



Comisia
Europeană

PLAN DE ACȚIUNE PRIVIND PILONUL EUROPEAN AL DREPTURILOR SOCIALE



Pe măsură ce depășim criza provocată de pandemie, pregătim reformele necesare și accelerăm dubla tranziție verde și digitală, cred că a venit timpul să adaptăm și cadrul de reglementare în materie de politici sociale. Un cadru de reglementare care asigură solidaritatea între generații. Un cadru de reglementare care recompensează antreprenorii preocupați de angajații lor. Care se concentrează pe locurile de muncă și oferă oportunități. Care pune competențele, inovarea și protecția socială pe picior de egalitate.

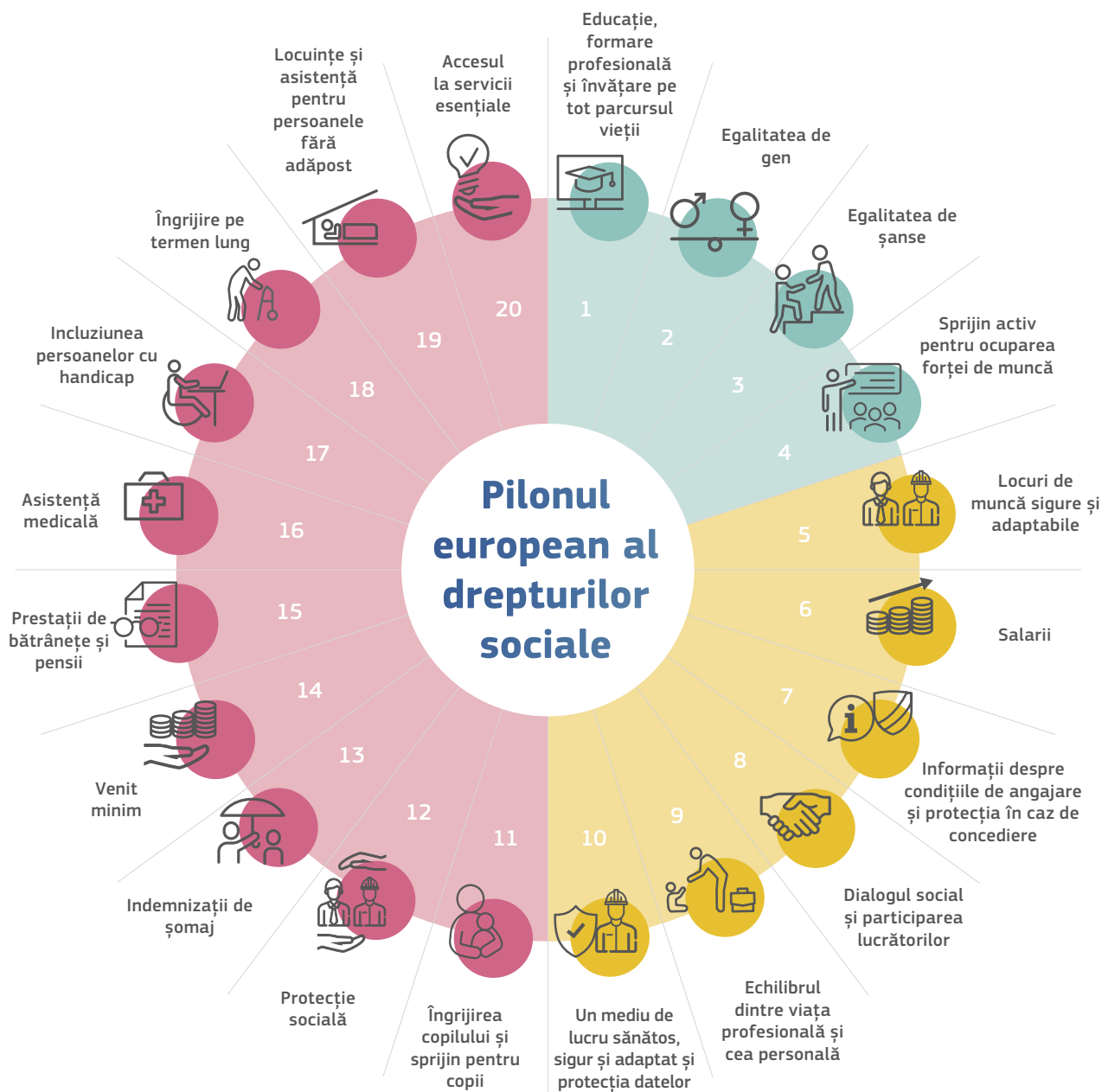
*Președinta Comisiei, Ursula von der Leyen
(discurs susținut în fața Parlamentului European, 20 ianuarie 2021)*

Construirea unui viitor mai verde, mai echitabil și mai favorabil incluziunii va presupune costuri și provocări pe termen scurt. De aceea este foarte important să călăuzim comunitățile și persoanele în această schimbare, ajutându-le să se adapteze la noua lume. Acest lucru necesită o atenție sporită acordată chestiunilor sociale. Pilonul european al drepturilor sociale ar trebui pus în aplicare la nivelul Uniunii și al statelor membre, acordând atenția cuvenită competențelor respective.

*Consiliul European,
O nouă agendă strategică pentru UE 2019-2024*

Parlamentul European [...] subliniază că progresul în direcția unei Europe sustenabile, echitabile și favorabile incluziunii impune asumarea unui angajament comun puternic, atât pentru promovarea Agendei 2030 a ONU, cât și pentru punerea în aplicare și materializarea principiilor și drepturilor prevăzute în Pilonul european al drepturilor sociale.

Rezoluția Parlamentului European referitoare la o Europă socială puternică pentru tranziții juste (17 decembrie 2020)





O Europă socială puternică pentru tranziții juste și redresare

O Europă socială puternică înseamnă oameni și bunăstarea acestora.

Europa este locul unde se găsesc cele mai echitabile societăți din lume, unde se aplică cele mai înalte standarde privind condițiile de muncă și o protecție socială amplă. Sustenabilitatea competitivă¹ se află în centrul economiei sociale de piață a Europei, în eforturile de identificare a unui model de creștere durabilă și favorabilă incluziunii care să ofere ceea ce este mai bun oamenilor și planetei. Acesta este modelul unic pe care se sprijină reziliența socială și economică a Europei².

Europeenii apreciază acest model social și economic unic și se așteaptă ca el să ofere oportunități pentru toți, indiferent de sex, rasă sau origine etnică, religie sau convinșeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală. Ambiția Uniunii este aceea de a respecta promisiunea de prosperitate comună. Aceasta este și promisiunea Pilonului european al drepturilor sociale, proclamat de Parlamentul European, Consiliu și Comisie în 2017.

Schimbările climatice și provocările legate de mediu, digitalizarea, globalizarea și tendințele demografice ne schimbă cu rapiditate viața de zi cu zi. Din cauza COVID-19, Europa a fost expusă unor schimbări drastice suplimentare care ne-au afectat locurile de muncă, educația, economia, sistemele de protecție socială și viața socială. În vremuri caracterizate de transformări profunde, precum cele pe care le trăim, structura noastră socială este pusă la încercare. Europeenii continuă, în mod legitim, să creadă în promisiunea unei economii sociale de piață performante, cu locuri de muncă care permit un trai decent și asigură protecție în vremuri de restriște. Nouă din zece europeni consideră că o Europă socială este importantă pentru ei și că aceasta ar trebui să ofere egalitate de șanse și de acces la piața forței de muncă, precum și condiții de muncă echitabile și protecție socială³. În centrul răspunsului Europei la aceste schimbări se află îmbunătățirea și adaptarea cadrului european de reglementare în materie de politici sociale, pentru încurajarea unei economii în serviciul cetățenilor și pentru promovarea progresului social.

1/ Conform Strategiei anuale pentru 2021 privind creșterea durabilă, COM(2020) 575 final.

2/ COM(2020) 493 final din 9 septembrie 2020.

3/ Sondaj Eurobarometru special 509 cu privire la probleme de ordin social, martie 2021.

Răspunsul ferm la pandemia de COVID-19, la nivelul politicilor naționale și ale UE, a reușit să limiteze consecințele sociale și asupra sectorului ocupării forței de muncă. Pe baza unei unități și a unei coordonări strânse, solidaritatea europeană a permis acordarea de sprijin statelor membre pentru instituirea de scheme de șomaj parțial și de măsuri similare de păstrare a locurilor de muncă, pentru a reduce șomajul în timpul situației de urgență sanitară. Acest sprijin a contribuit la menținerea locurilor de muncă și a veniturilor și la susținerea economiei.

Vom avea nevoie de aceeași unitate, coordonare și solidaritate și în anii următori, pentru a progresa către un deceniu mai verde și mai digital, în care europenii să poată prospera. Într-o măsură mai mică sau mai mare, provocările viitoare sunt similare în toate statele membre. Trebuie să depunem eforturi pentru un nou cadru de reglementare în materie de politici sociale care să asigure solidaritatea între generații și să ofere oportunități pentru toți, să recompenseze antreprenorii care au grijă de angajații lor, să se concentreze pe crearea de locuri de muncă și să promoveze un trai mai bun și condiții de muncă mai bune, să investească în educație, formare, competențe și inovare de înaltă calitate și favorabile incluziunii și să asigure o protecție socială adecvată pentru toți. Trebuie să consolidăm drepturile sociale și dimensiunea socială europeană la nivelul tuturor politicilor Uniunii, astfel cum sunt consacrate în tratate⁴. Ne vom asigura astfel că tranziția către neutralitatea climatică, digitalizarea și schimbările demografice sunt echitabile și juste din punct de vedere social și că Pactul verde european și viitorul deceniu digital în perspectiva anului 2030 vor reprezenta un succes pentru toți europenii.

Cele 20 de principii ale Pilonului european al drepturilor sociale reprezintă „farul” care ne ghidează înspre o Europă socială puternică, stabilind viziunea care stă la baza noului nostru cadru de reglementare în materie de politici sociale. Ele exprimă principii și drepturi esențiale pentru piețe ale forței de muncă și sisteme de protecție socială echitabile și funcționale în Europa secolului XXI. Unele principii reafirmă drepturi care se regăsesc deja în acquis-ul Uniunii; altele stabilesc obiective clare pentru calea pe care trebuie să o parcurgem pe măsură ce abordăm provocările care decurg din evoluțiile de ordin societal, tehnologic și economic.

Punerea eficace în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale este în prezent mai importantă ca niciodată și depinde în foarte mare măsură de hotărârea statelor membre și de acțiunile întreprinse de acestea, întrucât lor le revine responsabilitatea principală pentru ocuparea forței de muncă, competențe și politici sociale.

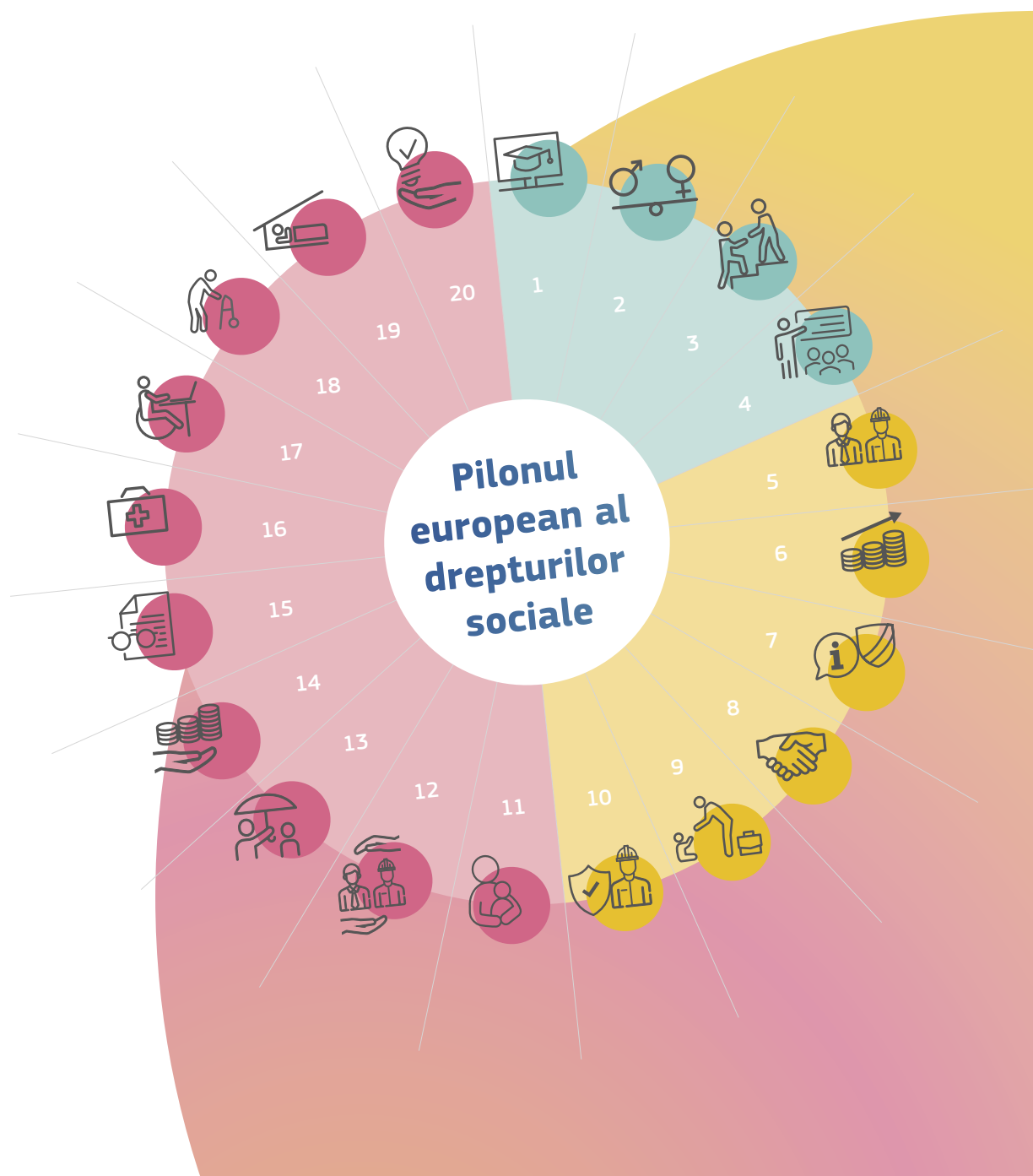
Acțiunile întreprinse la nivelul UE pot să completeze acțiunile întreprinse la nivel național, iar **prezentul plan de acțiune reprezintă contribuția Comisiei la punerea în aplicare a principiilor Pilonului european al drepturilor sociale**, în conformitate cu solicitările venite din partea liderilor europeni⁵ și a Parlamentului European.

Planul de acțiune se bazează pe o consultare la scară largă lansată în urmă cu aproximativ un an⁶ cu ocazia căreia s-au primit peste 1 000 de contribuții de la cetățeni, instituții și organisme ale UE, state membre, autorități regionale și locale, parteneri sociali și organizații ale societății civile⁷. Planul de acțiune stabilește mai multe acțiuni la nivelul UE pe care Comisia se angajează să le întreprindă în cursul mandatului actual, valorificând numeroasele acțiuni întreprinse de la proclamația de la Göteborg privind Pilonul european al drepturilor sociale⁸. De asemenea, planul

-
- 4/ Tratatul privind Uniunea Europeană și Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene 2016/2020-03-01, conform articolelor 3 și 9.
 - 5/ Consiliul European, 20 iunie 2019, O nouă agendă strategică a UE pentru perioada 2019-2024.
 - 6/ COM(2020) 14 final din 14 ianuarie 2020.
 - 7/ Rezultatele consultării sunt expuse în documentul de lucru al serviciilor Comisiei care însoțește prezenta comunicare [SWD(2021) 46].
 - 8/ Aceste acțiuni sunt descrise în documentul de lucru al serviciilor Comisiei [SWD(2021) 46] care însoțește prezenta comunicare și în anexa 1 la aceasta.

de acțiune propune trei obiective la nivelul UE care urmează să fie îndeplinite până în 2030 și care vor contribui la orientarea politicilor și reformelor la nivel național.

Summitul social de la Porto din mai 2021 va reprezenta un prilej de mobilizare a forțelor pentru a reînnoi, la cel mai înalt nivel politic, angajamentul de punere în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale. Prezentul plan de acțiune constituie contribuția Comisiei la Summitul social de la Porto. Comisia invită statele membre, partenerii sociali și alți actori relevanți, cum ar fi autoritățile regionale și locale dar și societatea civilă, să se alăture unui efort colectiv de accelerare a punerii în aplicare a pilonului în domeniile lor de competență și de transformare rapidă a principiilor pilonului în realitate. Este o condiție prealabilă necesară pentru o Europă socială puternică, care să fie în continuare un model pentru restul lumii.





Trei obiective la nivelul UE pentru a defini ambiția care trebuie realizată până în 2030

O Europă socială puternică nu este doar fundamentul prosperității și bunăstării cetățenilor noștri, ci și fundamentul unei economii competitive.

O forță de muncă calificată și inovatoare, capabilă să se adapteze și să modeleze tranziția verde și la cea digitală, va fi esențială în acest sens.

