

# Consultare publică privind posibile acțiuni ale UE pentru abordarea dificultăților legate de accesul la protecția socială pentru toate formele de ocupare a forței de muncă în contextul pilonului european al drepturilor sociale

Începutul formularului

---

## Document de referință

### *Scopul acestei consultări publice*

În timpul consultării publice cu privire la Pilonul european al drepturilor sociale (PEDS)<sup>1</sup>, numeroși respondenți din rândul părților interesate și-au exprimat îngrijorarea în legătură cu obstacolele cu care se confruntă persoanele cu contract de muncă atipic și lucrătorii independenți în accesul la protecția socială (de exemplu, prestații de șomaj, prestații de boală, pensii de invaliditate, pensii etc.) și la serviciile de ocupare a forței de muncă (de exemplu, formare sau orientare profesională).

În programul de lucru al Comisiei pentru 2017 a fost inclusă, ca răspuns la aceste reacții de îngrijorare, o inițiativă privind accesul la protecția socială („Access to social protection”)<sup>2</sup>. Prezenta consultare își propune să colecteze și alte opinii ale părților interesate cu privire la dificultăți, opțiuni, efecte, precum și la dezvoltarea și implementarea unei game de posibile instrumente la nivelul UE, care ar putea fi utilizate pentru elaborarea inițiativei menționate mai sus.

În conformitate cu dispozițiile tratatului, Comisia a lansat o consultare cu partenerii sociali europeni<sup>3</sup> pentru a afla opiniile acestora cu privire la posibilele direcții de acțiune la nivelul Uniunii Europene. Consultarea s-a încheiat la 23 iunie 2017. Partenerii sociali nu au fost de acord să intre în negocieri directe cu privire la chestiunile abordate în timpul consultării.

Consultarea publică este deschisă tuturor părților interesate. Totuși, este binevenită în mod special participarea organizațiilor care au un interes în aspectele ce țin de protecția socială (de exemplu, guverne, autorități publice, societăți comerciale etc.).

**Se recomandă citirea contextului și a glosarului înainte de a se completa chestionarul.**

### **Context**

Accesul adecvat la protecția socială și la serviciile de ocupare a forței de muncă este esențial nu doar pentru securitatea economică și socială a forței de muncă, ci și pentru buna funcționare a piețelor

---

<sup>1</sup> SWD(2017) 206, disponibil online

<sup>2</sup> A se vedea, de asemenea, evaluarea inițială a impactului la adresa [http://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2017-2067870\\_en](http://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2017-2067870_en)

<sup>3</sup> Document de consultare C(2017) 2610 final

forței de muncă și reziliența economiilor, generându-se locuri de muncă de calitate și o creștere economică sustenabilă. Cu toate acestea, în multe state membre există categorii de lucrători, cu precădere în cadrul noilor forme atipice de încadrare în muncă și al activităților independente, care nu beneficiază suficient de acces efectiv la prestații sociale și la servicii de ocupare a forței de muncă. Se estimează că circa jumătate dintre persoanele care desfășoară activități independente sau au contracte atipice de muncă nu au acces suficient la prestațiile sociale și serviciile de ocupare a forței de muncă<sup>4</sup>.

Legătura dintre dreptul și obligația de protecție socială, pe de o parte, și forma de încadrare în muncă sau activitățile independente, pe de altă parte, devine tot mai problematică. Istoric, protecția socială s-a dezvoltat în principal în raport cu lucrătorii cu contracte de muncă standard (adică, contracte pe perioadă nedeterminată cu normă întreagă). Alte categorii de angajați, cum sunt lucrătorii independenți și persoanele cu contracte atipice de muncă, au beneficiat de acoperire mai degrabă marginală.

În condițiile în care digitalizarea aduce cu sine noi oportunități de angajare și inovare, schimbările în materie de mediu digital la care asistăm permit noi modalități flexibile de lucru, eliminând multe constrângeri ce țin de spațiu, timp și organizare a muncii și oferind noi posibilități de a alege unde și când lucrăm. Apar rapid alte tipuri de relații între angajatori, angajați și clienți, estompându-se granițele tradiționale dintre încadrarea în muncă și desfășurarea unor activități independente. În unele cazuri, se face uz de statutul de lucrător independent, deși, în fapt, există o relație de muncă de subordonare. În cazurile în care statutul de lucrător independent modifică în mod semnificativ dreptul la protecție socială și obligația de a plăti contribuții la asigurările sociale, lucrătorii pot fi obligați să devină formal lucrători independenți pentru a permite reducerea costurilor nesalariale cu forța de muncă.

