COMISIA
EUROPEANĂ

Strasbourg, 13.3.2018
SWD(2018) 79 final

DOCUMENT DE LUCRU AL SERVICIILOR COMISIEI

CONSULTAREA PĂRȚILOR INTERESATE - RAPORT DE SINTEZĂ

care însoţeşte documentul

Propunere de Recomandare a Consiliului

privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă

{COM(2018) 132 final}

CONSULTAREA PĂRȚILOR INTERESATE - RAPORT DE SINTEZĂ

Context - Pilonul european al drepturilor sociale

La 8 martie 2016, Comisia Europeană a adoptat o comunicare în care prezenta o schiță preliminară a ceea ce trebuia să devină Pilonul european al drepturilor sociale[1]. Comunicarea a stabilit principiile aflate la baza inițiativei, precum și rolul, sfera de aplicare și natura acesteia[2].

Pe această bază, Comisia a lansat, în perioada martie - 31 decembrie 2016, o consultare publică amplă pentru a colecta feedback cu privire la schița prezentată, care să fie luat în considerare în propunerea sa finală. Consultarea a avut ca scop discutarea drepturilor sociale existente, realitățile în schimbare de pe piața forței de muncă și din societate, precum și rolul Pilonului, ca parte a dimensiunii sociale a Uniunii economice și monetare. La data de 23 ianuarie 2017, a avut loc o conferință europeană pentru finalizarea procesului de consultare[3]. Modalitățile de asigurare a protecției sociale pentru toți cetățenii, indiferent de forma de ocupare a forței de muncă, au constituit subiectul central al procesului de consultare.

Părțile interesate afirmă că protecția socială adecvată și sustenabilă ar trebui să fie la dispoziția tuturor persoanelor, indiferent de statutul lor pe piața forței de muncă, acordându-se atenția cuvenită celor mai vulnerabili, pe baza unei abordări integrate cu privire la beneficii și la prestarea serviciilor, incluzând asistență medicală accesibilă și sustenabilă, care să ia în considerare circumstanțele naționale, precum și calitatea îngrijirii pe termen lung, bazată în special pe servicii de îngrijire la domiciliu și servicii comunitare, precum și pe o politică adecvată în materie de locuințe și pe sprijinul acordat persoanelor fără adăpost, în vederea reintegrării sociale. Acordarea unor indemnizații de șomaj adecvate cu o durată rezonabilă, precum și stabilirea unor regimuri de venit minim ar trebui să asigure un nivel de protecție socială favorabil rezilienței și reintegrării pe piața forței de muncă. Sistemele de pensii ar trebui să ofere protecție adecvată împotriva sărăciei în rândul persoanelor în vârstă, asigurând în același timp sustenabilitatea în vederea protejării generațiilor viitoare și să furnizeze resursele necesare pentru o copilărie fără sărăcie[4].

Și alte instituții ale UE au contribuit la dezbatere. În timp ce Comitetul Economic și Social European[5] (consideră că, în cadrul dezbaterilor lansate de Comisia Europeană privind dezvoltarea pilonului european al drepturilor sociale, ar trebui să fie incluse în mod obligatoriu și situația lucrătorilor angajați în noile forme de muncă și, mai ales, modul de recunoaștere a statutului acestora, dar și modalități de reglementare a accesului lor la sistemele de securitate socială și de protecție socială) și Comitetul Regiunilor[6] (este de părere că, în contextul apariției unor noi forme de ocupare a forței de muncă sau al definirii unor noi standarde europene minime comune, trebuie să se asigure în permanență un nivel adecvat de protecție socială) au adus elemente relevante în cadrul dezbaterii, Parlamentul European[7] a

[1] COM(2016) 127 final.
[2] Comunicarea era însoțită de două documente de lucru ale serviciilor Comisiei: primul descria principalele tendințe economice, societale și de pe piața forței de muncă pe care se baza pilonul, precum și aspectele la abordarea cărora urma să contribuie acesta; al doilea trecea în revistă cele mai relevante acte legislative din acquis-ul juridic al UE. Documentul de lucru al serviciilor Comisiei intitulat „Principalele tendințe economice, de ocupare a forței de muncă și sociale care stau la baza pilonului european al drepturilor sociale” [SWD (2016) 51] și „Acquis-ul social al UE” [SWD (2016) 50] din 8 martie 2016.
[3] Site-ul conferinței.
[4] SWD(2017) 206 final, disponibil online.
[5] EESC SOC/542, disponibil online
[6] Avizul CR 2868/2016, disponibil online.
[7] Rezoluția PE 2016/2095(INI), disponibilă online.