Cu toate acestea, pe măsură ce Europa intră într-un nou deceniu, sunt în continuare necesare progrese pentru a atinge niveluri ridicate de ocupare a forței de muncă, de competențe și de inserție profesională, dar și sisteme solide de protecție socială. În decembrie 2020, 16 milioane de persoane nu aveau un loc de muncă, iar rata șomajului în rândul tinerilor înregistra un nivel de 17,8 %, considerabil mai mare față de cel înregistrat la nivelul populației generale. Lucrătorii cu un nivel scăzut de calificare și remunerați cu salarii mici, alături de lucrătorii temporari, au fost primii disponibilizați din cauza pandemiei de COVID-19. Participarea migrantilor pe piața forței de muncă a fost, de asemenea, afectată în mod disproporționat de pandemie⁹. Deși competențele sunt esențiale în vederea pregătirii persoanelor pentru noile locuri de muncă verzi și digitale și pentru a feri lucrătorii de șomaj, ponderea adulților care participă în fiecare an la orice tip de formare este sub 40 % și prea mulți tineri continuă să aibă un nivel scăzut de competențe sau nu ajung să se înscrie în învățământul secundar superior¹⁰. Femeile, care în 2018 obțineau încă, în medie, venituri cu 14 % mai mici decât bărbații, continuă să poarte povara celor mai multe responsabilități familiale în gospodărie și se zbat să intre și să rămână pe piața forței de muncă, fapt care generează consecințe inclusiv asupra pensiilor acestora. Înainte de pandemie, 91 de milioane de persoane erau expuse riscului de sărăcie sau de excludere socială și 22,2 % dintre copii locuiau în gospodării sărace. Se estimează că aproximativ 700 000 de persoane dorm pe străzi în fiecare noapte în întreaga Europă.

9/ <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/what-is-the-impact-of-the-covid-19-pandemic-on-migrants-and-their-children-e7cbb7de>.

10/ Potrivit studiului *PISA din 2018*, unuia din cinci tineri din Europa încă îi lipsesc competențele în domeniul cititului, matematicii sau științei.

Având în vedere creșterea preconizată a șomajului și a inegalităților, ca urmare a pandemiei, concentrarea eforturilor noastre în materie de politici către crearea de locuri de muncă de calitate, perfecționare și recalificare și către reducerea sărăciei și a excluziunii este, prin urmare, esențială pentru a ne canaliza resursele acolo unde este cea mai mare nevoie de ele.

Comisia propune trei obiective principale la nivelul UE care să fie îndeplinite până la finele acestui deceniu în domeniile ocupării forței de muncă, competențelor și protecției sociale, în concordanță cu obiectivele de dezvoltare durabilă ale ONU¹¹. Împreună cu obiectivele consacrate în principiile pilonului și cu sprijinul financiar acordat prin cadrul financiar multianual (CFM) 2021-2027¹² și prin NextGenerationEU¹³, obiectivele menționate ne vor îndruma eforturile comune către o Europă socială puternică și către generarea unui impact sustenabil. Venind în completarea obiectivelor politice ambițioase ale UE stabilite pentru tranziția verde și cea digitală, obiectivele în materie socială vor ajuta la direcționarea eforturilor politice către obținerea de rezultate și vor constitui un stimulent important pentru reformă și investiții în statele membre. Acestea pot ghida deciziile politice în statele membre și în regiunile acestora, inclusiv în contextul planurilor naționale de redresare și reziliență din cadrul Mecanismului de redresare și reziliență (MRR), în conformitate cu recomandările relevante specifice fiecărei țări¹⁴, precum și în contextul programării fondurilor politicii de coeziune pentru perioada 2021-2027. Ele vor permite totodată măsurarea și monitorizarea progreselor înregistrate în direcția îndeplinirii ambițiilor și a angajamentului politic aferente pilonului.

Deși majoritatea instrumentelor prin care sunt îndeplinite aceste obiective țin de competența statelor membre, obiectivele UE reflectă o ambiție comună de realizat până în 2030, la care prezentul plan de acțiune aduce o contribuție importantă.

Cel puțin 78 % din populația cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani ar trebui să aibă un loc de muncă până în 2030

La o rată de ocupare a forței de muncă în UE de 73,1 % în 2019, obiectivul Europa 2020 cu privire la rata de ocupare a forței de muncă, și anume 75 %, era aproape atins. În ciuda tuturor eforturilor depuse de UE, criza provocată de pandemia de COVID-19 a întrerupt evoluția pozitivă înregistrată pe parcursul a 6 ani în domeniul ocupării forței de muncă, rata de ocupare a forței de muncă în al treilea trimestru al anului 2020 fiind de 78,3 % în rândul bărbaților și de 66,6 % în rândul femeilor. Prin stabilirea unui nou obiectiv principal pentru 2030, UE își reafirmă angajamentul de a atinge o rată ridicată de ocupare a forței de muncă în condiții favorabile incluziunii. În vederea îndeplinirii acestui obiectiv general, Europa trebuie să depună eforturi pentru:

- **reducerea disparității de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă cel puțin la jumătate** comparativ cu nivelul înregistrat în 2019. Acest lucru va fi extrem de important pentru a înregistra progrese cu privire la egalitatea de gen și pentru a îndeplini obiectivul privind ocuparea forței de muncă la nivelul întregii populații în vârstă de muncă;
- **sporirea furnizării de servicii formale de educație și îngrijire timpurie a copiilor (ECEC)**, contribuind astfel la asigurarea unui mai bun echilibru între viața profesională și cea privată și încurajând participarea femeilor pe piața forței de muncă;



Cel puțin

78 %

din populația cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani **ar trebui să aibă un loc de muncă** până în 2030

11/ Organizația Națiunilor Unite, 21 octombrie 2015, A/RES/70/1 – Transformarea lumii în care trăim: Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă.

12/ https://ec.europa.eu/info/publications/adopted-mff-legal-acts_en.

13/ https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_ro#nextgenerationeu.

14/ Regulamentul (UE) 2021/241 din 12 februarie 2021.

- **scăderea procentului de tineri care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) cu vârsta cuprinsă între 15 și 29 de ani, de la 12,6 % (în 2019) la 9 %, și anume prin îmbunătățirea perspectivelor de încadrare în muncă a acestora.**

Garantarea faptului că alte grupuri subreprezentate – de exemplu, persoane în vârstă, persoane cu un nivel scăzut de calificare, persoane cu handicap, persoane care locuiesc în zone rurale și regiuni îndepărtate, persoane LGBTIQ, persoane de etnie romă și alte minorități rasiale sau etnice expuse în mod deosebit riscului de excluziune sau de discriminare, precum și persoanele care provin din familii de migranți – participă pe piața forței de muncă la nivelul maxim al capacităților de care dispun, va contribui, de asemenea, la o creștere a nivelului de ocupare a forței de muncă în condiții mai favorabile incluziunii. Persoanele care, în prezent, sunt descurajate să își caute un loc de muncă în mod activ trebuie să fie stimulate să participe pe piața forței de muncă pentru ca aceasta să își revină rapid.

Având în vedere că viața profesională se prelungește în întreaga UE din cauza îmbătrânirii populației și a reformelor în materie de politici, se justifică o examinare a actualei noțiuni statistice conform căreia „populația în vârstă de muncă” are vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani. Cu ocazia revizuirii prezentului plan de acțiune, Comisia, în cooperare cu statele membre, va desfășura activități analitice și statistice în vederea ajustării actualului indicator.

Cel puțin 60 % dintre toate persoanele adulte ar trebui să participe în fiecare an la activități de formare profesională

În contextul redresării și al dublei tranziții, sporirea la 60 % a participării adulților la activități de formare profesională este extrem de importantă pentru îmbunătățirea capacității de inserție profesională, stimularea inovării, asigurarea echității sociale și eliminarea lacunelor în materie de competențe digitale. Cu toate acestea, până în 2016, numai 37 % dintre adulți participau în fiecare an la activități de formare profesională. În cazul adulților cu un nivel scăzut de calificare s-a atins un nivel de numai 18 %. Un factor esențial al succesului pentru a se asigura că adulții pot să se angajeze în activități de perfecționare și de recalificare mai târziu în viață este reprezentat de existența unui fundament solid de competențe de bază și transversale dobândite în cursul educației și formării profesionale inițiale, în special în rândul grupurilor defavorizate. În 2019, 10,2 % dintre persoanele tinere au părăsit sistemul de educație și formare profesională absolvind cel mult învățământul secundar inferior și nu s-au mai implicat în activități de educație și formare profesională. Există riscul ca aceste cifre să se înrăutățească ca urmare a actualei crize. Prin urmare, trebuie consolidate eforturile de sporire a participării adulților la activități de formare și de îmbunătățire a gradului de absolvire la nivelul educației și formării profesionale inițiale. Mai exact:

- **cel puțin 80 % dintre persoanele cu vârsta cuprinsă între 16 și 74 de ani ar trebui să aibă competențe digitale de bază**, o condiție esențială pentru integrarea și participarea pe piața forței de muncă și în societate, într-o Europă transformată digital;
- **părăsirea timpurie a școlii ar trebui redusă în continuare**, iar participarea la învățământul secundar superior ar trebui sporită.



Cel puțin

60 %

dintre toate persoanele adulte **ar trebui să participe** în fiecare an la **activități de formare profesională**

Aceste obiective se bazează pe cele stabilite în **Agenda pentru competențe în Europa**¹⁵, în **Recomandarea Consiliului privind educația și formarea profesională**¹⁶ și în **Rezoluția Consiliului privind Spațiul european al educației**¹⁷.

Numărul persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială ar trebui redus cu cel puțin 15 milioane până în 2030



Numărul **persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială ar trebui redus cu cel puțin**

15 milioane
până în 2030

Gradul de sărăcie și de excluziune socială a scăzut în UE în ultimul deceniu. În 2019, aproximativ 91 de milioane de persoane (din care 17,9 milioane erau copii cu vârsta cuprinsă între 0 și 17 ani) erau expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială în UE, cu aproape 12 milioane mai puțin comparativ cu 2008 și cu aproape 17 milioane mai puțin comparativ cu cifra record înregistrată în 2012. Cu toate acestea, obiectivul social ambițios stabilit în Strategia Europa 2020, respectiv o scădere cu 20 de milioane, nu a fost atins. Se preconizează că pandemia de COVID-19 va înrăutăți situația, conducând la niveluri mai ridicate de nesiguranță financiară, sărăcie și inegalitate a veniturilor pe termen scurt. Din 15 milioane de persoane care urmează să nu mai fie expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială, **cel puțin 5 milioane ar trebui să fie copii**. Atenția specială acordată copiilor va permite asigurarea accesului acestora la noi oportunități, contribuind totodată la întreruperea ciclului intergenerațional al sărăciei, împiedicând transformarea lor în adulți expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială și, astfel, generând efecte sistemice pe termen lung.

Aceste trei obiective principale pentru 2030 sunt considerate ambițioase, dar în același timp realiste. Deși nivelul de incertitudine legat de pandemie și de consecințele acesteia asupra societăților și economiilor noastre nu permite predicții complete cu privire la evoluția preconizată pentru anii următori, obiectivele propuse reflectă cele mai recente previziuni economice cu privire la impactul crizei provocate de pandemia de COVID-19, așa cum este acesta evidențiat de cele mai recente date disponibile și de experiențele anterioare (și anume evoluția după criza financiară)¹⁸.

Sunt necesare eforturi pentru îndeplinirea acestor obiective pentru ca Europa să-și mențină poziția de lider în ceea ce privește promovarea bunăstării oamenilor. Deși există probabilitatea ca progresele să varieze pe parcurs până în 2030 și de la un stat membru la altul, îndeplinirea obiectivelor este fezabilă dacă, ținând seama de punctul de plecare al fiecărei țări, toate statele membre își unesc eforturile și iau măsuri pentru a realiza aceste obiective, în vederea promovării convergenței ascendente și a bunăstării. **Comisia invită Consiliul European să aprobe aceste trei obiective. De asemenea, invită statele membre să-și definească propriile obiective naționale, pentru a contribui la acest efort comun.**

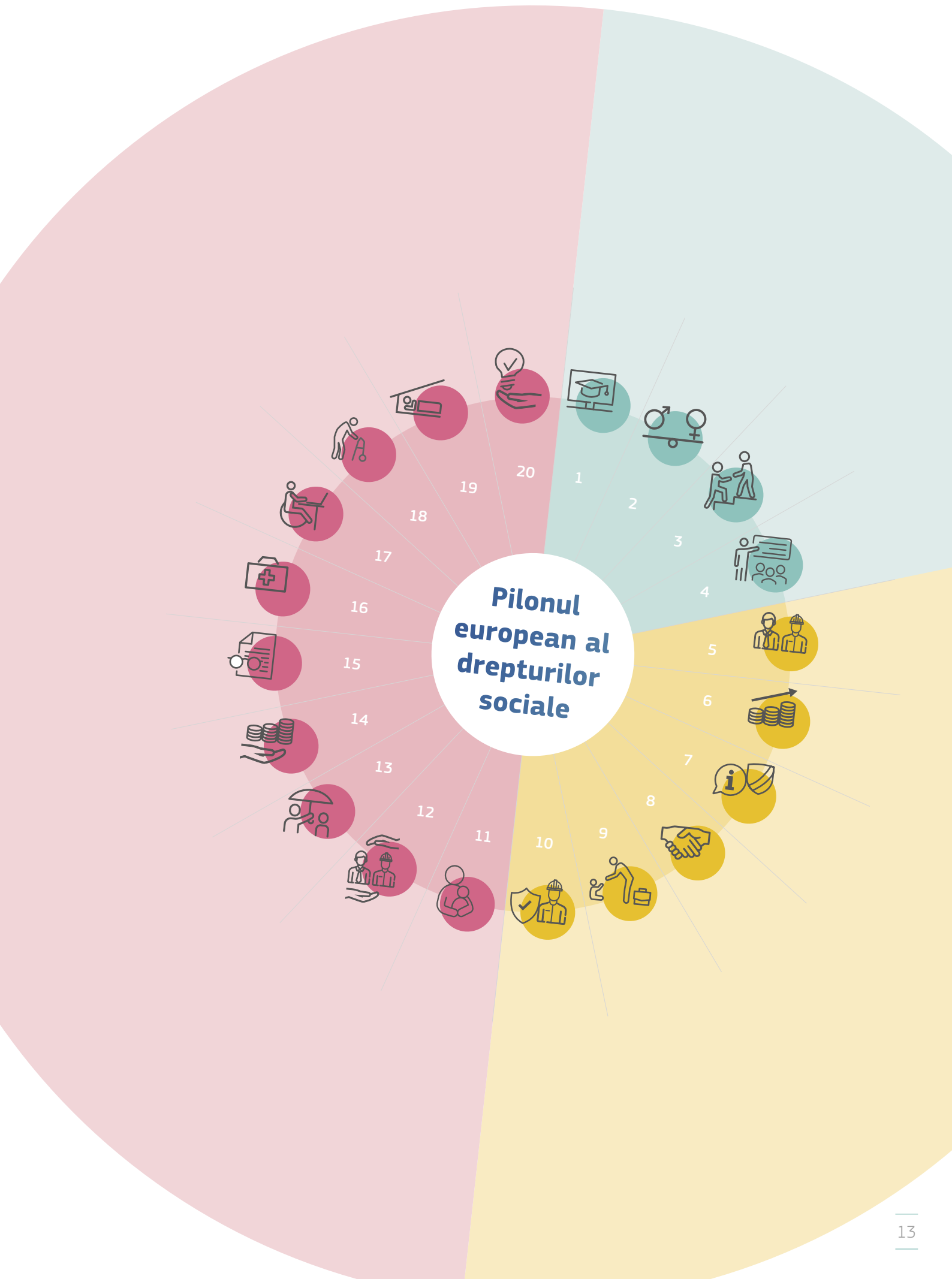
Noile obiective vor fi sprijinite de o revizuire a tabloului de bord social. Tabloul de bord în formă revizuită va urmări tendințele și performanțele înregistrate de statele membre, permițând Comisiei să monitorizeze progresele înregistrate în direcția punerii în aplicare a principiilor Pilonului european al drepturilor sociale, ca parte a cadrului consacrat de coordonare a politicilor în contextul semestrului european.

15/ COM/2020/274 final din 1 iulie 2020.

16/ Recomandarea Consiliului C 417/01 din 24 noiembrie 2020.

17/ Rezoluția Consiliului 2021/C 66/01 din 22 februarie 2021.

18/ A se introduce detalii cu privire la prognoze; pentru o imagine de ansamblu, a se vedea documentul de lucru al serviciilor Comisiei [SWD(2021) 46] care însoțește prezenta comunicare.





Punerea în aplicare a principiilor Pilonului european al drepturilor sociale

De la proclamația privind Pilonul european al drepturilor sociale cu ocazia Summitului de la Göteborg din 2017, au fost deja adoptate măsuri semnificative¹⁹ la nivelul UE, precum și la nivel național, regional sau local, cu sprijin din fonduri UE, cu sprijin tehnic și pe baza orientărilor furnizate prin procesul semestrului european, precum și prin recomandări privind consolidarea dimensiunii sociale europene²⁰. Acum este momentul să depunem un efort concertat – cu participarea tuturor nivelurilor de guvernare, a partenerilor sociali și a altor actori – pentru punerea deplină în aplicare a principiilor Pilonului european al drepturilor sociale. Secțiunile prezentate în continuare se concentrează pe domeniile în care este necesară o atenție suplimentară, nu numai în actualul context al redresării, dar și pe termen mai lung, pentru a construi o Europă socială mai puternică până în 2030, în beneficiul tuturor europenilor.

Locuri de muncă mai numeroase și de mai bună calitate

Crearea de locuri de muncă în economia reală

În prezent, menținerea și crearea de noi locuri de muncă reprezintă o prioritate pentru UE. Ocuparea unui loc de muncă de calitate reprezintă o sursă importantă de venit, scop și realizare, fiind esențială pentru incluziunea socială și pentru participarea activă în societate. În perioada 2014-2019, în economia UE au fost create peste 14,5 milioane de locuri de muncă. Cu toate acestea, criza provocată de pandemia de COVID 19 a stopat această tendință și mulți europeni și-au văzut puse în pericol atât mijloacele de trai, cât și perspectivele de încadrare în muncă.

19/ <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20980&langId=en>.