Întrucât astfel de forme de încadrare în muncă generează tot mai multe oportunități de muncă, în special pentru tineri, din ce în ce mai multe persoane active riscă să rămână fără sprijinul asigurat de o protecție socială adecvată sau de servicii adecvate de ocupare a forței de muncă, sprijin de care au nevoie pentru a-și gestiona parcursul profesional și viețile în contextul unei piețe a muncii în schimbare rapidă, cu tot mai multe tranziții între diverse forme de încadrare în muncă. Efectele cumulate ale acestor discrepante în materie de drepturi ar putea să ducă la noi inegalități, între generații și în cadrul aceleiași generații, între cei care dețin sau reușesc să obțină locuri de muncă cu contracte standard și cu drepturi sociale depline și cei care nu sunt în această poziție.

Împreună, activitățile independente și formele atipice de muncă reprezintă o parte semnificativă a pieței forței de muncă. În 2015, 15 % din totalul de 221 de milioane de lucrători din UE erau lucrători independenți, 12 % erau angajați temporari, 14 % erau angajați cu fracțiune de normă, iar 58 % erau angajați cu contract cu normă întreagă și durată nedeterminată. Această inițiativă ar putea viza, în ansamblu, 41 % dintre persoanele încadrate în muncă.

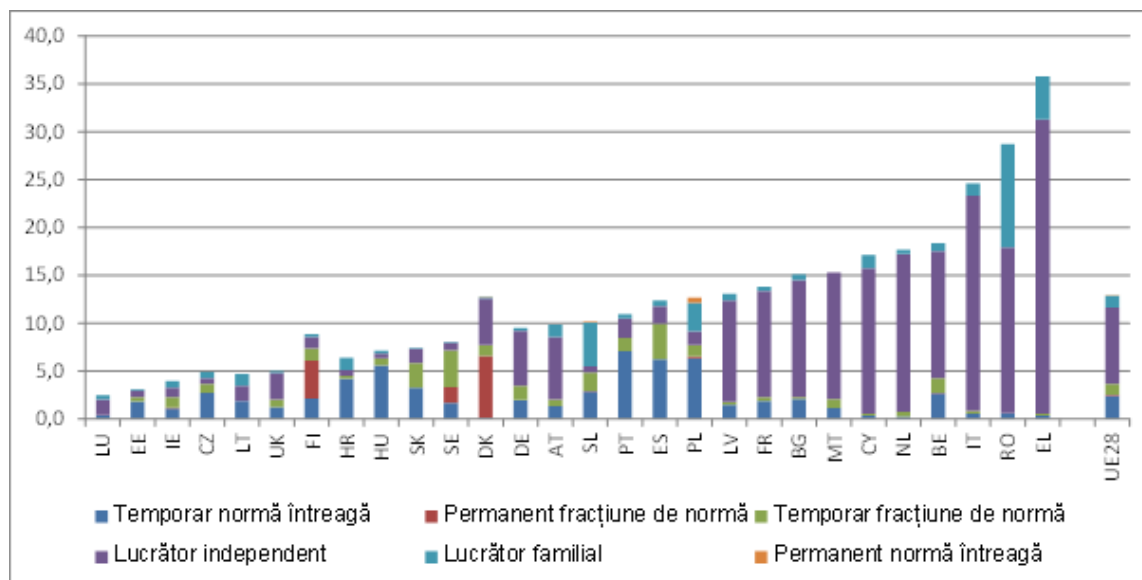
Situația variază de la un stat membru la altul. Unele state membre au început să își adapteze instituțiile pieței forței de muncă și sistemele de protecție socială la aceste noi evoluții. Au fost introduse anumite reforme pentru a garanta accesul la protecția socială al lucrătorilor cu contracte de muncă atipice și, mai recent, pentru a reglementa noile forme de activități independente. Majoritatea statelor membre însă fac în continuare eforturi să găsească un răspuns adecvat la „natura evolutivă a muncii”. De exemplu, în 10 state membre nu se acordă ajutoare de șomaj lucrătorilor independenți. Aproape o treime dintre persoanele cu contracte de muncă temporare cu

---

<sup>4</sup> Matsanganis et al. (2016): *Non-standard employment and access to social security benefits* (Formele atipice de încadrare în muncă și accesul la prestațiile de securitate socială).