mers mai departe și a solicitat o recomandare care să permită tuturor persoanelor, indiferent de forma de muncă prestată, precum și celor care desfășoară o activitate independentă, să acumuleze drepturi la prestații de asigurări sociale.

Inițiative privind accesul la protecție socială

Au avut loc mai multe consultări ale părților interesate în scopul alimentării cu informații a acestei inițiative. Este vorba despre o procedură de consultare în două etape a partenerilor sociali europeni, conform prevederilor articolului 154 din TFUE, și de o consultare publică deschisă.

1. Rezultatele evaluării inițiale a impactului

Comisia a primit nouă documente de feedback la evaluarea inițială a impactului din partea unor cetățeni/entități din Țările de Jos (6), Belgia, Germania și Regatul Unit. Răspunsurile primite de la persoane/asociații din Țările de Jos subliniază principiul subsidiarității, precum și faptul că lucrătorii independenți ar dori să fie responsabili pentru deciziile pe care le iau, inclusiv pentru asigurarea riscurilor. În contribuția unei organizații profesionale din Regatul Unit se arată că sistemele voluntare sunt mai ușor de implementat în toate statele membre pe termen scurt și mediu (2-5 ani), însă se impune o implementare la nivel național, pentru care acordul guvernelor ar putea fi dificil de obținut. Răspunsul din partea EuroHealthNet se axează pe rolul important pe care îl joacă protecția socială în îndeplinirea obiectivului de reducere a inegalităților în materie de sănătate, iar asociațiile-umbrelă din cadrul asigurărilor sociale germane (DSV) sprijină discuțiile privind accesul la protecție socială și pregătirea pentru viitor a sistemelor de protecție socială, pe o piață a muncii aflată în schimbare.

2. Rezultatele primei etape a consultării partenerilor sociali

Prima etapă a consultării partenerilor sociali a fost lansată la 29 aprilie și s-a încheiat la 23 iunie 2017.

Sindicatele care au răspuns la consultare au fost Confederația Europeană a Sindicatelor (CES), Eurocadres și Confederația Europeană a Cadrelor de Conducere (CECC), Confederația Europeană a Sindicatelor Independente (CESI), Alianța Europeană din domeniul Artelor și al Divertismentului (AEAD) și Federația Europeană a Jurnaliștilor (FEJ). Trebuie remarcat faptul că răspunsul CES a luat în considerare și opiniile a 10 organizații sindicale sectoriale din cadrul CES.

În ceea ce-i privește pe angajatori, au trimis răspunsuri la consultare BusinessEurope, Centrul European al Întreprinderilor cu Participare Publică (CEEP), EuroCommerce, Uniunea Europeană a Artizanatului și a Întreprinderilor Mici și Mijlocii (UEAPME), Consiliul Patronatului European din Industria Metalurgică, Constructoare de Mașini și Tehnologică (CEEMET), Consiliul Municipalităților și Regiunilor Europene (CLRE), Grupul European al Angajatorilor din Industria Chimică (ECEG), grupul Hoteluri, restaurante și cafenele în Europa (HOTREC), Reprezentanța pentru comerț cu amănuntul, comerț en gros și comerț internațional pe lângă UE (EuroCommerce), Grupul Angajatorilor din cadrul Comitetului Organizațiilor Agricole din Uniunea Europeană (GEOPA-COPA) și Confederația Mondială a Ocupării Forței de Muncă (CME).

Identificarea problemelor legate de accesul la protecție socială

Partenerii sociali au fost de acord, în mare măsură, că există probleme legate de accesul la protecție socială pentru lucrătorii care prestează muncă atipică și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă.