20/ Pentru o imagine de ansamblu, a se vedea documentul de lucru al serviciilor Comisiei [SWD(2021) 46] care însoțește prezenta comunicare și anexa 1 la comunicare.

Ca reacție imediată la situația de criză, măsurile întreprinse la nivelul UE și la nivel național au reușit, în mare măsură, să atenueze impactul negativ al acesteia. Schemele de șomaj parțial au fost eficiente în menținerea locurilor de muncă în contextul pandemiei și ar trebui să se aplice în continuare acolo unde este necesar. Instrumentul european de sprijin temporar pentru atenuarea riscurilor de șomaj într-o situație de urgență (SURE)²¹ decurge din orientările politice ale Comisiei, fiind un instrument de protecție a cetățenilor noștri în cazul șocurilor externe. Instrumentul furnizează împrumuturi pentru finanțarea schemelor de șomaj parțial și a măsurilor similare, în special pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă. UE a emis, pentru prima dată, obligațiuni cu impact social pentru finanțarea acestor împrumuturi, contribuind totodată la dezvoltarea finanțării sociale în Europa. Până la sfârșitul anului 2020, sprijinul financiar aprobat în temeiul instrumentului, pentru a ajuta 18 state membre, s-a ridicat la valoarea totală de 90,3 miliarde EUR. Până la începutul lunii februarie 2021, 15 state membre ale UE primiseră aproximativ 53,5 miliarde EUR în cadrul SURE, urmând să beneficieze de sprijin financiar suplimentar. Vom evalua cu atenție succesul experienței SURE în anii următori.

Cu toate acestea, pe măsură ce Europa trece de la răspunsul în fața situației de criză la redresare, se impune un sprijin mai orientat spre viitor pentru crearea de locuri de muncă de calitate și ocuparea forței de muncă în vederea trasării unei traiectorii sustenabile către îndeplinirea obiectivului de ocupare a forței de muncă stabilit pentru 2030, de 78%. Cel mai probabil, din cauza pandemiei, multe sectoare nu se vor redresa complet o anumită perioadă de timp și multe întreprinderi, în urma acestei crize, se vor confrunta cu dificultăți financiare. Refacerea și promovarea unei piețe unice pe deplin funcționale sunt imperative pentru a susține redresarea și maximizarea potențialului de creare a locurilor de muncă în toate ecosistemele economice. În acest context, este nevoie de o abordare strategică pentru a face treptat trecerea de la măsuri de urgență la măsuri capabile să contribuie la redresare. Investițiile în oameni sunt esențiale pentru a facilita tranziția de la un loc de muncă la altul, înspre sectorul verde și cel digital, dar și pentru a sprijini restructurarea în sectoarele cele mai afectate de pandemie. Noile soluții în domeniul politicilor ar trebui să cuprindă un set coerent de politici active pentru piața forței de muncă, care să includă stimulente pentru încadrarea în muncă temporară și tranziție, politici în materie de competențe și servicii mai bune de ocupare a forței de muncă, valorificând la maximum fondurile puse la dispoziție de UE. Printre măsuri se pot număra, de exemplu, sprijinul pentru programele de ucenicie sau antreprenoriat sau planurile de reangajare concepute pentru a sprijini lucrătorii expuși riscului de șomaj. Investițiilor în competențele necesare în sectoarele emergente ar trebui să li se acorde prioritate pentru a se asigura perspective reale de angajare pentru lucrătorii expuși riscului de concediere sau care deja sunt șomeri. **Pentru a sprijini redresarea statelor membre în condiții generatoare de locuri de muncă în urma crizei provocate de pandemia de COVID-19, Comisia prezintă, pe lângă planul de acțiune, o Recomandare a Comisiei referitoare la un sprijin activ eficace pentru ocuparea forței de muncă (EASE)²² prin care furnizează îndrumări privind combinația de măsuri de politică și fonduri disponibile pentru a promova crearea de locuri de muncă și tranzițiile profesionale către sectoarele aflate în curs de extindere, în special sectorul digital și cel verde.**

21/ Regulamentul (UE) 2020/672 al Consiliului din 19 mai 2020.

22/ C(2021) 1372 din 4 martie 2021.

În acest proces al schimbării, cooperarea cu serviciile de ocupare a forței de muncă și dialogul între partenerii sociali sunt esențiale pentru promovarea unei restructurări responsabile din punct de vedere social²³.

Dialogul social, informarea, consultarea și participarea lucrătorilor și a reprezentanților acestora la diferite niveluri (inclusiv la nivel de întreprindere și la nivel sectorial) joacă un rol important în modelarea tranzițiilor economice și în încurajarea inovării la locul de muncă, în special în vederea dublei tranziții în curs de desfășurare și a schimbărilor de pe piața forței de muncă. La nivelul UE, există un vast cadru de directive privind informarea și consultarea lucrătorilor, atât la nivel național cât și la nivel transnațional²⁴, prin care sunt instituite norme pentru protejarea drepturilor acestora în cadrul proceselor de restructurare. Autoritățile naționale și partenerii sociali trebuie să respecte aceste norme. Ar putea fi avute în vedere modalități specifice pentru a îmbunătăți punerea în aplicare a acestor directive și pentru asigurarea respectării acestora. Investițiile în modernizarea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM), inclusiv prin măsuri eligibile în cadrul MRR și în cadrul Fondurilor de coeziune, pot spori capacitatea acestor servicii de a face față nivelului mai crescut de șomaj în perioada ulterioară pandemiei și de a susține sporirea fluxului de lucrători între sectoare.

O atenție specială trebuie acordată persoanelor tinere și celor cu un nivel scăzut de calificare, care sunt mai vulnerabile la fluctuațiile de pe piața forței de muncă.

Aceste persoane au nevoie de sprijin suplimentar deoarece: multe dintre ele au lucrat în sectoarele cele mai afectate de pandemie, de exemplu în turism; altele, după finalizarea studiilor, au avut mai puține oportunități la intrarea inițială pe piața forței de muncă; iar altele au fost nevoite să își întrerupă studiile sau formarea profesională și nu și-au putut obține calificările conform planificării. Garanția pentru tineret consolidată²⁵ oferă orientări în direcția unei integrări stabile pe piața forței de muncă, acordând o atenție specială locurilor de muncă de calitate. Aceasta va fi susținută de NextGenerationEU și de CFM, în principal prin intermediul Fondului social european Plus (FSE+) cu sprijin din partea MRR pentru măsurile eligibile. Comisia își reiterează apelul către statele membre pentru ca acestea să dedice cel puțin 22 de miliarde EUR pentru a sprijini ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor²⁶. Stagiile de practică permit dobândirea de experiență practică și directă. Acestea sunt utile pentru a facilita accesul tinerilor la piața forței de muncă. Totuși, acest obiectiv poate fi îndeplinit numai dacă stagiile de practică sunt de bună calitate și oferă condiții de muncă echitabile.

Sprijinul pentru ocuparea forței de muncă și pentru lucrători nu poate da roade fără sprijinirea întreprinderilor și a antreprenorilor. O industrie dinamică rămâne un element central al prosperității viitoare a Europei și principala sursă de noi locuri de muncă.

În industria europeană lucrează aproximativ 35 de milioane de persoane, la care se adaugă încă câteva milioane de locuri de muncă în domenii conexe. Prin noua sa strategie industrială²⁷ și prin Planul de acțiune pentru economia circulară²⁸, lansate în martie 2020, Comisia a pus bazele unei politici industriale care stimulează ecosisteme industriale inovatoare și competitive. Ambițiile noastre nu s-au schimbat și trebuie să accelerăm procesul de redresare. Strategia va fi actualizată astfel încât să continue să asigure avantajul competitiv al Europei și reziliența acesteia, pentru ca industria să poată contribui la transformările verzi și digitale.

23/ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=782&langId=en>

24/ Directiva 98/59/CE, Directiva 2001/23/CE, Directiva 2002/14/CE, Directiva 2009/38/CE, Directiva 2001/86/CE

25/ Recomandarea Consiliului (C 372/01) din 30 octombrie 2020.

26/ COM(2020) 276 final din 1 iulie 2020.

27/ COM(2020) 102 final din 10 martie 2020.

28/ COM(2020) 98 final din 11 martie 2020.

Întreprinderile mici și mijlocii (IMM-urile) au, de asemenea, un rol determinant în redresarea generatoare de locuri de muncă²⁹. Chiar înainte de pandemie, 50 % dintre IMM-urile cu cel puțin 10 angajați își sporiseră rata de angajare în ultimii trei ani, iar 44 % dintre IMM-uri planificau să-și mărească numărul de angajați. Probabilitatea sporirii numărului de angajați a fost mai mare în cazul celor care apelaseră la inovare, comparativ cu cele care nu procedaseră astfel. Numai sectorul serviciilor, care este dominat în mare măsură de IMM-uri, reprezintă aproape 70 % din produsul intern brut (PIB) și din piața forței de muncă la nivel european, fiind sectorul care generează cele mai multe locuri de muncă noi. Un exemplu în acest sens îl constituie sectorul sănătății și al asistenței sociale, al cărui potențial de creștere este estimat la 8 milioane de locuri de muncă disponibile în următorii 10 ani. Femeile sunt suprareprezentate în acest segment al forței de muncă care furnizează atât servicii de îngrijire formale, cât și servicii de îngrijire informale (și neremunerate). Afectate în mod deosebit de pandemie, întreprinderile mici și persoanele care desfășoară activități independente s-au confruntat cu dificultăți majore pentru a rămâne pe linia de plutire. Sprijinul consolidat pentru IMM-uri și antreprenoriat, inclusiv pentru antreprenoriatul în rândul femeilor, este, prin urmare, extrem de important pentru a ajuta beneficiarii să-și restabilească activitățile și pentru a stimula înființarea de noi întreprinderi inovatoare care să ia avânt pe parcursul procesului de redresare a UE.

Noi oportunități vor proveni, de asemenea, dinspre economia socială, care creează locuri de muncă în paralel cu abordarea principalelor provocări sociale resimțite într-o gamă largă de sectoare, adesea prin intermediul inovării sociale. Munca remunerată în economia socială variază de la mai puțin de 1 % la 10 % din totalul forței de muncă la nivelul statelor membre, ceea ce evidențiază un potențial economic major care este nevalorificat.

Comisia:

- va reexamina în 2022 Recomandarea Consiliului privind **cadrul de calitate pentru stagii**, în special în ceea ce privește condițiile de muncă;
- va actualiza noua **strategie industrială pentru Europa** în trimestrul al doilea al anului 2021, pe baza punerii în aplicare a Strategiei industriale 2020 și pe baza învățămintelor desprinse din pandemia de COVID-19;
- va adopta un **plan de acțiune pentru economia socială** în trimestrul al patrulea al anului 2021, și va valorifica potențialul economiei sociale pentru a crea locuri de muncă de calitate și pentru a contribui la creșterea echitabilă, durabilă și favorabilă incluziunii;
- va evalua **experiența dobândită în urma aplicării Instrumentului european de sprijin temporar pentru atenuarea riscurilor de șomaj într-o situație de urgență (SURE)**.

Comisia încurajează:

- statele membre să conceapă și să pună în aplicare pachete de măsuri coerente care să promoveze **sprijinul activ eficace pentru ocuparea forței de muncă (EASE)** în urma crizei provocate de pandemia de COVID-19, pentru a valorifica la maximum fondurile puse la dispoziție de UE în acest scop;
- statele membre să pună în aplicare **Garanția pentru tineret** consolidată și să acorde o atenție specială ofertelor de calitate care sprijină integrarea stabilă pe piața forței de muncă, folosind sprijinul financiar acordat de UE;

29/ COM(2020) 103 final din 10 martie 2020.

- autoritățile naționale și partenerii sociali să asigure **informarea și consultarea lucrătorilor pe parcursul proceselor de restructurare** astfel cum se prevede în normele UE și să **promoveze participarea lucrătorilor la nivelul întreprinderii** cu scopul de a încuraja inovarea la locul de muncă;
- autoritățile naționale, regionale și locale să sprijine **antreprenoriatul**, inclusiv antreprenoriatul în rândul femeilor, și să contribuie la crearea unui mediu propice pentru digitalizare, sustenabilitate și reziliența IMM-urilor;
- autoritățile naționale, regionale și locale, precum și industria, IMM-urile, partenerii sociali și cercetătorii, să contribuie la activitatea Comisiei privind **ecosistemele industriale**, acordând o atenție specială cooperării transfrontaliere și între ecosisteme, inclusiv prin intermediul Forumului industrial³⁰.

Adaptarea standardelor de muncă la viitorul muncii

Condițiile de muncă din UE sunt printre cele mai bune din lume. Legislația Uniunii instituie cerințe minime privind condițiile de muncă, timpul de lucru, securitatea și sănătatea în muncă și egalitatea de tratament a persoanelor indiferent de sex, rasă sau origine etnică, handicap, religie sau convingeri, vârstă sau orientare sexuală. De asemenea, garantează egalitatea de tratament între lucrătorii mobili și lucrătorii naționali în ceea ce privește accesul la un loc de muncă, condițiile de muncă și toate celelalte avantaje sociale și fiscale. Cu toate acestea, piața forței de muncă trece prin schimbări permanente, în special datorită digitalizării. Apar noi forme de organizare a muncii și de raporturi de muncă, care oferă noi oportunități și ridică noi provocări. Pentru a ajunge la ocuparea integrală a forței de muncă vor fi necesare nu numai o sporire semnificativă a participării pe piața forței de muncă, ci și condiții de muncă adecvate care să stea la baza unor locuri de muncă de calitate, aceasta fiind o responsabilitate principală a angajatorilor. Impozitarea ar trebui să fie reorientată dinspre muncă înspre alte surse care sprijină într-o mai mare măsură ocuparea forței de muncă și în conformitate cu obiectivele climatice și de mediu, protejând în același timp veniturile pentru a asigura o protecție socială adecvată.

Sărăcia persoanelor încadrate în muncă și inegalitatea reprezintă o primă provocare la care trebuie găsite soluții. Piețele forței de muncă din UE se confruntă cu o pondere tot mai mare a ocupațiilor remunerate cu salarii mici și cu un nivel scăzut de calificare, precum și cu erodarea structurilor tradiționale de negociere colectivă în unele țări. Pentru monitorizarea acestor tendințe, Eurofound va continua să furnizeze date privind evoluția relațiilor de muncă și a salariilor în întreaga UE, inclusiv privind veniturile de subsistență și remunerarea persoanelor care desfășoară activități independente.

Este esențial să se asigure obținerea unor salarii adecvate la locul de muncă pentru a garanta condiții de muncă și de viață corespunzătoare lucrătorilor și familiilor acestora, dar și pentru a construi economii echitabile și reziliante și a sprijini o creștere favorabilă incluziunii. Pentru a asigura standarde minime în întreaga UE privind nivelurile adecvate ale salariilor minime, sprijinind în același timp negocierile colective, Comisia a prezentat în octombrie 2020 o propunere de directivă privind salariile minime adecvate³¹, respectând totodată în totalitate tradițiile naționale și autonomia partenerilor sociali.

O altă tendință emergentă importantă este reprezentată de estomparea liniilor tradiționale de demarcație între un lucrător și o persoană care desfășoară o activitate independentă, dar și de caracterul eterogen din

30/ https://ec.europa.eu/growth/industry/policy/dialogue-expert-advice_en

31/ COM(2020)682 din 28 octombrie 2020.

ce în ce mai accentuat în rândul persoanelor care desfășoară o activitate independentă. Un exemplu în acest sens este apariția categoriei vulnerabile de persoane care desfășoară o activitate independentă prin intermediul platformelor online și care lucrează în condiții precare. Pandemia a evidențiat acest aspect în cazul lucrătorilor din sectorul serviciilor de livrare, în special cu privire la accesul acestora la protecție socială și la riscurile în materie de securitate și sănătate. Prin urmare, Comisia strânge date privind condițiile de muncă în special ale persoanelor care lucrează prin intermediul platformelor online. În conformitate cu articolul 154 din TFUE, în luna februarie 2021 Comisia a lansat o consultare cu partenerii sociali privind posibile direcții de acțiune la nivel european³². De asemenea, în iunie 2020, Comisia a lansat o inițiativă³³ pentru a se asigura că legislația UE în materie de concurență nu împiedică îmbunătățirea condițiilor de muncă prin intermediul contractelor colective de muncă în cazul persoanelor care desfășoară o activitate independentă și au nevoie de ele.

Digitalizarea accelerată a locurilor de muncă aduce în centrul atenției și chestiuni legate de supraveghere, de utilizare a datelor și de folosire a unor instrumente de gestionare algoritmică. Sistemele bazate pe inteligența artificială (IA) sunt folosite deseori pentru ghidarea procesului de recrutare, monitorizarea volumului de muncă, stabilirea nivelului remunerației, gestionarea carierelor sau sporirea eficienței proceselor, precum și pentru îndeplinirea de atribuții cu un grad ridicat de expunere. Abordarea provocărilor legate de procesul decizional algoritmic, în special cu privire la riscurile de luare a unor decizii părtinitoare, de discriminare și de lipsă a transparenței, pot conduce la consolidarea încrederii în sistemele bazate pe IA, la promovarea adoptării acestora și la protejarea drepturilor fundamentale.

Telemunca a devenit norma pentru mulți din cauza pandemiei și este probabil să rămână astfel pe termen lung. Posibilitatea de a lucra de oriunde, în orice moment, a fost esențială pentru asigurarea continuității activităților. Telemunca oferă oportunități pentru realizarea de sinergii și pentru eficientizarea echilibrului între viața profesională și cea privată: reducerea deplasărilor și a oboselii, precum și organizarea mai flexibilă a vieții profesionale și a celei private, pot conduce la creșterea productivității și pot genera un impact verde pozitiv. În același timp, generalizarea telemuncii aduce în discuție necesitatea de a reflecta, de exemplu, asupra limitelor timpului de lucru stabilit prin contract și asupra asigurării unui echilibru între viața profesională și cea privată.