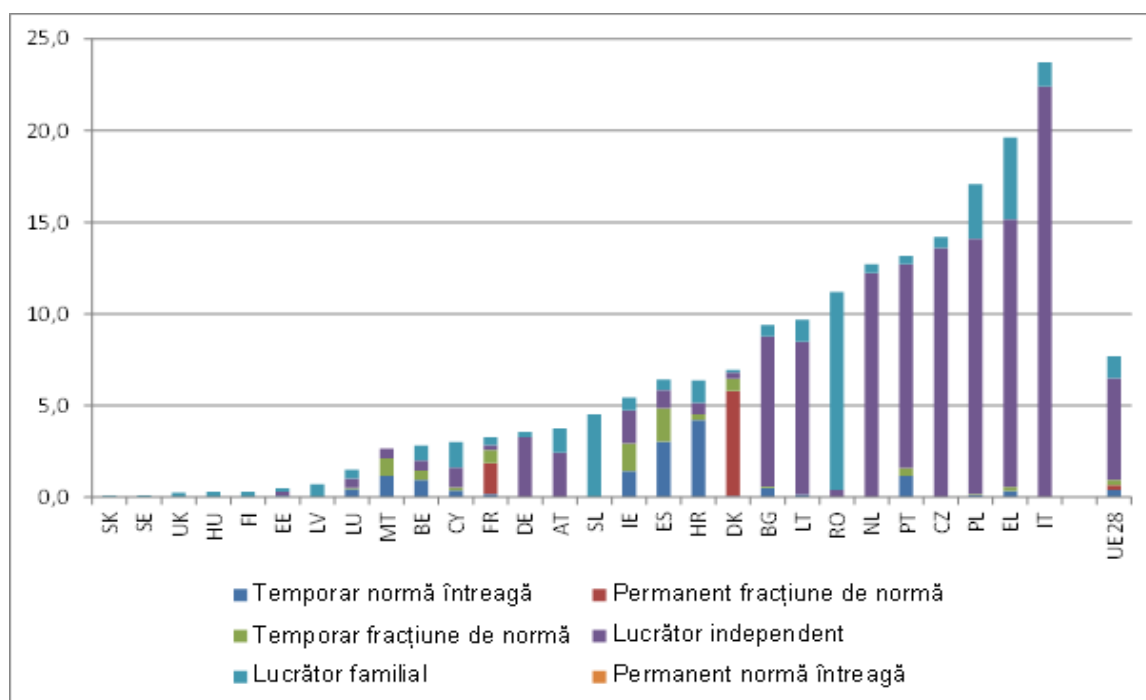
normă întreagă din UE nu se califică pentru prestații de șomaj, diferențele dintre statele membre fiind de 3 % până la 70 %<sup>5</sup>.

Procentul persoanelor angajate care riscă să nu aibă dreptul la prestații de șomaj (cu vârste cuprinse între 15 și 64 de ani, cifre pentru 2014)



Circa 40 % dintre lucrătorii independenți nu se califică pentru prestații de boală, în timp ce în rândul lucrătorilor cu contracte pe durată determinată 10 % dintre lucrători se află în această situație<sup>6</sup>.

Procentul persoanelor angajate care riscă să nu aibă dreptul la prestații de boală (cu vârste cuprinse între 15 și 64 de ani, cifre pentru 2014)



<sup>5</sup> Matsanganis et al. (2016): *Non-standard employment and access to social security benefits* (Formele atipice de încadrare în muncă și accesul la prestațiile de securitate socială).

<sup>6</sup> Idem

Doar într-un număr redus de state membre lucrătorii independenți au acces la servicii de ocupare a forței de muncă, cum sunt serviciile de formare, mentorat sau consiliere.

În 2015, în cele 28 de state membre ale UE, riscul de sărăcie în rândul lucrătorilor independenți era de trei ori mai mare decât cel al lucrătorilor cu contract. În mod similar, riscul de sărăcie pentru lucrătorii cu contracte atipice, în 2015, era semnificativ mai mare decât cel al lucrătorilor cu loc de muncă permanent și normă întreagă. De asemenea, în medie în Europa (UE 28), circa 15 % dintre lucrătorii temporari și cu fracțiune de normă au venituri insuficiente<sup>7</sup>.

