abuzurile în perioade de probă. Formele de muncă descentralizată, organizată direct de lucrători, pot mări autonomia lucrătorilor și stimula dezvoltarea întreprinderilor, dar conduc, în același timp, la o reducere a nivelului de conștientizare a drepturilor și la cerințe neclare de informare pentru angajatori. Dispozițiile existente la nivelul UE care prevăd informarea angajaților cu privire la condițiile de ocupare a forței de muncă nu se aplică de la începutul angajării și devin mai greu de aplicat în cadrul modelelor de organizații patronale din ce în ce mai transnaționale, mai mobile, mai digitale și mai externalizate. Normele complexe, costisitoare și nesigure care reglementează încheierea contractelor pe durată nedeterminată explică reticența întreprinderilor față de angajarea de personal și duc, de asemenea, la aplicarea neuniformă a normelor în vigoare.

- a. *Fiecare lucrător trebuie să fie informat în scris, înainte de începerea perioadei de angajare, cu privire la drepturile și obligațiile derivate din raportul de muncă.***
- b. *Dacă există o perioadă de probă, aceasta trebuie să aibă o durată rezonabilă; înainte de a începe lucrul, lucrătorii trebuie să primească informații cu privire la condițiile de muncă.***
- c. *Concedierea unui lucrător trebuie să fie motivată, precedată de o perioadă rezonabilă de preaviz și trebuie să existe o compensație adecvată aferentă acesteia, precum și un acces la căi de atac rapide și eficiente în fața unui sistem imparțial de soluționare a litigiilor.***

Articolul 30 din Carta drepturilor fundamentale prevede că: *Orice lucrător are dreptul la protecție împotriva oricărei concedieri nejustificate, în conformitate cu dreptul Uniunii și cu legislațiile și practica naționale.*

Articolul 153 din TFUE prevede că Uniunea trebuie să adopte directive care să stabilească cerințe minime, precum și să sprijine și să completeze activitățile statelor membre în domeniul condițiilor de muncă și pentru protecția lucrătorilor în cazul rezilierii contractului lor de muncă.

8. Salariile

Salariile minime cu un nivel adecvat asigură un standard de viață decent pentru lucrători și familiile acestora și contribuie la combaterea cazurilor de sărăcie a persoanelor încadrate în muncă. O acoperire largă evită denaturările care conduc la o piață a muncii cu două niveluri. Caracterul previzibil al evoluției salariilor este important pentru un mediu de afaceri stabil. Salariile minime trebuie să fie stabilite la un nivel care să mențină perspectivele de angajare pentru persoanele cu un nivel scăzut de calificare și care să facă munca atrăgătoare din punct de vedere financiar pentru șomeri și persoanele inactive. Menținerea unei evoluții a salariilor în conformitate cu productivitatea s-a dovedit esențială pentru competitivitate, în special în zona euro.

- a. *Toate locurile de muncă trebuie să fie remunerate în mod echitabil, permițând un nivel de trai decent. Salariile minime trebuie stabilite prin intermediul unui mecanism transparent și previzibil într-un mod care să garanteze accesul la un loc de muncă și motivația de a căuta un loc de muncă. Salariile trebuie să evolueze în conformitate cu dezvoltarea productivității, în consultare cu partenerii sociali și în conformitate cu practicile naționale.*

9. Sănătatea și siguranța la locul de muncă

Noi provocări legate de sănătatea și securitatea la locul de muncă au apărut în contextul raporturilor de muncă mai puțin stabile, a noilor modele de lucru și a îmbătrânirii forței de muncă. Asigurarea protecției împotriva bolilor profesionale și a accidentelor de muncă pentru toți lucrătorii, indiferent de forma de angajare, precum și abordarea „zonelor gri”, cum ar fi activitățile independente „dependente” și „false” care conduc la situații juridice neclare oferă o modalitate importantă de a reduce precaritatea, costurile sociale și de a îmbunătăți productivitatea firmelor. Consolidarea eforturilor de reconstrucție și de reintegrare necesită o mai mare implicare a angajatorilor pentru recalificare sau pentru adaptarea la locul de muncă. Cu toate acestea, punerea în aplicare a măsurilor preventive și corective de către întreprinderile mici este în continuare împovăraătoare.