Ambele evoluții – digitalizarea și telemunca – justifică o amplă dezbateră politică cu toate părțile interesate relevante, în special cu partenerii sociali. În luna iunie 2020, partenerii sociali intersectoriali au semnat un Acord-cadru autonom privind digitalizarea, care cuprinde o secțiune în legătură cu modalitățile de conectare și deconectare³⁴. La 21 ianuarie 2021, Parlamentul European a adoptat o rezoluție pe baza raportului din proprie inițiativă cu caracter legislativ în legătură cu dreptul de a se deconecta³⁵. Prin această rezoluție, Comisia este invitată să înainteze o propunere de directivă privind standardele minime și condițiile prin care să se asigure că lucrătorii își pot exercita dreptul de a se deconecta. De asemenea, rezoluția subliniază rolul fundamental al partenerilor sociali în identificarea și punerea în aplicare a unor măsuri în ceea ce privește dreptul de a se deconecta și găsirea echilibrului adecvat între fructificarea oportunităților oferite de digitalizarea locului de muncă și abordarea provocărilor cauzate de acestea. În acest scop, ca un prim pas, rezoluția Parlamentului recomandă ca partenerii sociali să întreprindă măsuri de punere în aplicare în termen de 3 ani.

32/ C(2021) 1127 final din 24 februarie 2021.

33/ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_1237 și https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/mex_21_23.

34/ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5665>.

35/ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_RO.pdf

După cum indică în orientările sale politice, Comisia se angajează să răspundă rezoluțiilor din proprie inițiativă ale Parlamentului European în temeiul articolului 225 din TFUE, și anume printr-un act legislativ, respectând în întregime principiul proporționalității, al subsidiarității și principiul unei mai bune legiferări. Orice propunere de act legislativ înaintată de Comisie cu privire la dreptul la deconectare trebuie, conform articolului 154 din TFUE, să facă obiectul consultării partenerilor sociali din UE, care pot decide să acționeze prin intermediul unor acorduri.

Comisia invită partenerii sociali să identifice soluții convenite de comun acord pentru abordarea provocărilor generate de telemuncă, digitalizare și dreptul la deconectare. Comisia va evalua practicile și normele existente privind dreptul la deconectare și va susține în mod proactiv partenerii sociali în eforturile depuse, prin facilitarea discuțiilor și identificarea de bune practici. Viitorul raport referitor la punerea în aplicare a Directivei privind timpul de lucru³⁶ va reprezenta, de asemenea, o ocazie de a reflecta mai mult asupra implicațiilor pe care telemunca le are asupra timpului de lucru.

Comisia:

- va prezenta în trimestrul al patrulea al anului 2021 o **propunere legislativă privind condițiile de muncă ale lucrătorilor care își desfășoară activitatea pe platforme online**, în urma consultării partenerilor sociali;
- va înainta în trimestrul al patrulea al anului 2021 o inițiativă prin care să se asigure că **legislația UE în materie de concurență** nu împiedică realizarea de contracte colective de muncă pentru (unele) persoane care desfășoară o activitate independentă;
- va propune în trimestrul al doilea al anului 2021, în urma Cărții albe privind inteligența artificială, un **regulament al UE privind IA**, pentru adoptarea unei utilizării fiabile a IA în economia UE, inclusiv la locul de muncă, pentru toate formele de muncă;
- va prezenta în 2022 un raport referitor la **punerea în aplicare a Directivei privind timpul de lucru**;
- va asigura o **monitorizare** adecvată a **Rezoluției Parlamentului European** conținând recomandări adresate Comisiei privind **dreptul de a se deconecta**.

Comisia încurajează:

- partenerii sociali să asigure monitorizarea ulterioară a propriului **acord-cadru autonom privind digitalizarea**, în special în ceea ce privește modalitățile de conectare și de deconectare, și să exploreze: 1) măsuri care să asigure condiții de telemuncă echitabile și 2) măsuri care să garanteze că toți lucrătorii pot beneficia în mod efectiv de dreptul de a se deconecta.

Standarde de securitate și sănătate în muncă pentru o nouă lume a muncii

Îmbunătățirea standardelor de securitate și sănătate în muncă este esențială pentru a proteja securitatea și sănătatea lucrătorilor, fiind totodată benefică pentru productivitatea muncii, ocuparea forței de muncă și economie în general. Accidentele de muncă și bolile profesionale conduc la o pierdere anuală estimată de aproape 3,3 % din PIB-ul UE. În ultimul

^{36/} Directiva 2003/88/CE din 18 noiembrie 2003.

deceniu, cadrul de politici și normele europene privind securitatea și sănătatea în muncă (SSM) au contribuit la o îmbunătățire considerabilă a condițiilor de muncă. Rata de incidență a accidentelor fatale la locul de muncă a scăzut cu aproape 30 %.

Schimbările rapide de ordin tehnologic și societal impun o actualizare a cadrului strategic al UE privind securitatea și sănătatea în muncă.

Pandemia a evidențiat faptul că măsurile adecvate de securitate și sănătate sunt indispensabile. Accelerarea procesului de digitalizare transformă însăși noțiunea de mediu de lucru, natura și conținutul muncii prestate, organizarea timpului de lucru și relațiile de la locul de muncă. În acest context, factorii de risc psihosociali și organizatorici pot genera niveluri mai ridicate de stres profesional, sănătate mintală precară precum și riscuri în materie de ergonomie și securitate. Acest lucru reprezintă o provocare îndeosebi pentru microîntreprinderi și IMM-uri.

Prin urmare, asigurarea unui mediu de lucru sănătos și sigur este vitală pentru protejarea lucrătorilor, menținerea productivității și permiterea unei redresări economice sustenabile. Noul Cadru strategic al UE privind securitatea și sănătatea în muncă va institui principiile esențiale și obiectivele unei acțiuni coordonate întreprinse de statele membre, partenerii sociali și alte părți interesate în vederea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor.

Comisia:

- va prezenta în trimestrul al doilea al anului 2021 **un nou cadru strategic privind securitatea și sănătatea în muncă pentru perioada 2021-2027**, cu scopul de a actualiza standardele de protecție pentru lucrători și de a combate riscurile profesionale tradiționale și noi;
- va înainta în 2022, sub rezerva rezultatelor consultării în curs cu partenerii sociali, propuneri legislative **pentru a reduce și mai mult expunerea lucrătorilor la substanțe chimice periculoase, inclusiv azbest**³⁷.

Comisia încurajează:

- autoritățile publice și partenerii sociali să asigure **aplicarea și respectarea normelor existente**.

Mobilitatea forței de muncă

Mobilitatea reprezintă un element central al proiectului european. În ultimii ani, Comisia a propus o agendă ambițioasă privind mobilitatea echitabilă a forței de muncă. Aceasta cuprindea reforma EURES³⁸, reexaminarea normelor privind detașarea lucrătorilor³⁹, revizuirea normelor de coordonare a securității sociale⁴⁰, orientări în materie de politici⁴¹ și noi norme sociale pentru lucrătorii mobili din sectorul transportului rutier (inclusiv pentru detașarea conducătorilor auto)⁴², combaterea muncii nedeclarate și înființarea Autorității Europene a Muncii (ELA)⁴³. În prezent, este necesar să se pună accentul pe aplicarea integrală a acestor norme și pe asigurarea respectării lor. Comisia, împreună cu ELA, va oferi sprijin autorităților naționale și inspectoratelor de muncă, de exemplu prin consolidarea capacităților și furnizarea de informații privind drepturile și obligațiile lucrătorilor care muncesc în străinătate.

37/ În urma consultării partenerilor sociali, lansată în 17 decembrie 2020 [C(2020) 8944 final].

38/ [Portalul EURES](#).

39/ Directiva (UE) 2018/957 din 28 iunie 2018.

40/ COM(2016) 815 final din 14 decembrie 2016.

41/ COM(2020) 789 din 9 decembrie 2020.

42/ Regulamentul (UE) 2020/1054 din 15 iulie 2020.

43/ Regulamentul (UE) 2019/1149 din 20 iunie 2019.

Pandemia de COVID-19 a scos la iveală condițiile de muncă precare ale multor lucrători mobili, inclusiv ale lucrătorilor sezonieri. Protejarea și îmbunătățirea drepturilor și condițiilor de muncă ale acestora, asigurând totodată funcționarea optimă a mobilității forței de muncă la nivelul întreprinderilor și al administrațiilor, sunt esențiale pentru o piață internă funcțională. Prin planul său de acțiune pe termen lung⁴⁴, Comisia a stabilit etape pentru o mai bună punere în aplicare și respectare a normelor privind piața unică, inclusiv în contextul mobilității forței de muncă. Comisia a adoptat orientări privind libera circulație a lucrătorilor⁴⁵ și lucrătorii sezonieri⁴⁶ în UE în contextul pandemiei de COVID-19. Ca acțiune ulterioară, în prezent se strâng date privind utilizarea muncii prin agent de muncă temporară, în special în contextul muncii transfrontaliere. Aceasta va fi baza utilizată de Comisie pentru a evalua necesitatea unei acțiuni legislative sau de altă natură la nivelul UE, în special cu privire la posibila revizuire a Directivei privind munca prin agent de muncă temporară⁴⁷.

Comisia:

- va colabora cu Autoritatea Europeană a Muncii (ELA) pentru punerea în aplicare și asigurarea respectării corespunzătoare a normelor UE în domeniul mobilității forței de muncă, pentru consolidarea capacităților de informare și de inspecție a muncii la nivel național, precum și pentru protecția lucrătorilor mobili, inclusiv a lucrătorilor sezonieri. **În 2024, Comisia va evalua rezultatele autorității în raport cu obiectivele și atribuțiile care îi revin și, eventual, va reexamina domeniul de cuprindere al mandatului acesteia.**

Comisia încurajează:

- Parlamentul European și Consiliul să încheie negocierile privind **revizuirea normelor de coordonare a securității sociale;**
- autoritățile publice și partenerii sociali să coopereze în vederea **protejării drepturilor lucrătorilor mobili, inclusiv a lucrătorilor sezonieri.**

Competențe și egalitate

Investiții în competențe și educație pentru a debloca noi oportunități pentru toți

Forța de muncă calificată este motorul unei economii verzi și digitale prospere, dinamizată de idei și produse inovatoare, dar și de progrese tehnologice. Sistemele de educație și formare joacă un rol esențial în crearea bazelor pentru învățarea pe tot parcursul vieții, întărirea capacității de inserție profesională și participarea în cadrul societății. Este necesar să se continue investițiile în învățare, întrucât orice pierdere în acest domeniu va genera consecințe negative pe termen lung asupra productivității și asupra creșterii PIB-ului.

Dubla tranziție verde și digitală amplifică și mai mult nevoia de a investi permanent în sisteme de educație și formare. Educația și formarea profesională inițială, inclusiv educația și îngrijirea timpurie a copiilor, asigură temeliile pentru

44/ COM(2020) 94 final din 3 martie 2020.

45/ 2020/C 102 I/03 din 30 martie 2020.

46/ C(2020) 4813 final din 16 iulie 2020.

47/ Directiva 2008/104/CE din 19 noiembrie 2008.

dobândirea competențelor de bază și transversale necesare în cadrul unor societăți aflate într-o rapidă evoluție; de asemenea, acestea constituie baza pentru orice activități ulterioare de învățare și de dezvoltare a competențelor. Pentru a le permite copiilor, tinerilor și adulților deopotrivă să aibă acces la servicii moderne de educație și formare, un factor important al succesului este ca școlile și centrele de învățământ profesional și tehnic să fie, la rândul lor, modernizate. Promovarea sustenabilității mediului începe de la o vârstă timpurie. Comisia va propune o recomandare a Consiliului⁴⁸ menită să sprijine integrarea biodiversității și a ecosistemelor în sistemul de educație și formare. În plus, inițiativa emblematică ale Pactului verde european din cadrul MRR, cum ar fi „Accelerare”, „Renovare” și „Reîncărcare și realimentare”, vor sprijini dobândirea de noi competențe verzi și vor oferi noi oportunități de angajare în domeniul tehnologiilor verzi.

Totodată, Planul de acțiune pentru educația digitală 2021-27⁴⁹, inclusiv viitorul centru european pentru educație digitală, vizează să sprijine dezvoltarea în Europa a unui ecosistem de educație digitală de înaltă performanță și să consolideze aptitudinile și competențele digitale pentru a aborda problema transformării digitale pentru toți. Relevanța acestor obiective a crescut și mai mult în contextul crizei provocate de pandemia de COVID-19, în cursul căreia copiii și tinerii care provin din medii defavorizate s-au confruntat cu obstacole majore în ceea ce privește accesul la învățarea online și la sistemele online de educație și formare continuă.

Instituțiile de învățământ superior și sectorul de educație și formare profesională (EFP) se asigură că forța noastră de muncă actuală și viitoare dispune de competențe adecvate și poate contribui la procesul de redresare. Spațiul european al educației, Agenda pentru competențe din 2020⁵⁰, Planul de acțiune pentru educația digitală și Recomandarea Consiliului privind EFP pentru competitivitate durabilă, echitate socială și reziliență⁵¹ sprijină statele membre în abordarea acestor provocări. Spațiul european de cercetare este, de asemenea, o piatră de temelie pentru o Europă competitivă și durabilă și pentru deblocarea oportunităților prin inovare⁵².

Pentru a îndeplini obiectivul privind competențele stabilit pentru 2030, și anume ca 60 % dintre adulți să participe în fiecare an la activități de învățare, sunt necesare investiții publice și private susținute prin care să se faciliteze accesul la formare pentru persoanele în vârstă de muncă. Finanțarea consolidată din partea UE oferă oportunități fără precedent: FSE+⁵³, cu un buget de 88 de miliarde EUR⁵⁴, va rămâne în continuare o sursă de finanțare importantă pentru competențe, educație și formare, iar Erasmus+⁵⁵, cu un buget dedicat de peste 26 de miliarde EUR⁵⁶, va contribui la dezvoltarea competențelor și la realizarea de investiții în sistemele de educație și formare, inclusiv proiecte cum ar fi inițiativa privind universitățile europene și centrele de excelență profesională. De asemenea, statele membre vor beneficia de Fondul european de dezvoltare regională (FEDR) pentru a sprijini infrastructura și echipamentele de formare, precum și de Instrumentul de sprijin tehnic⁵⁷ pentru a elabora strategii favorabile incluziunii privind perfecționarea și recalificarea adulților, pentru a concepe sisteme de certificare și validare, dar și pentru a promova continuitatea în învățare și mobilitatea în scopul învățării în rândul furnizorilor de EFP.

După cum se arată în componenta emblematică „recalificare și perfecționare” propusă de Comisie și în Recomandarea Comisiei referitoare la

48/ COM(2020) 625 final din 30 septembrie 2020.

49/ Planul de acțiune pentru educația digitală 2021-2027.

50/ COM(2020) 274 final din 1 iulie 2020.

51/ Recomandarea Consiliului (C 417/01) din 24 noiembrie 2020.

52/ COM/2020/628 final din 30 septembrie 2020.

53/ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/ro/IP_21_225.

54/ Prețurile din 2018.

55/ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/ro/IP_20_2317.

56/ Și anume 24,5 miliarde EUR în prețuri curente și o alocare suplimentară de 1,7 miliarde EUR în prețurile din 2018.

57/ Regulamentul (UE) 2021/240 din 10 februarie 2021.

un sprijin activ eficace pentru ocuparea forței de muncă (EASE) prezentată împreună cu prezentul plan de acțiune, MRR poate, de asemenea, să faciliteze realizarea de investiții și de reforme în acest domeniu.

Totodată, trebuie să fie încurajate noi investiții private realizate atât de întreprinderile mari, cât și de cele mici. Făcând parte din Noua agendă pentru competențe, Pactul european privind competențele⁵⁸ lansat în noiembrie 2020 reprezintă un model de implicare comună la nivelul tuturor regiunilor, sectoarelor și lanțurilor valorice, destinat întreprinderilor care se angajează să asigure perfecționarea competențelor propriilor angajați. Un grup de experți specializați în educație și formare va ajuta statele membre să conceapă modalități de finanțare eficace și eficiente.

Este, de asemenea, necesară regândirea politicilor prin care se oferă persoanelor mijloace în vederea participării la activități de învățare pe tot parcursul vieții și carierei. Astfel cum se prevede în Agenda pentru competențe din 2020, drepturile sub forma conturilor personale de învățare pe tot parcursul vieții pot să le ofere europenilor control asupra propriilor cariere, deblocând totodată mijloacele financiare care să permită participarea la formare. Fiind însoțite de cadre de calitate bine concepute, precum și de orientări și de validarea competențelor, acestea pot juca un rol important. Instrumentele inovatoare, cum ar fi micro-certIFICATELE, pot facilita parcursuri flexibile de învățare și pot sprijini lucrătorii atât la locul de muncă, cât și în cursul tranzițiilor profesionale. O mai mare atenție acordată formării în contractele colective încheiate între partenerii sociali poate îmbunătăți accesul la oportunități de formare de calitate la locul de muncă, inclusiv în cazul programelor de ucenicie.

Redresarea Europei necesită, de asemenea, atragerea de noi talente. Faptul că populația Europei îmbătrânește și este în scădere exercită o presiune structurală asupra pieței forței de muncă, caracterizată de un deficit de competențe în diferite regiuni și sectoare. După cum se subliniază în noul Pact privind migrația și azilul⁵⁹, Comisia urmărește să se asigure că, prin cadrul UE privind migrația legală, se aduc beneficii societăților și economiilor europene prin atragerea de talente și prin facilitarea admisiei lucrătorilor cu diferite niveluri de competențe de care UE are nevoie, dar și a mobilității în interiorul UE a lucrătorilor din țări terțe care se află deja pe teritoriul Uniunii. Planul de acțiune privind integrarea și incluziunea promovează, printre altele, oportunități de angajare și recunoașterea competențelor persoanelor care provin din familii de migranți⁶⁰.