Problemele apar în mare măsură din cauza lacunelor existente în cadrul legal care reglementează accesibilitatea, transferabilitatea și transparența protecției sociale și a serviciilor de ocupare a forței de muncă, care nu țin seama (suficient) de aceste noi evoluții ale pieței muncii. Este vorba, în special, de următoarele **probleme**:

- **Lacune în ceea ce privește protecția socială formală**

*Lacunele în ceea ce privește protecția socială formală se referă la obstacolele legale existente în legislațiile naționale, care nu permit lucrătorilor cu contracte de muncă atipice sau lucrătorilor independenți să aibă acces efectiv la protecție socială și la servicii de ocupare a forței de muncă.*

Chiar dacă persoanele *cu contracte de muncă atipice* beneficiază, de cele mai multe ori, de protecție socială formală, anumite forme atipice de încadrare în muncă sunt excluse (de exemplu, lucrătorii ocazionali și sezonieri din Bulgaria, Ungaria și România, lucrătorii temporari din Țările de Jos și din Regatul Unit, lucrătorii la cerere și lucrătorii cu contract de muncă în care nu se specifică numărul de ore de muncă din Țările de Jos) sau beneficiază doar de protecție parțială [de exemplu, lucrătorii marginali (*mini-jobbers*) din Germania].

În cazul *lucrătorilor independenți*, protecția socială formală variază foarte mult de la o țară europeană la alta, nu doar între regimuri, ci și între diverse categorii de lucrători independenți din aceeași țară. Lucrătorii independenți beneficiază, în general, de protecție socială formală în cazul regimurilor care nu au legătură cu asigurările sociale, precum regimurile universale (de exemplu, prestațiile familiale, anumite prestații de sănătate și de maternitate) și anumite regimuri de prestații acordate în funcție de venituri (de exemplu, asistență socială, anumite servicii de îngrijire pe termen lung, pensii de bază pentru limită de vârstă). Ei sunt acoperiți, de asemenea, prin mai multe prestații bazate pe asigurări. De obicei, acești lucrători beneficiază de protecție formală prin regimuri de asistență medicală, prestații de maternitate/paternitate, regimuri de pensii, prestații de invaliditate și pentru îngrijirea pe termen lung. Există însă posibilitatea să nu aibă acces la unele dintre principalele regimuri bazate pe asigurări, precum prestațiile de boală, de șomaj și/sau prestații pentru accidente de muncă.

Există posibilitatea ca formele atipice de încadrare în muncă și activitățile independente să sufere, de asemenea, de acces insuficient la formare și la dezvoltarea carierei. Deși au acces, deseori, la servicii de ocupare a forței de muncă la fel ca lucrătorii cu contracte standard, lucrătorii cu contracte de muncă atipice au mult mai puțin acces la formarea la locul de muncă. În majoritatea statelor membre, lucrătorii independenți au un acces limitat sau nu au acces deloc la orientare, formare și învățare pe tot parcursul vieții sau îndrumare. Și totuși, în aproximativ o treime dintre statele membre, stimulentele oferite pentru

---

<sup>7</sup> Date Eurostat.

înființarea de noi întreprinderi pot include servicii de formare, informare și consiliere, care sunt oferite însă, de cele mai multe ori, doar într-o fază inițială.

- **Lacune în ceea ce privește protecția socială efectivă**

*Chiar dacă beneficiază oficial de protecție socială și deci au acces legal la prestația aferentă, lucrătorii cu contracte atipice sau lucrătorii independenți ar putea să nu aibă acces efectiv la aceasta deoarece criteriile de eligibilitate sunt concepute în așa fel încât sunt foarte dificil de întrunit de către aceste categorii de lucrători.*

Lucrătorii cu contracte atipice și lucrătorii independenți se confruntă deseori cu dificultăți în a îndeplini condițiile de calificare pentru prestațiile de tip contributiv (de exemplu, durata perioadelor de contribuție). Dacă sunt incluse, contribuțiile la asigurările sociale sunt adesea opționale, forfetare sau bazate pe venitul autodeclarat (cu prag minim). De asemenea, în cazul unor venituri reduse, nivelul contribuțiilor bazate pe venit poate să nu permită un nivel adecvat al prestațiilor. Atitudinea neprevăzătoare a unei persoane ar putea să aibă și ea un rol în asigurarea unui nivel adecvat de protecție socială pe parcursul vieții sale profesionale. Persoanele cu venituri scăzute și/sau neregulate, în special lucrătorii independenți fără angajați și persoanele care lucrează cu contracte atipice pe termen scurt, sunt mai susceptibile să omită sau să reducă contribuțiile. Acest lucru duce deseori la un nivel insuficient de asigurare împotriva riscurilor sociale și de sănătate și, drept urmare, apare tendința de a recurge la măsuri de protecție de ultimă instanță.