- a. *Trebuie să fie asigurat un nivel adecvat de protecție împotriva tuturor riscurilor care pot apărea la locul de muncă, acordându-se sprijin în mod corespunzător pentru punerea în aplicare, în special în microîntreprinderi și în întreprinderile mici.*

Articolul 31 din Carta drepturilor fundamentale prevede că: *Orice lucrător are dreptul la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa.*

Articolul 153 din TFUE prevede că Uniunea poate să adopte directive care să prevadă cerințe minime, precum și să sprijine și să completeze activitățile statelor membre pentru îmbunătățirea mediului de lucru în scopul de a proteja sănătatea și siguranța lucrătorilor.

10. Dialogul social și participarea lucrătorilor

Buna funcționare a dialogului social necesită parteneri sociali autonomi și reprezentativi care au capacitățile de a ajunge la acorduri colective. Având în vedere scăderile în materie de densitate și reprezentativitate a organizațiilor, partenerii sociali trebuie să-și consolideze în continuare capacitățile de a se angaja într-un dialog social eficient și care să funcționeze mai bine. Implicarea partenerilor sociali la nivel național și la nivelul UE este esențială pentru succesul elaborării și punerii în aplicare a politicilor economice și sociale, inclusiv în ceea ce privește eforturile de a proteja locurile de muncă în perioade de încetinire a creșterii economice. De asemenea, noile forme de organizare a muncii, cum ar fi cele din sectorul serviciilor și din domeniul economiei digitale, duc la implicarea inegală a lucrătorilor și măresc complexitatea activității de informare și consultare a acestora.

- a. *Partenerii sociali trebuie să fie consultați în materie de elaborare și punere în aplicare a politicilor sociale și de ocupare a forței de muncă. Aceștia trebuie să fie încurajați să elaboreze acorduri colective în chestiuni relevante pentru ei, respectând tradițiile naționale, autonomia acestora și dreptul la acțiuni colective.***
- b. *Informarea și consultarea sunt asigurate în timp util pentru toți lucrătorii, inclusiv pentru cei care lucrează în sectorul digital și/sau care desfășoară activități transfrontaliere sau pentru reprezentanții acestora, în special în caz de concedieri colective, transfer, restructurare și fuziune de întreprinderi.***

Articolul 12 alineatul (27) din Carta drepturilor fundamentale prevede că: *Orice persoană are dreptul la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere la toate nivelurile și în special în domeniile politic, sindical și civic, ceea ce implică dreptul oricărei persoane de a înființa împreună cu alte persoane sindicate și de a se afilia la acestea pentru apărarea intereselor sale. Lucrătorilor sau reprezentanților acestora li se garantează, la nivelurile corespunzătoare, informarea și consultarea în timp util, în cazurile și în condițiile prevăzute de dreptul Uniunii și de legislațiile și practicile naționale.*

Articolul 28 din Carta drepturilor fundamentale prevede că: *Lucrătorii și angajatorii sau organizațiile lor au dreptul, în conformitate cu dreptul Uniunii și cu legislațiile și practicile naționale, de a negocia și de a încheia convenții colective la nivelurile corespunzătoare și de a recurge, în caz de conflicte de interese, la acțiuni colective pentru apărarea intereselor lor, inclusiv la grevă.*

Articolul 151 din TFUE prevede că Uniunea și statele membre au ca obiectiv comun promovarea dialogului dintre angajatori și lucrători. Articolul 152 din TFUE prevede că Uniunea recunoaște și promovează rolul partenerilor sociali și facilitează dialogul dintre aceștia. Articolul 153 din TFUE stabilește că Uniunea trebuie să adopte cerințe minime, precum și să sprijine și să completeze activitățile statelor membre în domeniul informării și consultării lucrătorilor, precum și al reprezentării și apărării colective ale intereselor lucrătorilor și angajatorilor. Articolele 154 și 155 din TFUE oferă partenerilor sociali un rol în procesul legislativ.