Comisia:

- va propune în trimestrul al patrulea al anului 2021 o **Agendă pentru transformarea învățământului superior**, care urmărește deblocarea întregului potențial al instituțiilor de învățământ superior, pentru o redresare orientată către o tranziție sustenabilă, favorabilă incluziunii, verde și digitală;
- va propune în trimestrul al patrulea al anului 2021 o **inițiativă privind conturile de învățare individuale**, menită să elimine barierele din calea accesului la formare și să ofere adulților mijloacele necesare pentru a gestiona tranzițiile profesionale;
- va propune în trimestrul al patrulea al anului 2021 o **abordare europeană în materie de micro-certificate** pentru a facilita flexibilitatea parcursurilor de învățare și a tranzițiilor pe piața forței de muncă;

58/ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1517&langId=ro>.

59/ COM(2020) 609 final din 23 septembrie 2020.

60/ COM(2020) 758 final din 24 noiembrie 2020.

- va propune în trimestrul al patrulea al anului 2021 un **pachet privind competențele și talentele**, inclusiv o revizuire a Directivei privind rezidenții pe termen lung (Directiva 2003/109) pentru a crea un autentic statut de rezident pe termen lung în UE, o revizuire a Directivei privind permisul unic (Directiva 2011/98) pentru a simplifica și clarifica domeniul de cuprindere al acesteia (inclusiv condițiile de admisie și de ședere pentru lucrători cu un nivel scăzut sau mediu de calificare), precum și stabilirea opțiunilor pentru dezvoltarea unei rezerve de talente la nivelul UE pentru lucrătorii calificați din țări terțe.

Comisia încurajează:

- regiunile și întreprinderile, inclusiv IMM-urile, din cadrul ecosistemelor industriale și al lanțurilor valorice, să coopereze, să facă schimb de informații și să dezvolte sisteme de informații comune privind competențele și soluții adaptate de perfecționare profesională, în spiritul **Pactului pentru competențe**;
- statele membre să depună eforturi pentru punerea în aplicare a politicii EFP și a obiectivelor la nivelul UE stabilite în **Recomandarea Consiliului privind EFP** și să realizeze acțiunile și investițiile relevante;
- statele membre să elaboreze politici cuprinzătoare de asigurare a **accesului la educație de calitate** pentru toți, în conformitate cu recomandările relevante ale Consiliului⁶¹ și să asigure sprijin specific cursanților defavorizați pentru a compensa impactul negativ al crizei.

Construirea unei Uniuni a egalității

În societatea și economia noastră, diversitatea reprezintă un punct forte.

Discriminarea pe criterii de sex, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală este interzisă în UE. Egalitatea de tratament și de acces presupune un cadru juridic eficace, aplicat în mod corespunzător și actualizat. Comisia pregătește un raport comun referitor la aplicarea Directivei privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă⁶² și a Directivei privind egalitatea rasială⁶³ pentru a stabili bune practici pentru punerea în aplicare a ambelor directive și principalele provocări viitoare și urmează să prezinte eventuale acte legislative necesare pentru remedierea deficiențelor. De asemenea, Comisia a propus strategii ambițioase pentru o Uniune a egalității, prin intermediul cărora vor fi create sinergii în vederea asigurării egalității de șanse pentru toți⁶⁴.

Combaterea stereotipurilor și a discriminării în domenii precum ocuparea forței de muncă, formare, educație, protecție socială, locuințe și sănătate necesită acțiuni hotărâte la nivel național, regional și local, întreprinse inclusiv de partenerii sociali, organismele naționale de promovare a egalității, întreprinderi și societatea civilă. Aceste acțiuni pot fi sprijinite prin fonduri UE, cum ar fi FSE+, FEDR, Europa creativă și Erasmus. Cu un buget total de 1,55 miliarde EUR, programul „Cetățeni, egalitate, drepturi și valori” va încuraja egalitatea de gen, egalitatea de tratament și egalitatea în drepturi pentru toți, pentru a promova societăți mai democratice, mai diverse și mai deschise⁶⁵.

Este imperativ să se depună eforturi pentru a combate stereotipurile și discriminarea pe criterii de gen. În ciuda progreselor înregistrate în ultimul deceniu, rata de ocupare a forței de muncă și nivelurile de re-

61/ Recomandarea Consiliului ST/9010/2018/INIT din 22 mai 2018; Recomandarea Consiliului ST/9009/2018/INIT din 22 mai 2018; Recomandarea Consiliului ST/9015/2019/INIT din 22 mai 2019.

62/ Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000.

63/ Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000.

64/ Planul de acțiune al UE de combatere a rasismului pentru perioada 2020-2025, [COM(2020)565 final] din 18 septembrie 2020. Cadru strategic al UE pentru egalitatea, incluziunea și participarea romilor pentru perioada 2020-2030 [COM(2020) 620 final] din 7 octombrie 2020. Planul de acțiune privind integrarea și incluziunea [COM(2020) 758 final] din 24 noiembrie 2020. Strategia privind egalitatea pentru persoanele LGBTIQ [COM(2020) 698 final] din 12 noiembrie 2020.

65/ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/mex_20_2491.

munerare a femeilor continuă să fie în urma celor înregistrate în cazul bărbaților. Femeile continuă să fie subreprezentate în mod semnificativ în poziții cu putere de decizie, în mod special în funcții de conducere de nivel superior și în consiliile de administrație ale întreprinderilor. Prin punerea în aplicare a Strategiei privind egalitatea de gen pentru perioada 2020-2025⁶⁶, UE va continua să combată violența pe criterii de gen și stereotipurile de gen, să promoveze participarea femeilor la procesul decizional și să depună eforturi pentru a elimina disparitățile de gen pe piața muncii, inclusiv cu privire la salarii și pensii. Comisia va continua să încurajeze adoptarea propunerii de directivă din 2012 privind femeile în consiliile de administrație⁶⁷. **Împreună cu prezentul plan de acțiune, Comisia propune o directivă privind consolidarea punerii în aplicare a principiului remunerației egale între bărbați și femei pentru muncă egală sau muncă de valoare egală prin măsuri de transparență salarială și mecanisme de punere în aplicare a acestora**⁶⁸. Comisia va identifica, de asemenea, bune practici în acordarea drepturilor de pensie în cadrul sistemelor de pensii pentru întreruperile de carieră din motive familiale și va promova schimbul de practici între statele membre, partenerii sociali și părțile interesate în domeniul pensiilor.

Politicile adecvate privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată facilitează atingerea unui echilibru între muncă și viața personală. Mai exact, acordarea concediului plătit poate avea un efect pozitiv asupra ratei de ocupare a forței de muncă în special în cazul femeilor și contribuie la reducerea disparității de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă. În acest context, prezintă importanță atât nivelul și structura prestațiilor parentale, cât și posibilitatea de a partaja concediul în mod egal între bărbați și femei. În conformitate cu Directiva privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată⁶⁹, UE va continua să promoveze partajarea în mod egal a responsabilităților de îngrijire și profesionale.

Disponibilitatea, la prețuri accesibile, a unor servicii de educație și îngrijire timpurie a copiilor (ECEC) de înaltă calitate precum și a unor servicii bune de îngrijire pe termen lung generează un impact pozitiv puternic asupra situației profesionale a părinților și în special a femeilor, reprezentând totodată un factor determinant important al disparităților de gen în ceea ce privește salariile și pensiile. În medie, UE a îndeplinit obiectivul stabilit la Barcelona în 2002, și anume ca 33 % dintre copiii mai mici de 3 ani să beneficieze de servicii de educație și îngrijire timpurie a copiilor (35,5 % la nivelul UE-27 în 2019) și obiectivul de 90 % stabilit pentru copiii cu vârsta cuprinsă între 3 ani și vârsta de înscriere în învățământul primar (90 % la nivelul UE-27 în 2019). Există în continuare decalaje semnificative, dat fiind faptul că multe state membre nu au atins acest nivel, în special în cazul copiilor care provin din gospodării cu venituri mai mici sau în cazul copiilor din cea mai mică grupă de vârstă. O revizuire a obiectivelor de la Barcelona va avea drept obiectiv promovarea convergenței ascendente în toate statele membre, și, prin urmare, îmbunătățirea participării femeilor pe piața forței de muncă.

Persoanele cu handicap se confruntă cu obstacole importante în sectoare precum educația, formarea, ocuparea forței de muncă, protecția socială, locuințele și sănătatea. Evaluarea Strategiei europene 2010-2020 pentru persoanele cu handicap⁷⁰ arată că UE a avut o contribuție importantă la îmbunătățirea accesibilității persoanelor cu handicap și la promovarea drepturilor acestora. Totuși, în domenii precum sănătatea, ocuparea forței de muncă, educația și competențele, progresele au fost mai reduse sau inegale. Plecând de la această

66/ COM(2020) 152 final din 5 martie 2020.

67/ COM(2012) 614 final din 14 noiembrie 2012.

68/ COM(2021) 93 din 4 martie 2021.

69/ Directiva (UE) 2019/1158 din 20 iunie 2019.

70/ SWD(2020) 289 din 20 noiembrie 2020.

evaluare și urmărind o mai mare creștere a egalității de șanse în UE, Comisia a adoptat, împreună cu prezentul plan de acțiune, o nouă Strategie privind drepturile persoanelor cu handicap pentru perioada 2021-2030⁷¹, în conformitate cu obiectivele Convenției Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap.

Comisia:

- va publica în primul trimestru al anului 2021 un **raport comun referitor la aplicarea Directivei privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și a Directivei privind egalitatea rasială** și va prezenta, până în 2022, eventuale acte legislative necesare pentru remedierea deficiențelor, în special în vederea consolidării rolului organismelor de promovare a egalității;
- va prezenta în 2022 **o revizuire a obiectivelor de la Barcelona** cu privire la educația și îngrijirea timpurie a copiilor;
- va propune în trimestrul al patrulea al anului 2021 **legislație pentru combaterea violenței de gen împotriva femeilor**, inclusiv a hărțuirii la locul de muncă pe criterii de gen.

Comisia încurajează:

- statele membre să progreseze și să încheie negocierile în Consiliu cu privire la propunerea de **directivă orizontală a Comisiei privind egalitatea de tratament**⁷²;
- statele membre să adopte și să pună în aplicare propunerea de **recomandare a Consiliului privind egalitatea, incluziunea și participarea romilor**⁷³;
- statele membre să transpună **Directiva privind echilibrul între viața profesională și cea privată** până în august 2022;
- statele membre să progreseze și să încheie negocierile în Consiliu cu privire la propunerea de **directivă a Comisiei privind femeile în consiliile de administrație**;
- statele membre să asigure disponibilitatea serviciilor de educație și îngrijire, la prețuri accesibile, pentru toți copiii de vârstă mică din Europa, în conformitate cu **Recomandarea Consiliului privind sistemele de înaltă calitate de educație și îngrijire timpurie a copiilor**⁷⁴;
- întreprinderile să instituie mecanisme de **combateră a practicilor discriminatorii** în procesul de recrutare, selecție și promovare și să încurajeze diversitatea la locul de muncă.

Protecție și incluziune socială

Asigurarea unei vieți demne

Promovarea incluziunii sociale și combaterea sărăciei sunt valori esențiale ale modului nostru de viață european. Deși rata sărăciei a scăzut în ultimul deceniu, inegalitățile nu au urmat aceeași tendință. Nivelul relativ al veniturilor celor mai vulnerabile persoane nu s-a îmbunătățit. Pandemia agravează inegalitățile existente, ceea ce indică posibile lacune cu privire la gradul de adecvare și de acoperire al protecției sociale. Pentru a îndeplini **până în 2030 obiectivul privind reducerea cu cel puțin 15 milioane a numărului de persoane expuse ris-**

71/ COM(2021) 101 din 3 martie 2021.

72/ COM(2008) 426 final din 2 iulie 2008.

73/ COM(2020) 621 final din 7 iulie 2020.

74/ Recomandarea Consiliului 2019/C 189/02 din 22 mai 2019.

cului de sărăcie sau de excluziune socială, este vitală aplicarea unei abordări integrate prin care să se răspundă nevoilor apărute în toate etapele vieții și cauzelor profunde ale sărăciei și excluziunii sociale.

Înteruperea ciclurilor intergeneraționale ale defavorizării începe cu realizarea de investiții în copii, pentru a reduce decalajul dintre copiii aflați în dificultate și cei mai avantajați în ceea ce privește accesul la servicii esențiale, pentru a încuraja egalitatea de șanse pentru toți copiii din UE și pentru a împiedica transformarea copiilor din familii sărace în adulți expuși riscului de sărăcie. În acest sens, sunt necesare măsuri și investiții naționale bine direcționate care să combată sărăcia, inegalitățile și excluziunea socială în rândul copiilor. Comisia sprijină statele membre în aceste eforturi prin orientări în materie de politici, inclusiv prin recomandări specifice fiecărei țări, pentru ca acestea să-și consolideze politicile de ocupare a forței de muncă și politicile sociale, să realizeze investiții în servicii sociale și în infrastructura socială și să valorifice la maximum fondurile puse la dispoziție de UE. În cadrul Spațiului european al educației⁷⁵, noua inițiativă „Căi către succesul școlar” va contribui, de asemenea, la decuplarea nivelului de instruire și de absolvire de statutul social, economic și cultural.

Sistemele de venit minim sunt esențiale pentru a garanta că nimeni nu este exclus. Deși sunt instituite în toate statele membre, sistemele de venit minim variază semnificativ în ceea ce privește gradul de acoperire, de utilizare și de articulare cu măsurile de activare pe piața forței de muncă și cu bunurile și serviciile de facilitare, inclusiv serviciile sociale. În multe cazuri, criteriile de eligibilitate și nivelurile prestațiilor ar merita să fie modernizate.

Accesul la locuințe la prețuri accesibile reprezintă o preocupare tot mai mare în multe state membre, regiuni și orașe. Fenomenul lipsei de adăpost este din ce în ce mai prezent în majoritatea statelor membre. Deși politicile de eliminare a fenomenului lipsei de adăpost pot repurta succes numai prin intermediul unei abordări adaptate la nivel local sau regional, multe părți interesate au solicitat⁷⁶ un impuls european pentru a pune capăt acestui fenomen în întreaga UE până în 2030. În plus, sărăcia energetică afectează aproape 34 de milioane de europeni care nu își permit să își încălzească locuințele, ceea ce indică lipsa de acces la locuințe de calitate la prețuri accesibile în cazul unui număr mare de familii. Punerea în aplicare a Pactului verde prin intermediul inițiativei „Valul de renovări ale clădirilor”⁷⁷, Recomandarea Comisiei privind sărăcia energetică⁷⁸, viitoarea revizuire a Directivei privind eficiența energetică⁷⁹ și coordonarea și orientările referitoare la acțiuni locale furnizate de Observatorul sărăciei energetice al UE⁸⁰ vor contribui la atenuarea sărăciei energetice și la creșterea calității locuințelor, în special pentru gospodăriile cu venituri medii și mici.

Accesul eficace la servicii esențiale de o calitate suficientă, precum apă, salubritate, asistență medicală, energie, transport, servicii financiare și comunicații digitale, este esențial pentru garantarea incluziunii sociale și economice. De asemenea, aceste servicii pot fi o sursă importantă de creare a locurilor de muncă. Cu toate acestea, venitul, vârsta, inegalitățile teritoriale și infrastructura deficitară pot îngreuna accesul la ele. Investițiile în infrastructuri verzi, digitale și sociale, realizate inclusiv prin politica de coeziune a UE, ajută la prevenirea și combaterea segregării spațiale și sporesc accesul la servicii esențiale de calitate. Politicile sectoriale ale UE și cadrele de reglementare privind serviciile de interes general, care cuprind măsuri pentru protecția consumatorilor, practici de achiziții publice și obligații pentru prestarea minimă de servicii, trebuie să sprijine în continuare intervențiile statelor membre și să contribuie la îmbunătățirea accesului la bunuri și servicii esențiale și la accesibilitatea acestora. Comisia analizează în prezent necesitatea revizuirii Regulamentului

75/ COM(2020) 625 final din 6 mai 2020.

76/ Rezoluția PE 2020/2802(RSP) din 24 noiembrie 2020 referitoare la combaterea numărului de persoane fără locuință în UE.

77/ COM(2020) 662 final din 17 septembrie 2020.

78/ Recomandarea Comisiei (UE) 2020/1563 din 14 octombrie 2020.

79/ Directiva 2012/27/UE din 25 octombrie 2012.

80/ <https://www.energy-poverty.eu/>

general de exceptare pe categorii de ajutoare⁸¹ și ghidul privind serviciile de interes economic general.

Comisia:

- va propune în primul trimestru al anului 2021 o **Strategie a UE privind drepturile copiilor și o Recomandare a Consiliului de stabilire a Garanției europene pentru copii**, cu scopul de a asigura accesul efectiv al copiilor expuși riscului de sărăcie și de excluziune socială la servicii esențiale precum asistență medicală și educație;
- va propune în 2022 o **Recomandare a Consiliului privind venitul minim**, prin care să sprijine în mod eficace și să completeze politicile statelor membre;
- va lansa în trimestrul al doilea al anului 2021 o **Platformă europeană pentru combaterea fenomenului lipsei de adăpost** care să sprijine statele membre, orașele și furnizorii de servicii pentru a împărtăși bune practici și pentru a identifica abordări eficace și inovatoare;
- va lansa în trimestrul al doilea al anului 2021 **Inițiativa privind locuințele la prețuri accesibile** care va introduce proiecte-pilot de renovare pentru 100 de districte;
- va prezenta în trimestrul al doilea al anului 2021 **Orientări privind achizițiile publice în domeniul inovării și achizițiile publice responsabile social**;
- va prezenta în 2022 un **Raport al UE privind accesul la servicii esențiale**.