Lucrătorii independenți se pot confrunța cu probleme similare ca lucrătorii cu contracte atipice. Protecția *efectivă* sau acumularea efectivă a drepturilor în cazul acestor categorii de lucrători depinde de condițiile de eligibilitate și în special de venitul luat în considerare ca bază pentru calculul prestațiilor. De regulă, *lucrătorii independenți* primesc prestații mai mici și pe perioade mai scurte decât lucrătorii salariați. Această situație este frecvent întâlnită în cazul prestațiilor de șomaj (de exemplu, în Danemarca, Estonia, Grecia, Finlanda), al prestațiilor de boală (de exemplu, în Belgia, Bulgaria, Republica Cehă, Finlanda) și al prestațiilor de maternitate (de exemplu, în Croația, Polonia).

Dificultățile în acumularea drepturilor și caracterul neadecvat al prestațiilor se datorează următoarelor două elemente principale:

a) condițiile de eligibilitate care sunt greu de îndeplinit, adesea din cauza faptului că au fost concepute pentru munca salariată (de exemplu, perioadele de contribuție, cerințele privind încetarea activității etc.). Accesul la prestații al lucrătorilor temporari și cu fracțiune de normă este adesea obstrucționat de pragurile ridicate în ceea ce privește orele lucrate și perioadele de contribuție și

b) ratele contribuțiilor/sumele forfetare și în special venitul luat în considerare ca bază de calcul, care ar putea fi legate de mai multe aspecte: venituri plătite pentru rezultatele înregistrate în timpul unor lungi perioade anterioare, plăți în avans (plăți în avans pentru securitate socială), plata arieratelor, declararea insuficientă sau nedeclararea veniturilor etc.

- **Transferabilitatea insuficientă a drepturilor**

Un parcurs profesional intermitent, care constă în mai multe contracte pe perioadă determinată, perioade de activitate independentă sau locuri de muncă cu alte tipuri de contracte atipice, poate fi o modalitate de aliniere la cerințele în continuă schimbare de pe

piața muncii a competențelor, aspirațiilor și preferințelor unei persoane în ceea ce privește echilibrul între viața profesională și cea privată. Însă dacă lucrătorii din Europa trebuie să se adapteze la un număr tot mai mare de tranziții profesionale și la evoluția rapidă a formelor și modelelor de ocupare a forței de muncă ca rezultat al evoluțiilor tehnologice și al globalizării, drepturile la protecție socială și la serviciile conexe de ocupare a forței de muncă pe care le-au acumulat trebuie să fie păstrate și transferabile. *Transferabilitatea drepturilor între diferite regimuri și tipuri de contracte de muncă, inclusiv problemele cu păstrarea și portabilitatea lor, constituie un obstacol pentru lucrătorii cu contracte atipice și lucrătorii independenți.*

În mod normal, un lucrător independent care fusese anterior salariat și și-a încetat activitatea independentă nu poate să aibă acces la prestații de șomaj pe baza statutului său anterior. Transferabilitatea drepturilor dobândite la locul de muncă este, de asemenea, o chestiune deosebit de problematică în unele țări (de exemplu, în Germania, Danemarca, Țările de Jos).

Doar în unele țări au fost implementate mecanisme care permit unei persoane să includă perioadele de contribuție plătite la locul de muncă anterior în calculul prestațiilor de șomaj (de exemplu, în Belgia, Franța, Croația, Luxemburg, Suedia). Doar câteva țări fac progrese în direcția integrării diferitelor tipuri de drepturi într-un cont unic (de exemplu, Letonia, Franța). Conturile individuale de securitate socială, de exemplu, pot fi un instrument important pentru păstrarea și portabilitatea drepturilor și pentru informarea persoanelor.

- **Transparența insuficientă a drepturilor și complexitatea reglementărilor**

*Complexitatea reglementărilor actuale și lipsa transparenței în multe state membre îi împiedică deseori pe oameni să conștientizeze care sunt drepturile și obligațiile lor și cum și le pot exercita. Această situație se observă îndeosebi în contextul unor tranziții frecvente între diferite locuri de muncă și forme de încadrare în muncă.*

În multe state membre, lucrătorilor nu li se oferă regulat informații actualizate cu privire la drepturile lor, și nici nu au la dispoziție un canal suficient de clar de accesare a informațiilor cu privire la acest subiect. În multe state membre, complexitatea reglementărilor este motivul pentru care sunt destul de dificil de accesat și de compilat informațiile despre prestațiile și serviciile la care o persoană are dreptul sau poate să le solicite, drepturi dobândite de-a lungul carierei în cadrul diferitor regimuri și forme de încadrare în muncă.