CAPITOLUL III: PROTECȚIE SOCIALĂ ADECVATĂ ȘI DURABILĂ

11. Prestațiile și serviciile sociale integrate

În unele cazuri, multitudinea prestațiilor și a serviciilor, a agențiilor și a procedurilor de punere în aplicare îngreunează accesul persoanelor la întreaga asistență de care au nevoie. Lipsa de beneficii și servicii integrate reduce, de asemenea, eficacitatea acestora în ceea ce privește combaterea sărăciei, precum și sprijinirea integrării sociale și pe piața muncii. O aliniere triplă între prestațiile sociale, sprijinul activ și serviciile sociale este esențială pentru un sprijin eficient. Această aliniere ar trebui să vizeze eligibilitatea și acoperirea, ofertele coordonate de sprijin și menținerea anumitor drepturi la reangajare sau la reînceperea activității independente. O mai bună integrare a prestațiilor și a serviciilor sociale poate îmbunătăți raportul cost-eficacitate al protecției sociale.

- a. Prestațiile și serviciile de protecție socială trebuie să fie integrate, în măsura posibilului, în scopul de a consolida consecvența și eficacitatea acestor măsuri și a sprijini integrarea socială și integrarea pe piața muncii.***

Articolul 34 din Carta drepturilor fundamentale prevede că: *Uniunea recunoaște și respectă dreptul de acces la prestațiile de securitate socială și la serviciile sociale.*

Articolul 151 din TFUE stabilește că Uniunea și statele membre au ca obiective o protecție socială adecvată și combaterea excluziunii. Articolul 153 din TFUE stabilește că Uniunea susține și completează activitățile statelor membre în ceea ce privește securitatea socială și protecția socială a lucrătorilor, modernizarea sistemelor de protecție socială și integrarea persoanelor pe piața forței de muncă.

12. Asistență medicală și prestații de boală

Îmbătrânirea populației și costurile ridicate ale tratamentelor exercită o presiune tot mai mare asupra sustenabilității financiare a sistemelor de sănătate și asupra capacității de a oferi îngrijiri medicale corespunzătoare pentru toți. Costurile ridicate de tratament în raport cu venitul sau perioadele de așteptare prea lungi s-au dovedit a fi factori determinanți ai incapacității de a avea acces la asistență medicală. Asigurarea accesului universal la servicii de asistență medicală de înaltă calitate, garantând în același timp sustenabilitatea financiară a sistemelor de sănătate, încurajând furnizarea de îngrijire eficientă din punctul de vedere al costurilor, precum și încurajând promovarea sănătății și prevenirea bolilor necesită eforturi sporite în vederea îmbunătățirii capacității de rezistență, a eficienței și eficacității sistemelor de sănătate și poate îmbunătăți capacitatea sistemelor de sănătate de a face față provocărilor. Asigurarea accesului universal la asistență medicală și combaterea inegalităților în materie de sănătate vor consolida coeziunea socială și vor îmbunătăți rezultatele economice.

Dispozițiile privind prestațiile de boală și/sau concediul medical plătit variază considerabil în ceea ce privește zilele de așteptare, durata, nivelurile de înlocuire și mecanismele de control. Asigurarea unui nivel minim adecvat de înlocuire a prestațiilor de boală și încurajarea reabilitării și reintegrării, menținând, în același timp, sustenabilitatea financiară a acestor sisteme rămâne o provocare.