Cu toate acestea, angajatorii au subliniat faptul că gruparea unor tipuri foarte diferite de forme de ocupare a forței de muncă sub aceeași denumire, „non-standard", nu este adecvată, deoarece nu ține cont de diversitatea acestor forme, nici de nevoile și de dorințele lucrătorilor respectivi, inclusiv în ceea ce privește accesul la protecție socială (BusinessEurope). CME a evidențiat în plus eterogenitatea categoriei persoanelor care desfășoară o activitate independentă. UEAPME a solicitat organizarea unui exercițiu aprofundat de cartografiere a politicilor naționale, a ofertelor disponibile de sisteme de protecție socială adaptate și a măsurii în care acestea sunt utilizate, în funcție de diferite grupuri de persoane. CEEP evidențiază diferitele modele sociale și specifice pieței forței de muncă, care explică existența unor niveluri de protecție diferite.

Pe de altă parte, sindicatele au considerat că identificarea problemelor merge în direcția cea bună, dar că ar putea fi îmbunătățită prin precizarea faptului că noile forme de muncă implică o calitate precară a locurilor de muncă și condiții nesigure, care duc mai mult la o lipsă de protecție împotriva riscurilor vieții decât la oportunități de angajare reale (CES, Eurocadres). Problemele ar putea fi extinse la dreptul la negociere colectivă, remunerarea echitabilă pentru toți și dreptul la libertate de asociere pentru toți lucrătorii (FEJ). Sindicatele au mai subliniat că ar trebui să se asigure consecvența cu propunerile legate de informarea cu privire la sistemele de securitate socială din Directiva privind declarația scrisă. (CES, Eurocadres).

Cele mai relevante ramuri ale protecției sociale și ale serviciilor de ocupare a forței de muncă

Sindicatele consideră că toate categoriile sunt la fel de importante și promovează o abordare integrată și holistică a protecției sociale, fără a aduce atingere punctelor evidențiate mai sus cu privire la distincțiile dintre domeniile de politică, inclusiv toate ramurile cuprinse în Convenția OIM nr. 102 (și în Regulamentul privind coordonarea sistemelor de securitate socială). Dacă s-ar face o prioritizare, CECC ar fi în favoarea celor care nu sunt universale. Toată lumea ar trebui să beneficieze de acces la serviciile de ocupare a forței de muncă aferente.

Punctele de vedere ale angajatorilor sunt împărțite. BusinessEurope consideră că acest aspect presupune o inițiativă a UE în acest domeniu (idee pe care organizația nu o susține). EuroCommerce pune sub semnul întrebării fezabilitatea clasificării domeniilor protecției sociale, în timp ce COPA acordă prioritate accidentelor de muncă și bolilor profesionale. HOTREC este de părere că protecția socială ține de competența națională, dar subliniază faptul că competențele, educația și formarea ar trebui să fie ușor accesibile tuturor cetățenilor.

Domeniul de aplicare personal al unei inițiative a UE

În general, sindicatele sunt în favoarea unui domeniu de aplicare personal larg și a includerii în inițiativa UE a tuturor lucrătorilor care prestează muncă atipică, precum și a persoanelor care desfășoară o activitate independentă. Cu toate acestea, unele solicită, în primul rând, definirea unor principii în vederea stabilirii unei înțelegeri comune la nivelul UE a naturii juridice a diferitelor forme de ocupare a forței de muncă (CECC, CESI).

Angajatorii sunt mai degrabă reticenți în a răspunde la întrebarea privind domeniul de aplicare personal al inițiativei UE, deoarece nu sunt în favoarea unei astfel de inițiative (BusinessEurope), fac trimitere la principiul subsidiarității (HOTREC) sau consideră că domeniul de aplicare personal ar depinde de natura inițiativei respective (EuroCommerce). CLRE pune accent pe nevoia de mai multă claritate în definirea naturii juridice a diverselor forme de ocupare a forței de muncă, în timp ce COPA ar include toți lucrătorii cu contracte de muncă atipice într-o inițiativă juridică a UE, însă ar include persoanele care desfășoară activități independente doar într-o recomandare.