Doar foarte puține state membre oferă un acces ușor la informațiile despre serviciile de ocupare a forței de muncă de care pot să beneficieze lucrătorii în caz de șomaj, schimbare a locului de muncă sau tranziție între contract de muncă și activitate independentă sau o combinație a celor două.

În concluzie, situația actuală necesită un efort susținut de simplificare, astfel încât fiecare persoană să poată să acumuleze, să păstreze, să transfere și chiar să convertească mai ușor drepturile dobândite și să aibă informații clare și accesibile despre acestea. Dificultățile de acces la protecția socială sunt legate de lipsa accesului formal sau de accesul efectiv limitat pentru anumite forme de încadrare în muncă și activități independente din cauza contribuțiilor facultative, forfetare sau bazate pe venitul autodeclarat și a perioadelor de contribuție insuficiente. De asemenea, sunt necesare acțiuni rapide pentru a aborda lipsa transferabilității drepturilor de protecție socială de la o formă de încadrare în muncă la alta și lipsa transparenței în ceea ce privește aceste drepturi.

## **Acquis-ul UE în vigoare și instrumentele existente**

Acquis-ul UE privind drepturile și obligațiile în materie de protecție socială și servicii de ocupare a forței de muncă este implementat printr-o serie de dispoziții legislative și nelegislative. Niciuna dintre acestea nu abordează însă pe deplin drepturile și obligațiile persoanelor cu contracte atipice și ale celor care desfășoară activități independente.

În domeniul protecției sociale, în anii nouăzeci au fost adoptate două recomandări ale Consiliului<sup>8</sup> care au lansat o strategie concertată în materie de protecție socială – Metodă deschisă de coordonare – alături de crearea Comitetului pentru protecție socială (CPS), utilizarea orientărilor și a indicatorilor, analiza comparativă și schimbul de bune practici. Aceste instrumente au reprezentat, în ultimele două decenii, principalul mijloc de soluționare, într-un mod coordonat, a celor mai presante provocări în materie de incluziune socială și protecție socială în statele membre.

Cu toate acestea, de-a lungul anilor, dificultățile legate de protecția socială a lucrătorilor independenți și a celor cu contracte atipice de muncă nu au beneficiat de atenția cuvenită în cadrul acestei strategii. Având în vedere tendințele societale și schimbările de pe piața muncii, precum și numărul tot mai mare al persoanelor care riscă să nu aibă acces la protecție socială, ca urmare a acestor schimbări, astfel de mecanisme de coordonare fără caracter obligatoriu rămân esențiale pentru stimularea unui răspuns coordonat al statelor membre la această problemă, dar ar putea să nu fie suficiente.

În ultimul deceniu, a fost instituit de asemenea un cadru juridic al UE pentru protecția drepturilor lucrătorilor. În ceea ce privește formele atipice de încadrare în muncă, a fost pusă în aplicare Directiva privind munca prin agent de muncă temporară și au fost elaborate și implementate, prin intermediul directivelor privind munca cu fracțiune de normă și munca pe durată determinată, mai multe acorduri negociate între partenerii sociali, care au asigurat protecția unor drepturi<sup>9</sup>. Deși directivele se aplică condițiilor de încadrare în muncă, impactul lor asupra protecției sociale a fost și rămâne destul de limitat. În ceea ce privește lucrătorii independenți, Directiva 2010/41/UE privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă reprezintă un pas înainte către îmbunătățirea protecției lucrătorilor independenți și a accesului la protecția socială a soților lucrătorilor independenți.

În sfârșit, orientările pentru politicile statelor membre în domeniul ocupării forței de muncă, care servesc drept referință pentru Strategia europeană privind ocuparea forței de muncă și pentru semestrul european, conțin instrucțiuni privind accesul la formare. Fondurile europene, în particular Fondul social european (FSE), oferă sprijin financiar pentru măsurile de formare și de activare.