Comisia încurajează:

- autoritățile publice să asigure **eficacitatea și acoperirea plaselor de siguranță socială și accesul la servicii de sprijin** pentru persoanele aflate în dificultate;
- autoritățile naționale, regionale și locale să sporească nivelul de adoptare a **criteriilor responsabile din punct de vedere social în domeniul achizițiilor publice** și să promoveze utilizarea acestora, în conformitate cu viitoarele orientări ale Comisiei.

Promovarea sănătății și asigurarea îngrijirii

Sistemele de sănătate și de îngrijire pe termen lung s-au confruntat cu presiuni considerabile în cursul pandemiei, situație care s-a adăugat pe lista provocărilor deja existente, precum creșterea timpului de așteptare pentru a beneficia de asistență medicală, lipsa structurală de personal și creșterea inegalităților în materie de sănătate. Sunt necesare reforme și investiții în sistemele de sănătate pentru a spori reziliența și capacitatea acestora de a gestiona crizele actuale și viitoare, pentru a consolida asistența medicală primară și sănătatea mintală, pentru a îmbunătăți accesul la asistență medicală de calitate pentru toți și pentru a reduce inegalitățile în materie de sănătate pe criterii sociale, teritoriale și economice. Comisia sprijină statele membre în aceste eforturi prin furnizarea de informații bazate pe date concrete și prin împărtășirea de bune practici în scopul consolidării sistemelor de sănătate.

Comunicarea Comisiei privind O Uniune Europeană a sănătății⁸² abordează reziliența,

81/ Regulamentul (UE) nr. 651/2014 al Comisiei din 17 iunie 2014.

accesibilitatea și eficacitatea sistemelor de sănătate din UE. Acțiunile întreprinse vor îmbunătăți capacitatea statelor membre de a se pregăti și de a răspunde împreună la viitoarele crize sanitare, precum și de a se asigura de disponibilitatea consumabilelor medicale și de faptul că acestea au prețuri accesibile și sunt inovatoare. De asemenea, Comisia va introduce măsuri pentru punerea în aplicare a Strategiei farmaceutice pentru Europa⁸³ și a Planului european de combatere a cancerului⁸⁴. Noile instrumente statistice și de monitorizare pot să sprijine, de asemenea, o mai bună identificare a inegalităților în materie de sănătate, evidențiind perspectiva pacienților cu scopul de a îmbunătăți accesul la sănătate pentru cele mai vulnerabile persoane.

Reziliența sistemelor de îngrijire pe termen lung este, de asemenea, pusă la încercare. Într-o societate în curs de îmbătrânire, se așteaptă o creștere a cererii de servicii de îngrijire, în timp ce absența standardelor de calitate în ceea ce privește îngrijirea și disparitățile legate de accesul la servicii de calitate, inclusiv în zonele rurale, reprezintă o preocupare serioasă în multe state membre. Un raport comun realizat de Comisie și de Comitetul pentru protecție socială, care urmează a fi publicat în primăvara anului 2021, va descrie modul în care sistemele naționale răspund acestor provocări și va indica domeniile în care sunt necesare activități suplimentare pentru a asigura accesul egal la servicii de îngrijire de lungă durată de calitate și la prețuri accesibile în întreaga Uniune. Cartea verde privind îmbătrânirea populației⁸⁵ a lansat o consultare pentru a identifica domeniile în care acțiunile întreprinse la nivelul UE pot genera cea mai mare valoare adăugată. Reformele și investițiile în sistemele de îngrijire pe termen lung oferă o oportunitate de a consolida solidaritatea între generații, de a crea locuri de muncă și medii profesionale și de viață mai sigure și de a asigura o mai bună ofertă de servicii de calitate.

Comisia:

- va propune în 2022 o **inițiativă privind îngrijirea pe termen lung**, pentru a stabili un cadru de reforme ale politicilor care să orienteze dezvoltarea unui sistem sustenabil de îngrijire pe termen lung capabil să asigure un acces mai bun la servicii de calitate pentru persoanele aflate în dificultate;
- va propune noi instrumente pentru o mai bună **evaluare a barierelor și a decalajelor în ceea ce privește accesul la asistență medicală** (2021-2022);
- va propune în trimestrul al patrulea al anului 2021 **Spațiul european al datelor privind sănătatea**, menit să promoveze accesul la date privind sănătatea care să permită îmbunătățirea asistenței medicale, a cercetării și a procesului de elaborare a politicilor și să încurajeze dezvoltarea, implementarea și aplicarea de servicii digitale pentru furnizarea asistenței medicale.

Comisia încurajează:

- statele membre să investească în **forța de muncă din domeniul sănătății și al îngrijirii**, în îmbunătățirea condițiilor de muncă și în accesul acesteia la formare;
- statele membre să impulsioneze **digitalizarea sistemelor lor de sănătate** și să combată inegalitățile în materie de sănătate.

82/ COM(2020) 724 final din 11 noiembrie 2020.

83/ COM(2020) 761 final din 25 noiembrie 2020.

84/ COM(2021) 44 final din 3 februarie 2021.

85/ COM(2021) 50 final din 27 ianuarie 2021.

Adaptarea protecției sociale la noua lume

În timpul pandemiei, **multe state membre au extins protecția socială** la grupuri neprotejate anterior. Aceste măsuri excepționale pot fi o sursă de inspirație pentru reforme structurale care să îmbunătățească protecția șomerilor, a lucrătorilor atipici și a persoanelor care desfășoară o activitate independentă și care să asigure o finanțare sustenabilă în acest sens, în conformitate cu Recomandarea Consiliului privind accesul la protecție socială din 2019⁸⁶.

Se impune o examinare mai atentă a finanțării protecției sociale și în special a modelelor de finanțare care mențin o solidaritate continuă între generații și în cadrul acestora, cu scopul de a asigura un acces egal și sustenabil la protecție socială în ceea ce privește grupurile și riscurile acoperite, luând totuși în considerare posibilitatea reducerii cuantumului contribuțiilor sociale și a impozitelor pe veniturile din muncă din cauza scăderii populației în vârstă de muncă.

Protecția socială dincolo de frontierele naționale reprezintă o condiție prealabilă pentru o piață internă funcțională. Formele existente și noi de mobilitate a forței de muncă facilitate de digitalizare, de la telemunca transfrontalieră generalizată la nomazii digitali care lucrează la distanță în întreaga UE, necesită interacțiuni fără sincope între lucrătorii mobili și administrații, însoțite de reducerea riscului de erori și de fraudă. Soluțiile inovatoare, cu precădere cele digitale, pot facilita mobilitatea fizică și virtuală a cetățenilor, pot sprijini portabilitatea drepturilor în materie de securitate socială și verificarea transfrontalieră de către administrații a existenței securității sociale și pot rezolva problemele legate de identificarea persoanelor în scopul coordonării securității sociale.

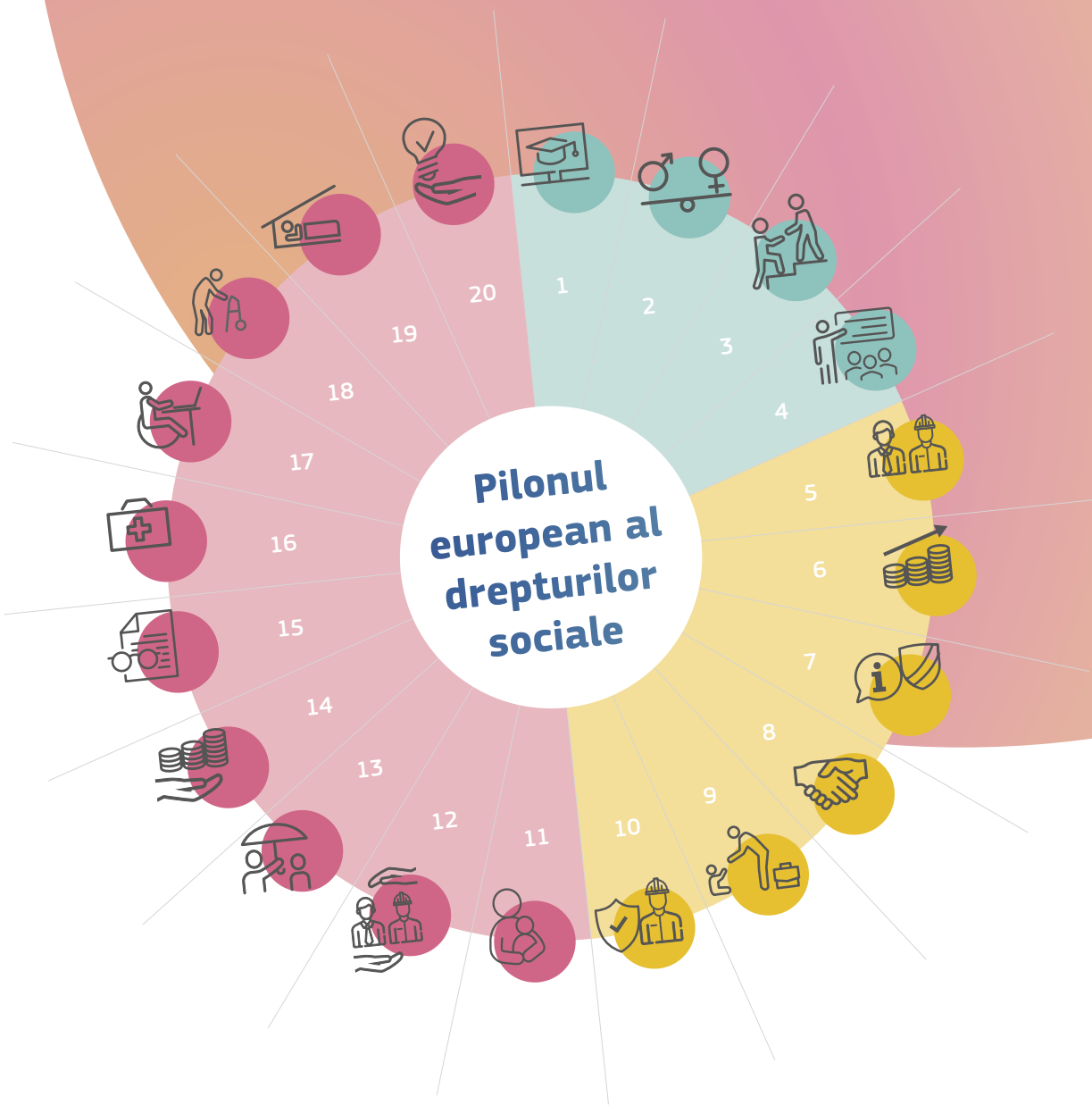
Comisia:

- va crea până la sfârșitul anului 2022 un **grup de experți la nivel înalt** care va studia viitorul statului social, finanțarea acestuia și interconexiunile cu o lume a muncii în schimbare și care va prezenta un raport în acest sens;
- va iniția în 2021 un proiect-pilot pentru a explora, până în 2023, oportunitatea lansării unei soluții digitale care să faciliteze interacțiunea dintre cetățenii mobili și autoritățile naționale și să îmbunătățească portabilitatea drepturilor în materie de securitate socială la nivel transfrontalier (**pașaport european de securitate socială**), prin valorificarea inițiativei privind un sistem european de identificare electronică fiabil și sigur (trimestrul al doilea al anului 2021).

Comisia încurajează:

- statele membre să extindă în continuare accesul la protecția socială, în conformitate cu **Recomandarea Consiliului privind accesul la protecția socială** și să prezinte planurile de măsuri naționale până la 15 mai 2021.

86/ Recomandarea Consiliului (2019/C 387/01) din 8 noiembrie 2019.





Cu forțe unite pentru îndeplinirea obiectivelor

Îndeplinirea obiectivelor Pilonului european al drepturilor sociale reprezintă un angajament politic și o responsabilitate comună a instituțiilor UE, a autorităților naționale, regionale și locale, a partenerilor sociali și a societății civile, tuturor acestor entități revenindu-le un rol conform competențelor pe care le dețin. UE va sprijini acest efort prin toate instrumentele disponibile: sprijin financiar prin mai multe fonduri ale UE pentru a investi într-o redresare echitabilă și în dubla tranziție ecologică și digitală, încurajarea implicării tuturor actorilor, furnizarea de îndrumări și coordonarea politicilor economice și sociale naționale prin intermediul semestrului european, asigurarea respectării legislației UE și valorificarea rolului său de lider mondial. **Comisia încurajează toți actorii relevanți să utilizeze la maximum instrumentele disponibile pentru a accelera punerea în aplicare a Pilonului social.**

Deblocarea investițiilor sociale prin intermediul fondurilor UE

Statele membre ar trebui să utilizeze pe deplin fondurile UE fără precedent puse la dispoziția lor pentru a sprijini reformele și investițiile în conformitate cu Pilonul european al drepturilor sociale. Bugetul pe termen lung al UE pentru perioada 2021-2027, împreună cu instrumentul de redresare NextGenerationEU, constituie cel mai mare pachet de stimulare finanțat vreodată din bugetul Uniunii. Un buget în valoare totală de 1,8 mii de miliarde EUR va ajuta Europa să se redreseze în urma crizei provocate de pandemia de COVID-19 și să devină mai verde, mai digitală și mai justă din punct de vedere social.

Un nou instrument financiar esențial, în cadrul NextGenerationEU, este MRR, cu un buget de 672,5 miliarde EUR. Planurile naționale de redresare și reziliență reprezintă o ocazie unică de a planifica și finanța investiții și reforme capabile să sprijine o redresare axată pe aspecte sociale și pe locurile de muncă, care pregătește în același timp dubla tranziție verde și digitală și pune în aplicare recomandările relevante specifice fiecărei țări formulate prin intermediul semestrului european⁸⁷. În conformitate cu cei șase piloni ai MRR, statele membre vor trebui să explice în detaliu modul în care planurile lor naționale: consolidează potențialul de creștere, crearea de locuri de muncă și reziliența economică, socială și instituțională, inclusiv prin promovarea de politici pentru copii și tineret, contribuie la egalitatea de gen și la egalitatea de șanse pentru toți și atenuează impactul economic și social al crizei, contribuind la punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale, consolidând astfel coeziunea economică, socială și teritorială și convergența în interiorul Uniunii.

Cu un buget de 88 de miliarde EUR, FSE+ va continua să fie principalul instrument al UE care sprijină punerea în aplicare a Pilonului social și îndeplinirea celor trei obiective principale pe care și le propune UE. Punerea în aplicare a principiilor Pilonului european al drepturilor sociale și provocările identificate prin recomandările specifice fiecărei țări, adoptate în contextul semestrului european, vor constitui baza folosită de statele membre pentru elaborarea programelor lor operaționale în cadrul FSE+. În cadrul acestui nou instrument:

- cel puțin 25 % din resursele FSE+ la nivel național ar trebui să fie cheltuite pentru combaterea sărăciei și a excluziunii sociale, din care statele membre afectate în cea mai mare măsură de sărăcie în rândul copiilor ar trebui să investească cel puțin 5 % în măsuri de combatere a acestui fenomen. Toate celelalte state membre ar trebui, de asemenea, să aloce sume adecvate pentru punerea în aplicare a viitoarei Garanții europene pentru copii. În plus, toate statele membre vor trebui să dedice cel puțin 3 % din resursele care le sunt puse la dispoziție prin FSE+ pentru a combate deprivarea materială;
- pentru a combate șomajul în rândul tinerilor, statele membre vor trebui să aloce cel puțin 12,5 % pentru tinerii care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) atunci când procentul relativ aferent acestui grup depășește media UE, în timp ce toate celelalte state membre vor trebui să dedice o sumă adecvată pentru punerea în aplicare a Garanției pentru tineret consolidate;
- statele membre trebuie să aloce o sumă adecvată pentru consolidarea capacităților partenerilor sociali și organizațiilor societății civile; 0,25 % din resursele FSE+ ar trebui să fie programate atunci când acestea fac obiectul unei recomandări specifice în acest domeniu.

Pentru punerea în aplicare a pilonului vor fi disponibile și alte fonduri. **FEDR** va finanța infrastructuri și echipamente pentru ocuparea forței de muncă, educație și servicii sociale. **Fondul pentru o tranziție justă** va sprijini dobândirea de competențe în regiuni care se confruntă cu provocări mai mari derivate din tranziția climatică. **Rezerva de ajustare la Brexit** va sprijini combaterea consecințelor economice și sociale adverse provocate de ieșirea Regatului Unite din UE. **REACT-EU** asigură o finanțare suplimentară de 47,5 miliarde EUR în 2021 și 2022 pentru a reduce decalajul dintre răspunsul inițial la situația de criză provocată de pandemie și redresarea pe termen lung a economiei. **Fondul european de ajus-**

87/ https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/recovery-coronavirus/recovery-and-resilience-facility_en#documents

tare la globalizare va continua să sprijine lucrătorii care își pierd locul de muncă în urma restructurării.

Erasmus+ va mobiliza sectoarele educației, formării, tineretului și sportului pentru a asigura redresarea rapidă și creșterea viitoare și va promova competențele verzi și digitale. **Instrumentul de sprijin tehnic** va îmbunătăți capacitatea administrativă a guvernelor și a administrațiilor publice de a realiza reforme în cadrul fiecăruia dintre cele trei obiective principale pentru 2030 care vizează ocuparea forței de muncă, competențele și incluziune socială. **Programul InvestEU** va încuraja investițiile private care contribuie la obiectivele sociale, prin intermediul unei componente de investiții dedicate. Evaluarea sustenabilității sale va asigura impactul social al investițiilor propuse și va sprijini realizarea de investiții în economia și inovarea socială, în infrastructura socială și în competențe. Vizibilitatea proiectelor în domeniul economiei sociale poate fi consolidată și mai mult prin măsuri suplimentare, cum ar fi un sistem de etichetare specific. **Programul Orizont Europa** este cel mai mare și mai ambițios program de cercetare și inovare din istorie, având un buget total aprobat de 94 de miliarde EUR. Programul urmărește dezvoltarea de noi tehnologii, realizarea de transformări inovatoare de ordin economic și social, precum și completarea sau facilitarea politicilor și investițiilor, inclusiv pentru consolidarea rezilienței și sustenabilității socioeconomice. Noul **program EU4Health** pentru perioada 2021-2027, cu un buget de 5,1 miliarde EUR, va sprijini construirea de sisteme de sănătate reziliente în UE pentru a ne pregăti mai bine să facem față situațiilor viitoare. **Fondul pentru azil, migrație și integrare** va sprijini integrarea și incluziunea migranților.