- a. *Orice persoană trebuie să aibă acces în timp util la o asistență medicală preventivă și curativă de bună calitate, iar nevoia de asistență medicală nu trebuie să conducă la sărăcie sau la dificultăți financiare.*
- b. *Sistemele de asistență medicală trebuie să încurajeze furnizarea de îngrijire eficientă din punctul de vedere al costurilor, consolidând, în același timp, promovarea sănătății și prevenirea bolilor, în vederea consolidării capacității de rezistență a sistemelor de sănătate și a sustenabilității financiare a acestor sisteme.*
- c. *Tuturor lucrătorilor, indiferent de tipul de contract, trebuie să li se asigure concediul medical plătit în mod adecvat în perioadele de boală; participarea persoanelor care desfășoară activități independente la sistemele de asigurare trebuie să fie, de asemenea, încurajată. Reintegrarea și reabilitarea eficiente pentru o revenire rapidă la locul de muncă trebuie să fie încurajate.*

Articolul 35 din Carta drepturilor fundamentale prevede că: *Orice persoană are dreptul de acces la asistența medicală preventivă și de a beneficia de îngrijiri medicale în condițiile stabilite de legislațiile și practicile naționale. În definirea și punerea în aplicare a tuturor politicilor și acțiunilor Uniunii se asigură un nivel ridicat de protecție a sănătății umane.* Articolul 34 din Carta drepturilor fundamentale prevede că: *Uniunea recunoaște și respectă dreptul la securitate socială...în caz de boală.*

Articolul 151 din TFUE stabilește că *Uniunea și statele membre au ca obiective o protecție socială adecvată.* Articolul 153 din TFUE prevede că *Uniunea susține și completează activitățile statelor membre în ceea ce privește securitatea socială și protecția socială a lucrătorilor, precum și modernizarea sistemelor de protecție socială.*

Articolul 168 din TFUE prevede asigurarea unui nivel ridicat de protecție a sănătății umane la definirea și punerea în aplicare a tuturor politicilor și acțiunilor Uniunii.

13. Pensii

Creșterea speranței de viață și diminuarea populației de vârstă activă implică o dublă provocare, și anume de a asigura sustenabilitatea financiară a pensiilor și de a lua măsuri pentru a permite furnizarea unui venit adecvat la pensionare. Corelarea vârstei legale de pensionare cu speranța de viață și reducerea decalajului dintre vârsta efectivă și vârsta legală de pensionare prin evitarea retragerii anticipate de pe piața forței de muncă sunt importante pentru a concilia sustenabilitatea pe termen lung a finanțelor publice, păstrând în același timp echitatea între generații.

Inadecvarea pensiilor este o provocare suplimentară în mai multe state membre. În majoritatea țărilor există diferențe importante ale nivelurilor pensiilor între femei și bărbați, salariile mai mici și acumularea perioadelor fără activitate profesională ale femeilor conducând la contribuții mai mici la fondurile de pensii și, în ultimă instanță, la drepturi de pensie mai scăzute.

Persoanele care desfășoară activități independente și cele cu un loc de muncă atipic sunt expuse, de asemenea, unor riscuri mai mari în privința caracterului adecvat al pensiilor și se confruntă cu o acoperire mai redusă a pensiilor ocupaționale.

- a. *Pensiile trebuie să asigure tuturor persoanelor un standard de viață decent la vârsta de pensionare. Trebuie luate măsuri pentru a reduce diferențele între pensiile femeilor și bărbaților, cum ar fi creditarea în mod corespunzător a perioadelor de îngrijire. În funcție de specificitățile naționale, trebuie să fie încurajată participarea la sistemele de asigurare a persoanelor care desfășoară activități independente.*
- b. *Sistemele de pensii trebuie să se angajeze să protejeze sustenabilitatea și adecvarea viitoare ale pensiilor prin garantarea unei ample baze de contribuție, prin corelarea vârstei legale de pensionare cu speranța de viață și prin reducerea decalajului dintre vârsta efectivă de pensionare și vârsta legală de pensionare prin evitarea retragerii anticipate de pe piața forței de muncă.*

Articolul 34 din Carta drepturilor fundamentale prevede că: *Uniunea recunoaște și respectă dreptul de acces la securitatea socială ... în caz de limită de vârstă ... [și] ... dreptul la asistență socială pentru persoanele care nu dispun de resurse suficiente.*

Articolul 151 din TFUE stabilește că Uniunea și statele membre au ca obiective o protecție socială adecvată și combaterea excluziunii. Articolul 153 din TFUE prevede că Uniunea susține și completează activitățile statelor membre în ceea ce privește securitatea socială și protecția socială a lucrătorilor, combaterea excluziunii sociale, precum și modernizarea sistemelor de protecție socială.