## **Dimensiunea internațională**

OIM a elaborat o abordare bidimensională care urmărește punerea în aplicare rapidă a nivelurilor minime naționale de protecție socială cu garanții sociale de bază ce asigură accesul universal la asistența medicală de bază și siguranța unui venit cel puțin minim stabilit la nivel național (dimensiunea orizontală), în conformitate cu Recomandarea nr. 202 din 2012 privind nivelurile minime de protecție socială, și creșterea progresivă a nivelurilor de protecție (dimensiunea verticală) în cadrul unor sisteme cuprinzătoare de securitate socială, în conformitate cu Convenția nr. 102 din 1952 privind normele minime de securitate socială.

---

<sup>8</sup> Recomandarea Consiliului privind convergența obiectivelor și politicilor de protecție socială (92/442/CEE), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992H0442&from=EN>

<sup>9</sup> Directiva privind munca pe durată determinată 1999/70/CE, disponibilă [online](#); Directiva privind munca pe fracțiune de normă 97/81/CE, disponibilă [online](#); Muncă prin agent de muncă temporară, disponibilă [online](#)

## **Glosar**

**Muncă ocazională:** Eurofound face distincție între două tipuri de muncă ocazională:

- *Munca intermitentă: un angajator apelează la lucrători în mod regulat sau neregulat pentru îndeplinirea unei sarcini specifice, deseori legată de un anumit proiect sau de activități sezoniere. Încadrarea în muncă se face pe o perioadă determinată, implicând fie îndeplinirea unei sarcini, fie desfășurarea unei activități de-a lungul unui anumit număr de zile de muncă. Această formă de încadrare în muncă se întâlnește în Belgia, Croația, Franța, Ungaria, Italia, România, Slovacia și Slovenia.*

- *Muncă la cerere: implică o relație profesională permanentă între un angajator și un angajat, însă angajatorul nu oferă în permanență de lucru angajatului, ci mai degrabă apelează la el atunci când are nevoie. Această formă de ocupare a forței de muncă a apărut sau a devenit din ce în ce mai des întâlnită în ultimul deceniu în Irlanda, Italia, Țările de Jos, Suedia și Regatul Unit.*

Potrivit Eurofound, munca ocazională poate să se suprapună cu alte noi forme de încadrare în muncă, ca de exemplu munca pe bază de vouchere.

**Lucrător independent, dar dependent din punct de vedere economic:** În cadrul acestei forme de încadrare în muncă, de exemplu, lucrătorul prestează servicii pentru o întreprindere în temeiul unui contract diferit de un contract de muncă, dar depinde, pentru asigurarea veniturilor sale, de un client sau de un număr redus de clienți și poate primi instrucțiuni în legătură cu modul în care trebuie să-și desfășoare activitatea (OIM).

**Orientări privind ocuparea forței de muncă:** Orientările privind ocuparea forței de muncă propuse de Comisie și aprobate de Consiliu prezintă prioritățile și obiectivele comune pentru politicile de ocupare a forței de muncă. În 2005, ele au fost integrate în același pachet cu orientările generale ale politicilor economice. În martie 2015, Comisia a adoptat o propunere pentru un nou pachet de orientări politice integrate pentru a sprijini obiectivul de creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii și obiectivele [semestrului european](#) de coordonare a politicilor.

**Semestrul european:** oferă un cadru pentru coordonarea politicilor economice în întreaga Uniune Europeană. El permite țărilor din UE să discute planurile lor economice și bugetare și să monitorizeze progresele în anumite momente din cursul unui an.

**Munca mobilă bazată pe TIC:** Lucrătorul (angajat sau independent) operează din mai multe locuri situate în afara sediului angajatorului (de exemplu, acasă, la sediul unui client sau „pe drum”), cu ajutorul instrumentelor moderne precum laptopul și tableta. Forma de lucru diferă de telemunca clasică prin faptul că este și mai puțin legată de un loc anume.

**Conturile individuale:** În cadrul consultării cu privire la Pilonul european al drepturilor sociale, a fost menționat adesea drept exemplu sistemul de conturi personale online, cu drepturile conexe în materie de ocupare a forței de muncă (cont personal de activitate, CPA), introdus în prezent în



Franța. CPA-urile vor permite lucrătorilor să utilizeze „punctele” acumulate la locurile de muncă anterioare pentru formare, concedii sabatice sau concedii din motive familiale, suplimente la salariu și altele. În urma tranziției către un contract atipic, lucrătorii ar putea să acumuleze mai puține sau zero puncte, însă „punctele” dobândite nu sunt pierdute, ci ar putea să fie utilizate pentru a finanța demararea unei activități independente. Conturile personale asigură continuitatea drepturilor pentru toate categoriile de locuri de muncă și creșterea mobilității. Ele ar permite persoanelor să aibă un acces mai bun la drepturile sociale și să aleagă prestațiile și serviciile care corespund cel mai bine nevoilor lor. Mai multe state membre au declarat că examinează posibilitatea introducerii unor sisteme similare de conturi personale.