Legislația UE și instrumentele disponibile la nivelul UE

BusinessEurope, UEAPME și EuroCommerce nu consideră că sunt necesare sau adecvate modificări ale legislației UE în acest domeniu. Metoda deschisă de coordonare și procesul semestrului european, inclusiv criteriile de referință, ar constitui instrumentele potrivite pentru învățarea reciprocă și schimbul de bune practici. Obiectivul ar trebui să fie acela de a îmbunătăți reacțiile politice naționale învățând din alte practici naționale relevante. Alte organizații ale angajatorilor atrag atenția asupra dialogului social sectorial (COPA), asupra competențelor statelor membre și asupra principiilor subsidiarității și proporționalității (CEEMET, ECEG, EuroCommerce, CME și CEEP).

Sindicatele consideră că ar trebui aduse îmbunătățiri legislației UE. CES și CESI subliniază necesitatea unei mai bune aplicări a legislației existente, în special la nivel național. CECC menționează că este necesară reducerea sarcinii administrative care poate fi asociată cu furnizarea de informații privind situațiile individuale în materie de ocupare a forței de muncă și cu asigurarea eficacității transferabilității tuturor drepturilor.

Disponibilitatea pentru a iniția negocieri

Toate sindicatele și-au indicat disponibilitatea pentru a participa la negocieri. Cu toate acestea, în cazul în care partenerii sociali din UE nu se pun de acord să negocieze sau dacă negocierile nu duc la un rezultat pozitiv, sindicatele solicită Comisiei să prezinte o propunere legislativă.

Angajatorii nu au în vedere inițierea unui dialog în temeiul articolului 155 din TFUE, deoarece nu consideră necesară o acțiune la nivelul UE în afară de învățarea reciprocă și schimbul de bune practici (BusinessEurope), sau pentru că subsidiaritatea prevalează în acest domeniu (HOTREC, UAPME), unde chestiunile pot fi mai bine abordate la nivelul guvernelor naționale (EuroCommerce) sau în cadrul dialogului social sectorial (COPA). CEEP subliniază că trebuie în primul rând definiți indicatori valabili.

Domeniul acoperit de consultare

CES a semnalat absența unor propuneri clare privind crearea de locuri de muncă de calitate, cu indicatori stabiliți de comun acord în vederea asigurării trasabilității, inclusiv pentru accesul la protecție socială. Prin urmare, CES consideră aspectele majore identificate legate de accesul insuficient (decalaje în ceea ce privește accesul la protecție socială, lipsa transferabilității drepturilor, precum și lipsa de transparență cu privire la drepturile în materie de protecție socială) ca fiind provocări importante care trebuie abordate, dar ar pune accentul pe drepturile sociale divergente problematice în materie de protecție socială și servicii de ocupare a forței de muncă.

Consultarea suplimentară a partenerilor sociali

DG Ocuparea forței de muncă și afaceri sociale a organizat reuniuni bilaterale cu toți cei 16 parteneri sociali care au prezentat o contribuție în prima etapă a consultării partenerilor sociali. Aceste reuniuni au avut loc în perioada 14 iulie-5 septembrie. Reuniunile s-au concentrat asupra clarificărilor tehnice și asupra colectării de informații suplimentare, în măsura posibilului. Informațiile primite sunt prezentate în capitolele corespunzătoare din prezentul document.

3. Rezultatele celei de a doua etape a consultării partenerilor sociali

A doua etapă a consultării partenerilor sociali a fost lansată la 20 noiembrie și s-a încheiat la 5 ianuarie 2018.

Sindicatele care au răspuns la consultare au fost Confederația Europeană a Sindicatelor (CES), Eurocadres și Confederația Europeană a Cadrelor de Conducere (CECC), Confederația Europeană a Sindicatelor Independente (CESI), Alianța Europeană din domeniul Artelor și al Divertismentului (AEAD), UNI Global Union Europa și Confederația Mondială a Ocupării Forței de Muncă (CME).

În ceea ce-i privește pe angajatori, au trimis răspunsuri la consultare BusinessEurope, Centrul European al Întreprinderilor cu Participare Publică (CEEP), Eurocommerce, Uniunea Europeană a Artizanatului și a Întreprinderilor Mici și Mijlocii (UEAPME), Consiliul Patronatului European din Industria Metalurgică, Constructoare de Mașini și Tehnologică (CEEMET), Grupul European al Angajatorilor din Industria Chimică (ECEG), precum și grupul Hoteluri, restaurante și cafenele în Europa (HOTREC).