În procesul de planificare a alocării resurselor financiare, statele membre ar trebui să utilizeze într-o mai mare măsură evaluări ale impactului distributiv pentru a ține mai bine cont de impactul reformelor și investițiilor asupra veniturilor diferitelor grupuri și pentru a spori transparența cu privire la impactul social al bugetelor și politicilor. O astfel de evaluare poate fi integrată de autoritățile naționale și poate veni în completarea acțiunilor Comisiei pentru a încuraja îmbunătățiri legate de calitatea finanțelor publice, o impozitare transparentă și mai echitabilă, precum și investiții și finanțare sustenabile din punct de vedere social.

Împreună cu resursele publice, dezvoltarea finanțării sustenabile joacă un rol esențial și în ceea ce privește mobilizarea resurselor private necesare pentru a realiza obiective durabile. UE mobilizează investiții private pentru tranziția către o Uniune neutră din punct de vedere climatic, eficientă din punctul de vedere al utilizării resurselor și cu o economie circulară. Un bun exemplu este constituit de emiterea cu succes, pentru prima dată, a obligațiunilor cu impact social menite să finanțeze împrumuturile din cadrul instrumentului SURE. Investițiile private și sustenabile din punct de vedere social vor avea și ele un rol esențial în procesul de redresare echitabilă și justă. Eventualele extinderi ale taxonomiei UE ar oferi întreprinderilor și investitorilor un limbaj comun și de încredere pentru a identifica activitățile sustenabile din punct de vedere social și pentru a spori transparența pe piețele de finanțare socială. Domeniul de aplicare și potențialul unor astfel de extinderi urmează a fi studiate și evaluate. Ameliorarea informațiilor referitoare la aspecte de ordin social publicate de întreprinderi ar facilita direcționarea fluxurilor de investiții către activități economice care generează rezultate pozitive din punct de vedere social. De asemenea, îmbunătățirea comunicării informațiilor de către întreprinderi asigură o mai mare responsabilizare a acestora cu privire la impactul social și la alte efecte legate de sustenabilitate.

Comisia:

- va adopta până la sfârșitul anului 2021 un **act delegat de definire a unei metodologii de raportare a cheltuielilor sociale în cadrul Mecanismului de redresare și reziliență**;
- va prezenta în 2022 **orientări pentru consolidarea utilizării de către statele membre a evaluărilor ex ante ale impactului distributiv** în procesul de întocmire a bugetelor și de planificare a reformelor;
- va analiza (la jumătatea anului 2021) măsurile care pot fi luate ca parte a **strategiei reînnoite privind finanțarea durabilă** pentru a impulsiona investițiile private în domeniul social; va publica până la sfârșitul anului 2021 un raport privind posibila **extindere a Regulamentului UE privind taxonomia⁸⁸ pentru ca acesta să cuprindă și alte obiective în materie de sustenabilitate, inclusiv obiective sociale**;
- va propune în trimestrul al doilea al anului 2021 o revizuire a **Directivei privind prezentarea de informații nefinanciare⁸⁹**, care să includă cerințe mai stricte cu privire la prezentarea de către întreprinderi a informațiilor privind chestiunile sociale.

Comisia încurajează:

- statele membre să valorifice oportunitățile de finanțare din partea UE, în special prin intermediul **planurilor lor naționale de redresare și reziliență** și prin **programele operaționale FSE+ și FEDR** pentru a sprijini punerea în aplicare a Pilonului social la nivel național;
- statele membre să valorifice oportunitatea fără precedent oferită de **MRR** pentru a pune în aplicare recomandările relevante specifice fiecărei țări;
- autoritățile naționale și regionale să efectueze **evaluări ex ante privind impactul distributiv** ca parte a propriilor procese de stabilire a bugetului și de elaborare a politicilor în sens mai larg;
- statele membre să promoveze condițiile pentru **dezvoltarea de piețe transparente de investiții sociale**.

Mobilizarea tuturor actorilor

Implicarea autorităților naționale, regionale și locale, a partenerilor sociali și a societății civile este esențială pentru a garanta angajamentul față de implementarea pilonului. În acest sens, **existența unei coordonări coerente și ample la nivel național este esențială și poate produce rezultate notabile permițând mobilizarea eforturilor tuturor actorilor naționali relevanți**. Comisia va continua să organizeze evenimente la nivelul UE pentru a face bilanțul progreselor înregistrate și pentru a stabili gradul de ambiție a acțiunilor de întreprins la nivelul UE. Toți actorii relevanți ar trebui să organizeze activități de comunicare și de implicare pentru a crește gradul de sensibilizare cu privire la pilon și pentru a promova drepturile sociale în Europa, precum și pentru a colabora cu cetățenii și cu toate părțile care contribuie în mod direct la punerea în aplicare a principiilor pilonului.

Un aspect important este necesitatea consolidării dialogului social la nivel național și la nivelul UE. Partenerii sociali joacă un rol important în ate-

88/ Regulamentul (UE) 2020/852 din 18 iunie 2020.

89/ Directiva 2014/95/UE din 22 octombrie 2014.

nuarea impactului pandemiei, în susținerea procesului de redresare și în gestionarea schimbărilor viitoare de pe piața forței de muncă. Sunt necesare eforturi consolidate pentru a sprijini nivelul de acoperire al negocierilor colective și pentru a preveni reducerea afilierii la organizațiile partenerilor sociali și a densității organizaționale. În cursul consultării organizate în perioada premergătoare prezentului plan de acțiune, partenerii sociali din toate părțile Europei au evidențiat necesitatea sprijinirii dialogului social la nivel național, inclusiv prin consolidarea implicării acestora în politicile relevante și prin întărirea capacităților, precum și prin îmbunătățirea comunicării cu noi sectoare, cu tinerii și cu persoanele care lucrează prin intermediul platformelor online.

Comisia:

- va încuraja activitățile **de comunicare și procesul de colaborare cu toți actorii relevanți pentru a asigura** sensibilizarea și angajamentul comun față de pilon;
- va prezenta în 2022, în urma consultării cu partenerii sociali din anul 2021⁹⁰, o **inițiativă de sprijinire a dialogului social la nivelul UE și la nivel național**. Această inițiativă va include: lansarea unui nou premiu pentru practici inovatoare în domeniul dialogului social, un program de informare și de vizite pentru viitorii tineri lideri ai partenerilor sociali, revizuirea dialogului social sectorial la nivelul UE și un nou cadru de sprijin pentru convenții încheiate între partenerii sociali la nivelul UE.

Comisia încurajează:

- autoritățile naționale, partenerii sociali, societatea civilă și alți actori relevanți să organizeze **activități de comunicare și de implicare** prin colectarea și schimbul de bune practici aplicate la nivel european;
- statele membre să organizeze un **mecanism de coordonare prin care să asigure implicarea tuturor părților interesate relevante la nivel național** în procesul de punere în aplicare a pilonului;
- statele membre să stimuleze și să creeze condițiile pentru îmbunătățirea **funcționării și eficacității negocierii colective și a dialogului social**;
- autoritățile publice să **consolideze și mai mult dialogul social** și să se consulte cu partenerii sociali în procesul de elaborare a politicilor și a actelor legislative relevante;
- **partenerii sociali din Europa să contribuie la transformarea cu succes a piețelor forței de muncă din Europa prin negocierea de noi acorduri la nivelul UE.**

Consolidarea coordonării și a monitorizării

Statele membre ar trebui să valorifice la maximum semestrul european, care constituie un cadru consacrat relevant pentru coordonarea reformelor și investițiilor în domeniul economic, social și al ocupării forței de muncă, punând în centrul atenției oamenii și bunăstarea acestora. Din 2018, principiile pilonului au fost integrate în întregul ciclu al semestrului european. Statele membre ar trebui să prezinte informații cu privire la punerea în aplicare a pilonului în programele lor naționale de reformă. Recomandările specifice fiecărei țări – bazate pe cele patru dimensiuni identificate în Strategia anuală privind creșterea durabilă, și anume sustenabilitatea mediului, productivitatea, echitatea și stabilitatea

90/ A se vedea și raportul întocmit de Andrea Nahles, consilier special al comisarului pentru locuri de muncă și drepturi sociale: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9916&furtherNews=yes&previ-ew=cHJldkVtcGxQb3JOYWwhMjAxM-jAyMTVwcmV2aWV3>.

macroeconomică – vor continua să ofere orientări cu privire la punerea în aplicare a principiilor pilonului la nivel național, inclusiv prin finanțarea relevantă din partea UE. După cum se menționează mai sus, obiectivele principale la nivelul UE vor sprijini orientarea politicilor și reformelor naționale și regionale în domeniul ocupării forței de muncă, în domeniul competențelor și în cel social. În anii următori, semestrul european va permite, de asemenea, o monitorizare coordonată a punerii în aplicare a planurilor de redresare și reziliență.

Întrucât tabloul de bord social este un instrument esențial de monitorizare utilizat în cadrul semestrului european, Comisia propune revizuirea acestuia pentru a se aplica într-o mai mare măsură pilonului. Alături de obiectivele principale, integrarea și actualizarea setului existent de indicatori vor contribui la urmărirea progreselor înregistrate în direcția aplicării principiilor pilonului într-un mod mai cuprinzător, precum și la monitorizarea punerii în aplicare a acțiunilor în materie de politici propuse prin prezentul plan de acțiune. Propunerea de actualizare a tabloului de bord social, corelată și cu obiectivele de dezvoltare durabilă ale ONU, este prezentată în anexa 2 la prezentul plan de acțiune (fundamentarea analitică a acesteia este descrisă în documentul de lucru al serviciilor Comisiei care însoțește prezenta comunicare). În țările implicate în procesul de aderare, tabloul de bord social actualizat va fi utilizat, în funcție de disponibilitatea datelor, în cadrul procesului programului de reformă economică (ERP) pentru a monitoriza progresele înregistrate cu privire la punerea în aplicare a pilonului.

Raportul comun privind ocuparea forței de muncă se va axa pe principiile relevante ale pilonului, cuprinzând o analiză mai profundă a punerii acestora în aplicare la nivelul UE și la nivel național, pe baza tabloului de bord social revizuit. Statele membre vor fi invitate să prezinte periodic, în rapoartele lor naționale de reformă, informații cu privire la punerea în aplicare și la inițiativele politice avute în vedere pentru eliminarea decalajelor.

În cele din urmă, **actualitatea statisticilor sociale** va fi, de asemenea, îmbunătățită în continuare, ca urmare a Regulamentului recent adoptat privind statisticile sociale europene integrate⁹¹, alături de estimări preliminare cu privire la sărăcie și inegalitate. Comisia va continua să încurajeze statele membre să amelioreze colectarea de date defalcate în funcție de rasă sau origine etnică în conformitate cu Planul de acțiune al UE de combatere a rasismului. De asemenea, în cooperare cu celelalte instituții ale UE, Comisia va continua să **îmbunătățească și să dezvolte indicatori fiabili și comparabili la nivel internațional pentru măsurarea și monitorizarea bunăstării populației** în Uniune, ținând cont de contextul specific fiecărei țări și de activitatea desfășurată de alți actori internaționali relevanți.

Comisia:

- va continua, prin intermediul **semestrului european**, să coordoneze reformele și investițiile naționale, inclusiv punerea în aplicare a planurilor de redresare și reziliență, astfel încât să favorizeze punerea în aplicare a principiilor Pilonului european al drepturilor sociale;
- va conveni în 2021 cu statele membre **asupra unei versiuni revizuite a tabloului de bord social**, care să reflecte mai bine prioritățile politice și măsurile stabilite prin prezentul plan de acțiune;

91/ Regulamentul (UE) 2019/1700 din 10 octombrie 2019.

- va extinde domeniul de aplicare și va aprofunda analiza raportului comun privind ocuparea forței de muncă și va organiza evenimente specifice de prezentare a progresului înregistrat cu privire la punerea în aplicare a pilonului.

Implementarea, aplicarea și asigurarea respectării acquis-ului Uniunii în domeniul social

Utilitatea cadrului de reglementare al UE în materie de politici sociale este strâns legată de punerea sa în aplicare. Mulți dintre respondenții la consultarea organizată pentru a sprijini prezentul plan de acțiune au subliniat importanța unui proces mai bun de implementare, aplicare și asigurare a respectării actualei legislații a UE în domeniul muncii și în domeniul social. Un dialog mai strâns și mai frecvent cu statele membre poate facilita transpunerea la timp a instrumentelor juridice ale UE, poate îmbunătăți calitatea punerii lor în aplicare și poate evita nevoia de a recurge la acțiuni de constatare a neîndeplinirii obligațiilor la un moment ulterior. În paralel, Comisia va face eforturi pentru a-și intensifica acțiunile în cazul în care statele membre nu își îndeplinesc obligațiile în temeiul legislației Uniunii.

Comisia:

- va îmbunătăți **cooperarea cu statele membre privind legislația UE în domeniul muncii și în domeniul social**, punând accent pe transpunere și punere în aplicare și pe împărtășirea de bune practici.

Comisia încurajează:

- statele membre să sprijine și să intensifice activitățile de **consolidare a capacităților inspectoratelor de muncă** în activitățile lor de monitorizare a punerii în aplicare a acquis-ului Uniunii.

UE ca lider responsabil la nivel mondial

Prin ghidarea acțiunilor întreprinse de UE la nivel internațional în domeniul social, pilonul ajută la afirmarea rolului UE de lider responsabil la nivel mondial. Comisia urmărește crearea unui mediu caracterizat de condiții de concurență echitabile la nivel mondial, în care avantajele competitive nu sunt în detrimentul celor mai vulnerabile persoane. Pe de o parte, UE acționează în cadrul unui sistem multilateral bazat pe norme internaționale, la care aderă Uniunea și/sau statele sale membre. Pe de altă parte, pilonul este un instrument de referință pentru relațiile noastre bilaterale cu partenerii externi, inclusiv în cadrul politicilor de vecinătate și de extindere, definind nivelul ridicat al standardelor sociale pe care le reprezintă UE.

Pentru a consolida dialogul cu Balcanii de Vest, cu scopul de a încuraja punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale⁹² și pentru a combate decalajul social dintre statele membre și Balcanii de Vest, țările candidate și potențial candidate vor fi incluse, după caz, în acțiuni, platforme, grupuri de lucru

92/ COM(2020) 14 final din 14 ianuarie 2020.

și reuniuni relevante. Instrumentul de asistență pentru preaderare (IPA) III va oferi o finanțare sporită pentru dezvoltarea capitalului uman și o inițiativă emblematică privind punerea în aplicare a schemelor aferente Garanției pentru tineret, pentru a reduce numărul mare de tineri NEET din regiune⁹³.

UE va continua să promoveze munca decentă și incluziunea socială în întreaga lume, prin cooperarea cu țările partenere, în special în cadrul Organizației Internaționale a Muncii (ILO) și prin intermediul politicilor sale comerciale și de dezvoltare, prin achiziții publice și finanțare cu caracter sustenabil, precum și prin transparență corporativă și guvernare corporativă durabilă. În conformitate cu apelul lansat în Concluziile Consiliului privind drepturile omului și munca decentă în lanțurile de aprovizionare globale⁹⁴, Comisia va aborda dimensiunea socială a acțiunii internaționale ca răspuns la pandemie, schimbările climatice, noile tehnologii și Agenda 2030 a ONU⁹⁵. În calitate de membru în forumurile G7 și G20, UE promovează o redresare economică sustenabilă și favorabilă incluziunii, care să fie în beneficiul tuturor cetățenilor, din toate țările.

Comisia:

- va adopta în trimestrul al doilea al anului 2021 o **Comunicare privind munca decentă la nivel mondial**, care va oferi o vastă imagine de ansamblu asupra setului de instrumente relevant al UE și va furniza un plan pentru o strategie a UE privind transformarea dimensiunii sociale în acțiune internațională;
- va adopta în trimestrul al doilea al anului 2021 o inițiativă privind **guvernanța corporativă sustenabilă**.

Comisia încurajează:

- statele membre să promoveze **standarde internaționale în domeniul muncii, munca decentă și incluziunea socială în întreaga lume** și să depună eforturi pentru realizarea Agendei 2030 a ONU și a obiectivelor de dezvoltare durabilă, cu implicarea strânsă a partenerilor sociali și a societății civile;
- țările implicate în procesul de aderare să continue să se alinieze la standardele și politicile sociale ale UE, în special prin intermediul **programelor de reformă economică**, în cadrul procesului de convergență către UE.

93/ COM(2020) 641 final din 6 octombrie 2020.

94/ 13512/20 din 1 decembrie 2020.

95/ COM(2006) 249 final din 25 mai 2006.



Calea de urmat

Prezentul plan de acțiune propune acțiuni la nivelul UE pentru continuarea punerii în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale, cu scopul de a construi o Europă socială mai puternică pentru tranziții juste și redresare. Pentru a garanta accesul deplin al cetățenilor UE la drepturile și principiile pilonului sunt necesare, în mare parte, acțiuni întreprinse la nivel național, regional și local. Comisia invită statele membre, partenerii sociali și alți actori relevanți, cum ar fi autoritățile regionale și locale și organizațiile societății civile, să plaseze standardele sociale înalte reflectate în pilon în centrul investițiilor și reformelor pe care le realizează pentru a se redresa în urma pandemiei de COVID-19. Scopul nostru comun este acela de a investi în generațiile actuale și viitoare de europeni, pentru a le da posibilitatea, lor și Europei în ansamblu, să prospere prin inovare socială și diversitate, în pofida schimbării și adversității.