**„Noile forme de încadrare în muncă”** se caracterizează prin modele de lucru și locuri de muncă neconvenționale sau prin prestarea de activități în mod neregulat. La baza acestor forme de încadrare în muncă poate sta un angajament contractual atipic sau un statut de lucrător independent. Eurofound recunoaște nouă forme de încadrare în muncă noi sau de importanță tot mai mare începând din anul 2000: partajarea angajaților, partajarea locurilor de muncă, managementul temporar, munca ocazională, munca mobilă bazată pe TIC, muncă pe bază de vouchere, muncă pe bază de portofoliu, munca prin intermediul platformelor online și munca în regim de colaborare.

**„Formele atipice de încadrare în muncă”** se referă la alte forme de activitate decât munca cu normă întreagă, cu durată nedeterminată, în care raportul de muncă este bilateral și bazat pe subordonare.

**Muncă pe bază de portofoliu:** un lucrător independent lucrează pentru un număr mare de clienți, îndeplinind sarcini la scară redusă pentru fiecare dintre ei.

**Serviciile conexe de ocupare a forței de muncă** cuprind prestații în natură care fac parte din politicile active pe piața muncii, precum orientarea profesională, consilierea și plasarea pe piața muncii, formarea profesională și actualizarea competențelor, măsurile de reabilitare și reinscriere profesională, oferite de obicei de serviciile publice de ocupare a forței de muncă.

**Activitatea independentă** se referă la o formă de încadrare în muncă în care persoanele desfășoară o activitate lucrativă pe cont propriu. Există lucrători independenți cu și fără angajați.

**Metoda deschisă de coordonare:** Comisia colaborează cu statele membre ale UE prin intermediul Comitetului pentru protecție socială, folosind Metoda deschisă de coordonare, în domeniul incluziunii sociale, al asistenței medicale, al îngrijirii pe termen lung și al pensiilor (MDC în domeniul social). MDC în domeniul social este un proces voluntar de cooperare politică bazat pe stabilirea de comun acord a unor obiective și măsurarea progreselor în direcția îndeplinirii acestor obiective, folosind indicatori comuni. Procesul implică, de asemenea, o cooperare strânsă cu părțile interesate, inclusiv cu partenerii sociali și cu societatea civilă.

**Protecția socială** include toate prestațiile sociale în bani și în natură, exemplele tipice de astfel de prestații fiind prestațiile în caz de șomaj, boală, accidente la locul de muncă și boli profesionale, invaliditate, limită de vârstă, pensionare anticipată, deces (pensii de urmaș și

ajutoare de deces), maternitate/paternitate, obligații părintești și familiale, precum și nevoia de asistență medicală sau de îngrijire pe termen lung.

**Obligațiile de protecție socială:** Plăți obligatorii efectuate la sistemul de protecție socială și de servicii conexe de ocupare a forței de muncă care conferă dreptul de a beneficia de o prestație socială (contingentă) pe viitor. Printre acestea se numără: prestațiile și suplimentele de șomaj, prestațiile de accident și de boală, pensiile pentru limită de vârstă, invaliditate și pensiile de urmaș, alocațiile familiale, rambursarea cheltuielilor medicale și de spitalizare sau furnizarea de servicii spitalicești sau medicale. Contribuțiile pot fi percepute atât de la angajatori, cât și de la angajați.

**Drepturile de protecție socială:** Dreptul de a avea acces la protecție socială și de a acumula drepturi în schimbul contribuțiilor.

**Instrumente legislative fără caracter juridic obligatoriu:** este termenul utilizat pentru măsurile UE – de exemplu orientările, recomandările, declarațiile și avizele – care, spre deosebire de regulamente, directive și decizii, nu sunt obligatorii pentru cei cărora li se adresează.

**Muncă prin agent de muncă temporară:** Un lucrător încheie un contract de muncă și/sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară, în vederea punerii sale la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acesteia.

**Muncă pe bază de vouchere:** Raportul de muncă și plata aferentă se bazează pe vouchere, mai degrabă decât pe un contract de muncă. În cele mai multe cazuri, statutul lucrătorului se situează undeva între cel de angajat și cel de lucrător independent.