14. Indemnizații de șomaj

Indemnizațiile de șomaj eficace permit căutarea de locuri de muncă și îmbunătățesc corelarea competențelor, oferă securitate economică pe parcursul perioadelor de șomaj, previn sărăcia și permit stabilizarea automată în perioadele de încetinire a creșterii economice. În unele cazuri, acoperirea indemnizațiilor de șomaj este foarte scăzută din cauza cerințelor stricte de eligibilitate. Durata indemnizațiilor în anumite state membre, precum și punerea în aplicare a condițiilor pentru căutarea unui loc de muncă și participarea la sprijinul activ reprezintă un motiv de îngrijorare.

- a. *Acțiunile de sprijin pentru șomeri trebuie să includă cerința privind căutarea activă a unui loc de muncă și participarea la sprijinul activ combinate cu indemnizații de șomaj adecvate. Durata indemnizațiilor trebuie să acorde suficient timp pentru căutarea unui loc de muncă, păstrând în același timp stimulentele pentru o reinserție profesională rapidă².*

² În conformitate cu principiul 3 de mai sus.

Articolul 34 din Carta drepturilor fundamentale prevede că: *Uniunea recunoaște și respectă dreptul la prestații de securitate socială...în caz de pierdere a locului de muncă.*

Articolul 151 din TFUE stabilește că Uniunea și statele membre au ca obiective o protecție socială adecvată și combaterea excluziunii. Articolul 153 din TFUE prevede că Uniunea susține și completează activitățile statelor membre în ceea ce privește securitatea socială și protecția socială a lucrătorilor, combaterea excluziunii sociale, precum și modernizarea sistemelor de protecție socială.

15. Venit minim

Un venit minim pentru persoanele expuse riscului de sărăcie și care nu dețin alte mijloace de subzistență este prevăzut de majoritatea statelor membre, dar nu de toate acestea. Cu toate acestea, printre provocările actuale se numără inadecvarea nivelurilor prestațiilor, ceea ce face practic imposibilă evitarea sărăciei de către beneficiari, rata scăzută de acoperire și absența venitului minim garantat din cauza complexității accesului la aceste sisteme. Pentru persoanele în vârstă de muncă, legăturile slabe cu sprijinul activ și cu serviciile sociale, precum și neintroducerea sistemului de indemnizații degresive la reinserția profesională pot crea o dependență de indemnizații și pot descuraja munca. Securitatea venitului vizează insuficient persoanele care nu mai au acces la indemnizații de șomaj, fiind caracterizată de o coordonare deficitară între șomaj și prestațiile de venit minim. Pentru persoanele în vârstă, în majoritatea statelor membre, dispozițiile privind venitul minim sunt insuficiente pentru a permite ieșirea din sărăcie a persoanelor fără nicio altă resursă.

- a. *Prestațiile de venit minim adecvate trebuie să fie garantate pentru persoanele care nu dispun de resurse suficiente pentru a beneficia de un nivel de trai decent. Pentru persoanele în vârstă de muncă, aceste avantaje trebuie să includă cerințele privind participarea la sprijinul activ pentru a încuraja (re)integrarea pe piața forței de muncă.***

Articolul 34 din Carta drepturilor fundamentale prevede că: *Pentru a combate marginalizarea socială și sărăcia, Uniunea recunoaște și respectă dreptul la asistență socială și la asistență în ceea ce privește locuința, destinate să asigure o viață demnă tuturor celor care nu dispun de resurse suficiente.*

Articolul 151 din TFUE prevede că Uniunea și statele membre au ca obiectiv combaterea excluziunii.

Articolul 153 din TFUE stabilește că Uniunea susține și completează activitățile statelor membre pentru combaterea excluziunii și integrarea persoanelor pe piața forței de muncă.