Summitul social de la Porto din 7-8 mai 2021, organizat de președinția portugheză a Consiliului, va reprezenta ocazia de a confirma, la cel mai înalt nivel politic, angajamentul și ambiția de a pune pe primul loc oamenii în procesul de redresare a Europei și ulterior.

Pentru a sprijini punerea în aplicare a prezentului plan de acțiune, Comisia invită instituțiile europene, parlamentele naționale, partenerii sociali și societatea civilă să organizeze periodic dezbateri politice comune pentru a face bilanțul progreselor înregistrate pe calea către o Europă socială puternică până în 2030.

Comisia va **revizui planul de acțiune în 2025**. Revizuirea va sta la baza acțiunilor ulterioare întreprinse la nivelul UE în vederea îndeplinirii obiectivelor UE pentru 2030.

ANEXA 1: PRINCIPALELE ACȚIUNI ALE COMISIEI



ANEXA 2:

TABLOUL DE BORD SOCIAL REVIZUIT

	Indicatori principali	Indicatori secundari	ODD
Egalitatea de șanse	<p>Participarea adulților la activități de învățare în ultimele 12 luni**</p> <p>Proporția persoanelor care abandonează timpuriu sistemele de educație și formare profesională</p> <p>Nivelul individual al competențelor digitale</p> <p>Rata tinerilor NEET (15-29)</p> <p>Diferențe de gen în ocuparea forței de muncă</p> <p>Raportul dintre chintila superioară și cea inferioară (S80/S20)</p>	<p>Absolvirea învățământului terțiar</p> <p>Rezultate școlare slabe (inclusiv în ceea ce privește competențele digitale)**</p> <p>Participarea adulților slab calificați la activități de învățare**</p> <p>Proporția adulților șomeri cu o experiență de învățare recentă**</p> <p>Decalajul în ceea ce privește rezultatele slabe între cuartila inferioară și cuartila superioară a indicelui socioeconomic (PISA)**</p> <p>Diferența dintre femei și bărbați în munca cu fracțiuni de normă</p> <p>Diferența de remunerare între femei și bărbați, în formă neajustată</p> <p>Cota de venituri a segmentului de 40 % din populație cu cele mai mici câștiguri (ODD)**</p>	<p>4. Educație de calitate</p> <p>5. Egalitate între femei și bărbați</p> <p>10. Reducerea inegalităților</p>
Condiții de muncă echitabile	<p>Rata de ocupare a forței de muncă</p> <p>Rata șomajului</p> <p>Rata șomajului de lungă durată</p> <p>Creșterea venitului brut disponibil al gospodăriilor populației pe cap de locuitor</p>	<p>Rata de activitate</p> <p>Rata șomajului în rândul tinerilor</p> <p>Durata încadrării la locul de muncă actual</p> <p>Ratele tranziției de la contracte temporare la contracte permanente</p> <p>Proporția angajaților temporari involuntari**</p> <p>Accidente fatale la locul de muncă la 100 000 de lucrători (ODD)**</p> <p>Rata riscului de sărăcie în rândul persoanelor încadrate în muncă</p>	<p>8. Condiții de muncă decente și creștere economică</p>
Protecția și incluziunea socială	<p>Rata riscului de sărăcie sau excluziune socială (AROPE)</p> <p>Rata riscului de sărăcie sau excluziune pentru copii (0-17)**</p> <p>Impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei</p> <p>Diferențe cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă</p> <p>Costuri suplimentare pentru locuințe**</p> <p>Copiii cu vârstă de până la 3 ani care beneficiază de îngrijire formală</p> <p>Nevoi de asistență medicală nesatisfăcute autoraportate</p>	<p>Rata riscului de sărăcie (AROP)</p> <p>Rata deprivării materiale și sociale severe (SMSD)</p> <p>Persoane care trăiesc în gospodării cu o intensitate foarte scăzută a muncii</p> <p>Privarea severă de locuință (proprietar și chiriaș)</p> <p>Deficitul median**</p> <p>Rata beneficiarilor de prestații [proporția persoanelor cu vârste cuprinse între 18 și 59 de ani care primesc orice fel de prestații sociale (altele decât indemnizațiile pentru limită de vârstă) în cadrul populației expuse riscului de sărăcie]**</p> <p>Cheltuielile sociale totale pe funcții (% din PIB): protecție socială, asistență medicală, educație, îngrijire pe termen lung**</p> <p>Acoperirea prestațiilor de șomaj [în rândul șomerilor de scurtă durată]**</p> <p>Acoperirea nevoilor de îngrijire pe termen lung**</p> <p>Rata agregată de înlocuire pentru pensii</p> <p>Proporția populației care nu este în măsură să își încălzească locuința în mod adecvat (ODD)**</p> <p>Dimensiunea „conectivitate” a indicelui economiei și societății digitale</p> <p>Copiii cu vârste cuprinse între 3 ani și vârsta de școlarizare primară obligatorie din cadrul serviciilor formale de îngrijire a copiilor**</p> <p>Cheltuieli suportate de pacient pentru asistența medicală</p> <p>Speranța de viață sănătoasă la vârsta de 65 de ani: femei și bărbați</p> <p>Mortalitatea standardizată din cauze tratabile sau care pot fi prevenite (ODD)**</p>	<p>1. Eradicarea sărăciei</p> <p>3. Sănătate și bunăstare</p>

**Indicator nou față de versiunea actuală a tabloului de bord (între paranteze cadrul în care acesta este utilizat în prezent)

Notă - pentru completarea analizei, se vor utiliza acolo unde este cazul defalcări ale indicatorilor tabloului de bord social în funcție de grupa de vârstă, sex, țara de naștere, statutul de persoană cu handicap.

ANEXA 3: PRINCIPIILE PILONULUI PROCLAMATE LA SUMMITUL DE LA GÖTEBORG DIN 2017



1. Educație, formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții

Orice persoană are dreptul la educație, formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții favorabile incluziunii și de înaltă calitate pentru a dobândi și a menține competențe care să îi permită să participe deplin în societate și să gestioneze cu succes tranzițiile pe piața forței de muncă.

2. Egalitatea de gen



- a. Egalitatea de tratament și de șanse între femei și bărbați trebuie asigurată și promovată în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește participarea pe piața forței de muncă, condițiile de angajare și evoluția carierei.
- b. Femeile și bărbații au dreptul la remunerare egală pentru muncă de valoare egală.

3. Egalitatea de șanse



Indiferent de gen, origine rasială sau etnică, religie sau credință, handicap, vârstă sau orientare sexuală, orice persoană are dreptul la egalitate de tratament și de șanse în ceea ce privește încadrarea în muncă, protecția socială, educația și accesul la bunuri și servicii disponibile publicului. Egalitatea de șanse a grupurilor subreprezentate trebuie încurajată.

4. Sprijin activ pentru ocuparea forței de muncă



- a. Orice persoană are dreptul la asistență rapidă și adaptată pentru îmbunătățirea perspectiveilor de încadrare în muncă sau de desfășurare a unor activități independente. Aceasta include dreptul de a beneficia de sprijin pentru căutarea unui loc de muncă, formare profesională și recalificare. Orice persoană are dreptul de a transfera drepturile la protecție socială și la formare profesională cu ocazia tranzițiilor profesionale.
- b. Tinerii au dreptul la continuarea studiilor, ucenicie, stagiu sau o ofertă de muncă de bună calitate în termen de 4 luni de la intrarea în șomaj sau de la terminarea studiilor.
- c. Persoanele aflate în șomaj au dreptul la sprijin personalizat, continuu și coerent. Șomerii de lungă durată au dreptul la o evaluare aprofundată individuală cel târziu la 18 luni de la intrarea în șomaj.

5. Locuri de muncă sigure și adaptabile



- a. Indiferent de tipul și de durata raportului de muncă, lucrătorii au dreptul la un tratament corect și egal în ceea ce privește condițiile de muncă, accesul la protecție socială și formare profesională. Tranziția către forme de muncă pe durată nedeterminată trebuie încurajată.
- b. Trebuie asigurată flexibilitatea necesară pentru ca angajatorii să se adapteze rapid la modificările contextului economic, în conformitate cu legislația și cu acordurile colective.
- c. Trebuie promovate formele de muncă inovatoare, în cadrul cărora se asigură condiții de muncă de calitate. Trebuie încurajate antreprenoriatul și activitățile independente. Trebuie facilitată mobilitatea ocupațională.
- d. Raporturile de muncă ce au ca rezultat condiții de muncă precare trebuie prevenite, inclusiv prin interzicerea utilizării abuzive a contractelor atipice. Orice perioadă de probă trebuie să aibă o durată rezonabilă.

6. Salarii



- Lucrătorii au dreptul la salarii echitabile, care să asigure un nivel de trai decent.
- Trebuie asigurate salarii minime adecvate, care să poată răspunde necesităților lucrătorului și ale familiei acestuia, ținând cont de condițiile economice și sociale existente la nivel național și protejând totodată accesul la un loc de muncă și stimulentele pentru căutarea unui loc de muncă. Sărăcia persoanelor încadrate în muncă trebuie preîntâmpinată.
- Toate salariile trebuie fixate într-un mod transparent și previzibil, în conformitate cu practicile naționale și respectând autonomia partenerilor sociali.

7. Informații despre condițiile de angajare și protecția în caz de concediere



- La încadrarea în muncă, lucrătorii au dreptul de a fi informați în scris în legătură cu drepturile și obligațiile lor care decurg din raportul de muncă, inclusiv în legătură cu perioada de probă.
- Înainte de concediere, lucrătorii au dreptul de a fi informați în legătură cu motivele acesteia și de a beneficia de o perioadă de preaviz rezonabilă. Lucrătorii au dreptul de acces la mecanisme imparțiale de soluționare a litigiilor și, în caz de concediere nejustificată, au dreptul la o cale de atac, inclusiv la o compensație adecvată.

8. Dialogul social și participarea lucrătorilor



- Partenerii sociali trebuie consultați cu privire la conceperea și punerea în aplicare a politicilor economice, sociale și de ocupare a forței de muncă, în conformitate cu practicile naționale. Aceștia trebuie încurajați să negocieze și să încheie acorduri colective referitoare la chestiuni relevante pentru ei, respectându-li-se autonomia și dreptul la acțiuni colective. Atunci când este cazul, acordurile încheiate între partenerii sociali trebuie puse în aplicare la nivelul Uniunii și al statelor membre.
- Lucrătorii sau reprezentanții acestora au dreptul de a fi informați și consultați în timp util cu privire la chestiuni relevante pentru ei, în special cu privire la transferul, restructurarea și fuziunea întreprinderilor și la concedierile colective.
- Trebuie încurajat sprijinul pentru sporirea capacității partenerilor sociali de a promova dialogul social.

9. Echilibrul dintre viața profesională și cea personală



Părinții și persoanele cu responsabilități de îngrijire au dreptul la un concediu adecvat, la formule flexibile de lucru și dreptul de acces la servicii de îngrijire. Femeile și bărbații au drepturi egale de acces la concedii speciale în vederea îndeplinirii responsabilităților de îngrijire și trebuie încurajați să utilizeze aceste concedii în mod echilibrat.

10. Un mediu de lucru sănătos, sigur și adaptat și protecția datelor



- Lucrătorii au dreptul la un nivel ridicat de protecție a sănătății și securității în muncă.
- Lucrătorii au dreptul la un mediu de lucru adaptat la nevoile lor profesionale și care să le permită să își prelungească participarea pe piața muncii.
- Lucrătorii au dreptul la protecția datelor cu caracter personal în cadrul raporturilor de muncă.

11. Îngrijirea copilului și sprijin pentru copii



- Copiii au dreptul la servicii de educație și de îngrijire a copiilor preșcolari de calitate și abordabile financiar.
- Copiii au dreptul la protecție împotriva sărăciei. Copiii care provin din medii defavorizate au dreptul la măsuri specifice de sporire a egalității de șanse.



12. Protecție socială

Indiferent de tipul și de durata raportului de muncă, lucrătorii și, în condiții comparabile, persoanele care desfășoară activități independente au dreptul la o protecție socială adecvată.



13. Indemnizații de șomaj

Șomerii au dreptul la un sprijin de activare adecvat din partea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă în vederea (re)integrării pe piața muncii și la indemnizații de șomaj adecvate cu o durată rezonabilă, în concordanță cu cotizațiile plătite și cu normele naționale în materie de eligibilitate. Aceste indemnizații nu trebuie să constituie un contrastiment care să descurajeze reîncadrarea rapidă în muncă.



14. Venit minim

Orice persoană care nu dispune de resurse suficiente are dreptul la un venit minim adecvat care să îi asigure un trai demn în toate etapele vieții și dreptul de acces efectiv la bunuri și servicii de facilitare. Pentru persoanele care sunt apte de muncă, venitul minim ar trebui să fie combinat cu stimulente în vederea (re)integrării pe piața muncii.



15. Prestații de bătrânețe și pensii

- a. Lucrătorii pensionați și persoanele pensionate care desfășurau activități independente au dreptul la o pensie proporțională cu cotizațiile plătite și care să le asigure un venit adecvat. Bărbații și femeile trebuie să aibă șanse egale de dobândire a drepturilor de pensie.
- b. Orice persoană în vârstă are dreptul la resurse care să îi asigure o viață demnă.



16. Asistență medicală

Orice persoană are dreptul la un acces rapid la asistență medicală preventivă și curativă de bună calitate și abordabilă.



17. Incluziunea persoanelor cu handicap

Persoanele cu handicap au dreptul la un sprijin pentru venit care să le asigure o viață demnă, la servicii care să le permită să participe pe piața muncii și în societate și la un mediu de lucru adaptat nevoilor lor.



18. Îngrijire pe termen lung

Orice persoană are dreptul la servicii de îngrijire pe termen lung de bună calitate și abordabile, în special la servicii medicale la domiciliu și servicii comunitare.



19. Locuințe și asistență pentru persoanele fără adăpost

- a. Trebuie asigurat accesul la locuințe sociale sau la asistență pentru locuințe de bună calitate pentru persoanele aflate într-o situație dificilă.
- b. Persoanele vulnerabile au dreptul la asistență și protecție adecvată împotriva evacuării forțate.
- c. Persoanelor fără adăpost trebuie să li se ofere adăpost și servicii adecvate, pentru a promova incluziunea lor socială.



20. Accesul la servicii esențiale

Orice persoană are dreptul de acces la servicii esențiale de bună calitate, inclusiv la apă, salubritate, energie, transporturi, servicii financiare și comunicații digitale. Pentru persoanele aflate într-o situație dificilă, trebuie să existe un sprijin pentru accesul la aceste servicii.

Contactați UE

În persoană

În întreaga Uniune Europeană există sute de centre de informare Europe Direct. Puteți găsi adresa centrului cel mai apropiat de dumneavoastră la: https://europa.eu/european-union/contact_ro

La telefon sau prin e-mail

Europe Direct este un serviciu care vă oferă răspunsuri la întrebările privind Uniunea Europeană. Puteți accesa acest serviciu:

- apelând numărul gratuit 00 800 6 7 8 9 10 11 (unii operatori pot taxa aceste apeluri);
- apelând numărul standard: +32 22999696; sau
- prin e-mail, la: https://europa.eu/european-union/contact_ro

Găsiți informații despre UE

Online

Informații despre Uniunea Europeană în toate limbile oficiale ale UE sunt disponibile pe site-ul Europa, la: https://europa.eu/european-union/index_ro

Publicații ale UE

Puteți descărca sau comanda publicații ale UE gratuite și contra cost la adresa:

<https://publications.europa.eu/ro/publications>. Mai multe exemplare ale publicațiilor gratuite pot fi obținute contactând Europe Direct sau centrul dumneavoastră local de informare (a se vedea https://europa.eu/european-union/contact_ro).

Dreptul UE și documente conexe

Pentru accesul la informații juridice din UE, inclusiv la ansamblul legislației UE începând din 1952 în toate versiunile lingvistice oficiale, accesați site-ul EUR-Lex, la: <http://eur-lex.europa.eu>

Datele deschise ale UE

Portalul de date deschise al UE (<http://data.europa.eu/euodp/ro>) oferă acces la seturi de date din UE. Datele pot fi descărcate și reutilizate gratuit, atât în scopuri comerciale, cât și necomerciale.

Comisia Europeană nu este responsabilă pentru modul în care ar putea fi reutilizată prezenta publicație.

Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2021

© Uniunea Europeană, 2021



Politica de reutilizare a documentelor Comisiei Europene este pusă în aplicare în baza Deciziei 2011/833/UE a Comisiei din 12 decembrie 2011 privind reutilizarea documentelor Comisiei (JO L 330, 14.12.2011, p. 39). Cu excepția cazului în care se prevede altfel, reutilizarea prezentului document este autorizată în temeiul unei licențe Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Aceasta înseamnă că reutilizarea este autorizată, cu condiția ca sursa documentului să fie recunoscută și să fie indicate orice modificări.

Pentru orice utilizare sau reproducere a unor elemente care nu sunt deținute de Uniunea Europeană, este posibil să fie necesară solicitarea permisiunii direct de la titularii drepturilor respective.

All images © European Union, unless otherwise stated. Icons © Shutterstock © Flaticon – all rights reserved.



**Oficiul pentru Publicații
al Uniunii Europene**

Print ISBN 97892-76-30739-6
PDF ISBN 97892-76-30774-7

doi:10.2767/39
doi:10.2767/70737

KE-09-21-008-RO-C
KE-09-21-008-RO-N