Obiectivele acoperirii, transferabilității și transparenței

Sindicate împărtășesc obiectivele reprezentate de acoperire, transferabilitate și transparență. Acoperirea oficială și efectivă prezintă o importanță majoră pentru CES, care consideră că trebuie adăugat accesul la protecție socială *adecvată*. Contribuțiile și prestațiile (pentru lucrătorii cu contracte atipice și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă) ar trebui să fie la un nivel cât mai apropiat de cele ale persoanelor cu contracte de muncă standard (CESI). Legarea drepturilor de protecție socială de persoanele fizice nu ar trebui să conducă la o individualizare a protecției sociale, fiind necesar să se păstreze dimensiunea colectivă (AEAD). Ar trebui asigurată transferabilitatea și acumularea completă a acestor drepturi și beneficii, indiferent de forma sau de durata de ocupare a forței de muncă (UNI Europa). A fost, de asemenea, subliniată importanța accesului la servicii de formare și de ocupare a forței de muncă (Eurocadres). Toți partenerii sociali sunt de acord că este necesară o mai mare transparență.

Punctele de vedere ale angajatorilor sunt destul de împărțite. Majoritatea organizațiilor angajatorilor sunt de acord în mare măsură cu cele trei obiective, dar evidențiază competența statelor membre în acest domeniu (BusinessEurope, EuroCommerce, CEEMET, CEEP și UAPME).

ECEG nu împărtășește punctul de vedere conform căruia lucrătorii cu contracte atipice și persoanele care desfășoară o activitate independentă au acces limitat la protecția socială și consideră că nu este necesar să se caute o definiție comună a noțiunii de lucrător la nivelul UE.

HOTREC este de acord cu necesitatea unui grad mai mare de transparență, dar susține că principiul subsidiarității prevalează și, prin urmare, favorizează o cartografiere a sistemelor transferabile la nivel național.

Opțiunile acoperirii oficiale obligatorii sau voluntare

Toate sindicatele sunt în favoarea acoperirii oficiale obligatorii, la un nivel echivalent cu cel de care beneficiază lucrătorii cu contracte standard (CES, AEAD), însă ar trebui să se țină cont de tradițiile naționale (CECC).

Angajatorii au exprimat puncte de vedere diferite cu privire la aceste opțiuni. ECEG este de acord că protecția socială ar trebui să fie obligatorie, dar că angajații ar trebui să aibă dreptul de a alege forma de acoperire (publică sau privată). BusinessEurope a subliniat libertatea de alegere pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă. CEEP și EuroCommerce s-au exprimat în favoarea unei acoperiri oficiale voluntare, pentru a lua în considerare diversitatea formelor de ocupare a forței de muncă și eterogenitatea în rândul persoanelor care desfășoară o activitate independentă. HOTREC, CEEMET și UAPME consideră că principiul subsidiarității ar trebui să prevaleze.

Acțiunile corespunzătoare pentru a garanta acoperirea efectivă

Sindicatele și angajatorii au opinii contrare cu privire la acțiunile adecvate. Sindicatele favorizează extinderea și adaptarea sistemelor existente la toți lucrătorii, indiferent de forma de ocupare a forței de muncă (CES), rămânând pe cât posibil sub incidența tratatelor (CESI). S-a menționat o directivă a UE cu principii și cerințe minime obligatorii (Uni Europa, AEAD), cu precizarea că aceasta nu ar trebui nici să submineze acquis-ul UE existent, nici să reducă standardele naționale existente sau să ducă la o armonizare în sens negativ a drepturilor.

Pe de altă parte, organizațiile angajatorilor se opun acțiunilor obligatorii din punct de vedere juridic în acest domeniu, deoarece susțin că principiul subsidiarității prevalează (ECEG, HOTREC), dar sunt de acord cu utilizarea metodei deschise de coordonare, a semestrului european, a schimburilor de bune practici, a criteriilor de referință și a tabloului de bord al indicatorilor sociali (BusinessEurope). Unele organizații patronale (CEEP și EuroCommerce) consideră adecvată o recomandare a Consiliului.