16. Handicap

Persoanele cu handicap sunt mult mai expuse riscului de sărăcie și de excluziune socială decât restul populației. Acestea se confruntă cu lipsa de accesibilitate la locul de muncă, cu discriminări și cu măsuri fiscale de descurajare. Structura prestațiilor de invaliditate poate conduce la dependența de prestații, de exemplu atunci când prestațiile sunt retrase în întregime odată cu reinsertia profesională. Disponibilitatea serviciilor de asistență poate afecta, de asemenea, capacitatea de participare la ocuparea forței de muncă și la viața comunității.

- a. *Persoanelor cu handicap trebuie să li se asigure servicii de facilitare și siguranța unui venit de bază care să le permită un nivel de trai decent. Condițiile de prestații nu trebuie să creeze bariere în calea ocupării forței de muncă.***

Articolul 26 din Carta drepturilor fundamentale prevede că: *Uniunea recunoaște și respectă dreptul persoanelor cu handicap de a beneficia de măsuri care să le asigure autonomia, integrarea socială și profesională, precum și participarea la viața comunității.*

Articolul 151 din TFUE stabilește că Uniunea și statele membre au ca obiective o protecție socială adecvată și combaterea excluziunii. Articolul 153 din TFUE prevede că Uniunea susține și completează activitățile statelor membre în ceea ce privește securitatea socială și protecția socială a lucrătorilor, combaterea excluziunii sociale, precum și modernizarea sistemelor de protecție socială.

17. Îngrijire pe termen lung

Îmbătrânirea populației, structurile familiale în schimbare și creșterea participării femeilor pe piața forței de muncă contribuie la creșterea cererii de servicii de îngrijire pe termen lung. Persoanele care au în îngrijire membri de familie sunt de obicei femei și ocupă vidul cauzat de inexistența sau de costul ridicat al serviciilor de îngrijire instituționalizate. Îngrijirea formală la domiciliu, deși preferată de mulți beneficiari și membri de familie, este subdezvoltată, ceea ce înseamnă că îngrijirea informală este adesea singura opțiune pentru multe familii, punând o mare povară financiară asupra persoanelor afectate. Prin urmare, asigurarea accesului la servicii de îngrijire pe termen lung adecvate, protejând totodată sustenabilitatea financiară a sistemelor de îngrijire pe termen lung, necesită eforturi sporite în vederea îmbunătățirii furnizării și finanțării serviciilor de îngrijire pe termen lung.

- a. *Accesul la serviciile de îngrijire medicală pe termen lung de calitate și accesibile din punct de vedere financiar, inclusiv la îngrijirea la domiciliu, furnizate de profesioniști calificați trebuie să fie asigurat în mod corespunzător***
- b. *Furnizarea și finanțarea serviciilor de îngrijire pe termen lung trebuie să fie consolidată și îmbunătățită pentru a asigura accesul la o îngrijire adecvată într-un mod sustenabil din punct de vedere financiar.***

Articolul 34 din Carta drepturilor fundamentale prevede că: *Uniunea recunoaște și respectă dreptul de acces la prestațiile de securitate socială și la serviciile sociale care oferă protecție în cazuri precum...dependența.*

Articolul 151 din TFUE stabilește că Uniunea și statele membre au ca obiective o protecție socială adecvată. Articolul 153 din TFUE prevede că Uniunea susține și completează activitățile statelor membre în ceea ce privește securitatea socială și protecția socială a lucrătorilor, precum și modernizarea sistemelor de protecție socială.

18. Îngrijirea copiilor

Serviciile de îngrijire a copiilor îmbunătățesc dezvoltarea cognitivă și socială a copiilor, în special a celor care trăiesc în gospodării dezavantajate, și consolidează educația și perspectivele lor pe piața muncii mai târziu în viață. Îngrijirea formală a copiilor este, de asemenea, un instrument esențial pentru promovarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată, încurajând creșterea ratei de ocupare a părinților, mai ales în rândul femeilor. Cu toate acestea, disponibilitatea, accesul, accesibilitatea financiară și calitatea limitate reprezintă obstacole majore și împiedică dezvoltarea copiilor. Accesul copiilor proveniți din medii dezavantajate la aceste servicii rămâne, de asemenea, o provocare.