Cerințele minime adecvate pentru a asigura transferabilitatea și transparența

Potrivit sindicatelor, tendințele de pe piața forței de muncă impun un anumit standard minim comun în domeniul protecției sociale (CESI). Ar trebui să se garanteze portabilitatea deplină prin legarea drepturilor de protecție socială de persoanele fizice prin agregare și calcul egalizat, dar fără să se ajungă la o individualizare a protecției sociale (CES).

Unii angajatori sunt de acord cu principiul transferabilității drepturilor, dar solicită o evaluare a impactului înainte de crearea unor instrumente obligatorii din punct de vedere juridic (ECEG), sau susțin că subsidiaritatea prevalează și că ar trebui să se prefere o cartografiere a sistemelor existente de transferabilitate (HOTREC).

Altele recomandă UE să se limiteze la dispoziții generale (UAPME) sau ar dori să reducă transferabilitatea la drepturile minime de protecție socială (EuroCommerce). Costurile administrative legate de transferabilitate ar trebui menținute la un nivel minim și nu ar trebui să apară niciun cost suplimentar pentru noul angajator care își asumă furnizarea drepturilor transferate (CEEP).

Disponibilitatea pentru a iniția negocieri

Toate sindicatele și-au indicat disponibilitatea pentru a participa la negocieri. Cu toate acestea, CES și-a exprimat convingerea că nu mai există condiții pentru desfășurarea de negocieri oficiale, în timp ce alte sindicate solicită Comisiei să prezinte o propunere legislativă înainte de alegerile europene din 2019. Angajatorii nu au în vedere inițierea unui dialog în temeiul articolului 155 din TFUE, deoarece nu consideră că este necesară o acțiune la nivelul UE.

4. Rezultatele consultării publice

Consultarea publică deschisă (CPD) s-a desfășurat în perioada 20 noiembrie 2017 - 15 ianuarie 2018. În cadrul CPD au participat 119 respondenți, dintre care 62 de organizații, 7 administrații, 37 de cetățeni și 13 alte entități (de exemplu, institute sau rețele de cercetare). Majoritatea răspunsurilor au provenit din țări cu sisteme de protecție socială bine dezvoltate precum Germania (18), Belgia (16), Franța (15) și Suedia (14). Au fost primite 15 documente de poziție, în principal din Germania (5), Belgia (4), Franța (2) și Regatul Unit (2), din partea unor administrații regionale și centrale, a unor furnizori de servicii de protecție socială, cooperative, asociații de lucrători care desfășoară o activitate independentă, din partea unei organizații sindicale, a unei organizații neguvernamentale și a unei întreprinderi.

Provocări

„Sunteți de acord cu dificultățile identificate în documentul de referință?”

Aproximativ 2/3 dintre respondenți au fost de acord cu provocările identificate de Comisie. Cele mai multe persoane au fost de acord că există lacune în ceea ce privește acoperirea efectivă, precum și un grad prea mare de complexitate a reglementărilor.

	Sunt de acord (dintr-un total de 119 răspunsuri)
Lacune în ceea ce privește acoperirea oficială	66
Lacune în ceea ce privește acoperirea efectivă	78
Transferabilitate insuficientă	65
Transparență insuficientă	69
Complexitatea reglementărilor	75
Există și alte provocări	62

Principii

„Credeți că o eventuală inițiativă a UE ar trebui să vizeze următoarele principii politice generale?”

Marea majoritate a respondenților au fost de acord într-o mare măsură că principiile ar trebui să fie aplicate printr-o eventuală acțiune a UE, care să includă asigurarea unei protecții sociale adecvate pentru toți lucrătorii, indiferent de raporturile lor de muncă, corelarea drepturilor cu persoanele care lucrează și transferabilitatea acestor drepturi, transparența informațiilor și simplificarea cerințelor administrative. Numai 14 respondenți au fost de acord cu opțiunea „nu sunt necesare măsuri”.

	Sunt de acord (dintr-un total de 119 răspunsuri)
Indiferent de tipul și de durata raportului de muncă, lucrătorii și, în condiții comparabile, persoanele care desfășoară o activitate independentă au dreptul la o protecție socială adecvată	85
Corelarea drepturilor cu persoanele care lucrează (și nu cu contractul de muncă) și asigurarea transferabilității drepturilor	72
Asigurarea transparenței drepturilor și a informațiilor conexe	86
Simplificarea cerințelor administrative	82
Nu sunt necesare măsuri	14

Opțiuni

În ceea ce privește opțiunile enumerate, 69,7 % dintre respondenți au afirmat că drepturile și obligațiile în materie de protecție socială ar trebui să fie obligatorii pentru fiecare tip de loc de muncă, indiferent de tipul de contract de muncă, iar 56,3 % dintre respondenți consideră că protecția obligatorie și contribuțiile lucrătorilor cu contracte atipice ar trebui să fie aliniate la nivelul lucrătorilor cu contracte standard.

64,7 % dintre respondenți sunt de părere că drepturile și obligațiile în materie de protecție socială ar trebui să aibă caracter obligatoriu pentru toate persoanele care desfășoară o activitate independentă, iar 47,1 % dintre respondenți consideră că protecția obligatorie și contribuțiile persoanelor care desfășoară o activitate independentă ar trebui să fie aliniate la nivelul lucrătorilor cu contracte standard.

În cele din urmă, 52,94 % dintre respondenți sunt de părere că un sistem unic de protecție socială, care să includă toate persoanele care ocupă un loc de muncă, ar fi cel mai potrivit mod de a garanta o acoperire eficace. Un procent de 54,6 % dintre respondenți consideră că un sistem unic de protecție socială ar fi adecvat chiar și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă.

Instrumente

Aproape trei sferturi dintre respondenți (72,3 %) au evidențiat necesitatea unei acțiuni la nivelul UE. 54,6 % dintre respondenți consideră că introducerea unui nou act legislativ al UE (de exemplu, o directivă) ar fi foarte eficace. Numai 4,2 % dintre respondenți sunt de părere că un act legislativ al UE fără caracter obligatoriu (de exemplu, o recomandare a Consiliului) ar fi foarte eficace.

Efecte

În opinia marii majorități a respondenților, impactul **obligativității** drepturilor de protecție socială pentru toate formele de ocupare a forței de muncă ar fi pozitiv pentru societatea

europeană, pentru piața forței de muncă, pentru lucrători, pentru finanțele publice și pentru economie

„În opinia dumneavoastră, impunerea caracterului obligatoriu al drepturilor de protecție socială în toate formele de ocupare a forței de muncă ar avea un impact pozitiv, neutru sau negativ pentru: Economie”

	Pozitiv (dintr-un total de 119 răspunsuri)
Competitivitate	73
Reziliență și capacitate de adaptare	72
Creștere economică	72

dar mai degrabă neutru asupra întreprinderilor mici și mijlocii (IMM-uri)

„În opinia dumneavoastră, impunerea caracterului obligatoriu al drepturilor de protecție socială în toate formele de ocupare a forței de muncă ar avea un impact pozitiv, neutru sau negativ pentru: Întreprinderi mici și mijlocii”

	Neutru (dintr-un total de 119 răspunsuri)
Costuri	51
Concurență	45

Pe de altă parte, impactul caracterului **voluntar** al drepturilor de protecție socială, acolo unde în prezent există carențe, ar fi neutru/negativ pentru societatea europeană, pentru piața forței de muncă, pentru lucrători, pentru finanțele publice și pentru economie.

„În opinia dumneavoastră, caracterul voluntar al drepturilor de protecție socială în cazul în care există lacune ar avea un impact pentru: Economie”

	Negativ (dintr-un total de 119 răspunsuri)	Neutru (dintr-un total de 119 răspunsuri)
Competitivitate	45	43
Reziliență și capacitate de adaptare	49	40
Creștere economică	49	41

dar mai degrabă neutru asupra întreprinderilor mici și mijlocii (IMM-uri)

„În opinia dumneavoastră, caracterul voluntar al drepturilor de protecție socială, acolo unde există în prezent carențe, ar avea un impact: Întreprinderi mici și mijlocii”

	Neutru (dintr-un total de 119 răspunsuri)

Costuri	55
Concurență	62