- a. *Accesul la servicii de îngrijire a copiilor accesibile și de calitate, furnizate de profesioniști calificați în mod corespunzător, trebuie garantat pentru toți copiii.***
- b. *Trebuie luate măsuri într-un stadiu incipient și ar trebui adoptate abordări preventive de combatere a sărăciei în rândul copiilor, inclusiv măsuri specifice pentru a încuraja participarea la sistem a copiilor proveniți din medii dezavantajate.***

Articolul 24 din Carta drepturilor fundamentale prevede că: *Copiii au dreptul la protecția și îngrijirile necesare pentru asigurarea bunăstării lor.*

Articolul 151 din TFUE stabilește că Uniunea și statele membre au ca obiective o protecție socială adecvată. Articolul 153 din TFUE prevede că Uniunea susține și completează activitățile statelor membre în ceea ce privește securitatea socială și protecția socială a lucrătorilor, combaterea excluderii sociale, precum și modernizarea sistemelor de protecție socială.

19. Locuințe

Lipsa unei locuințe adecvate și insecuritatea locuințelor continuă să reprezinte o problemă importantă la nivelul UE, care duce la creșterea asumării de riscuri financiare, la evacuări, la arierate în plata chiriilor și în rambursarea creditelor ipotecare, precum și, în unele cazuri extreme, la lipsa unui adăpost. Restricțiile privind oferta în sectorul locuințelor și denaturările de pe piața locuințelor de închiriat contribuie la lipsa locuințelor disponibile. Lipsa de locuințe adecvate reprezintă un obstacol pentru mobilitatea forței de muncă, pentru stabilirea tinerilor pe piața forței de muncă și pentru îndeplinirea proiectelor de viață și o viață independentă.

- a. *Accesul la locuințe sociale sau la asistență în ceea ce privește locuința trebuie furnizat persoanelor aflate în dificultate. Trebuie garantată protecția împotriva evacuării persoanelor vulnerabile și trebuie acordat sprijin gospodăriilor cu venituri mici și mijlocii pentru a avea acces la o proprietate imobiliară.***
- b. *Persoanelor fără adăpost trebuie să li se pună la dispoziție un adăpost, iar acesta trebuie să fie legat de alte servicii sociale pentru a promova integrarea lor socială.***

Articolul 34 din Carta drepturilor fundamentale prevede că: *Pentru a combate marginalizarea socială și sărăcia, Uniunea recunoaște și respectă dreptul la... asistență în ceea ce privește locuința, astfel încât să se asigure o viață demnă tuturor celor care nu dispun de resurse suficiente...*

Articolul 151 din TFUE prevede că Uniunea și statele membre au ca obiectiv combaterea excluziunii. Articolul 153 din TFUE prevede că Uniunea susține și completează acțiunea statelor membre în lupta împotriva excluziunii sociale.

20. Accesul la servicii esențiale

Serviciile esențiale, cum ar fi comunicațiile electronice, transportul, energia (de exemplu, electricitatea și încălzirea) și serviciile financiare (cum ar fi conturile bancare), care asigură deplina incluziune socială a persoanelor în societate și garantează oportunități egale de a obține un loc de muncă, nu sunt întotdeauna disponibile sau accesibile tuturor celor care au nevoie de ele. Obstacolele din calea accesului la astfel de servicii includ accesibilitatea financiară, lipsa infrastructurii sau neîndeplinirea cerințelor de accesibilitate pentru persoanele cu handicap.

- a. *Accesul la prețuri abordabile la servicii esențiale, inclusiv la comunicațiile electronice, la energie, la transporturi și la serviciile financiare, trebuie garantat pentru toți cetățenii. Măsurile de sprijinire a accesului la aceste servicii trebuie să fie disponibile pentru persoanele aflate în dificultate.***

Articolul 151 din TFUE stabilește că Uniunea și statele membre au ca obiective o protecție socială adecvată și combaterea excluziunii.