

Bruxelles, 29 februarie 2024
(OR. en)

7005/24

SOC 143
EMPL 79
JEUN 45
EDUC 66
SAN 122
ECOFIN 261

NOTĂ

Sursă:	Comitetul pentru ocuparea forței de muncă și Comitetul pentru protecție socială
Destinatar:	Comitetul Reprezentanților Permanenți/Consiliul
Subiect:	Viitoarele priorități de politică ale Uniunii privind Pilonul european al drepturilor sociale - Avizul Comitetului pentru ocuparea forței de muncă și al Comitetului pentru protecție socială – Aprobare

În continuare, se pune la dispoziția delegațiilor avizul sus-menționat, în vederea aprobării acestuia în cadrul reuniunii Consiliului (EPSCO) din 11 martie 2024.

Avizul Comitetului pentru ocuparea forței de muncă și al Comitetului pentru protecție socială referitor la viitoarele priorități de politică ale Uniunii privind Pilonul european al drepturilor sociale

Introducere

- 1. La 14 decembrie 2023, miniștrii din Spania și Belgia – care dețin președinția Consiliului UE între jumătatea anului 2023 și jumătatea anului 2024 – au invitat Comitetul pentru ocuparea forței de muncă (EMCO) și Comitetul pentru protecție socială (CPS) să pregătească un aviz comun privind viitoarele priorități de politică ale Uniunii în domeniile vizate de Pilonul european al drepturilor sociale.** O reflecție privind viitorul politicii Uniunii în domeniul social și al ocupării forței de muncă va avea loc în cadrul Conferinței la nivel înalt privind Pilonul european al drepturilor sociale, care va avea loc la La Hulpe în perioada 15-16 aprilie 2024, iar în 2025 este prevăzută o reexaminare a planului de acțiune privind pilonul. În acest context, prezentul aviz este pregătit pentru Consiliu în conformitate cu competențele comitetelor, astfel cum se prevede la articolele 150 și 160 din TFUE¹.
- 2. După proclamarea sa de către Parlamentul European, Consiliu și Comisie în 2017, Pilonul european al drepturilor sociale a funcționat ca busolă, oferind orientări în abordarea provocărilor comune în materie de ocupare a forței de muncă, competențe și politici sociale și în promovarea convergenței condițiilor de muncă și de viață din Uniune.** Așa cum au reafirmat liderii UE prin *Declarația de la Porto* din 2021, punerea în aplicare a pilonului la nivelul Uniunii și al statelor membre este un angajament politic și o responsabilitate comună, ținând seama în mod adecvat de competențele respective și de principiile subsidiarității și proporționalității². Cele 20 de principii ale pilonului sunt menite să fie puse în aplicare ținându-se seama în mod adecvat de diferitele contexte socioeconomice, de diversitatea sistemelor naționale și de rolul și autonomia partenerilor sociali.

¹ Fără a aduce atingere articolului 240 din TFUE.

² [Declarația de la Porto](#) a fost proclamată în urma *Summitului social de la Porto* și a reuniunii conexe a liderilor UE, care a avut loc în perioada 7-8 mai 2021.

3. **Planul de acțiune prezentat de Comisie în 2021 a prevăzut o serie de acțiuni ale UE pe care Comisia s-a angajat să le întreprindă pentru a sprijini statele membre în punerea în aplicare a pilonului și a stabilit obiective principale ale UE pentru 2030, care au fost salutate de Consiliul European:** (i) cel puțin 78 % din populația cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani ar trebui să aibă un loc de muncă; (ii) cel puțin 60 % dintre toate persoanele adulte ar trebui să participe în fiecare an la activități de formare profesională și (iii) numărul persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială ar trebui redus cu cel puțin 15 milioane, iar din acestea cel puțin 5 milioane ar trebui să fie copii³. În plus, Comisia a propus și revizuirea tabloului de bord social – care, începând din 2014, a fost principalul instrument cantitativ de monitorizare a ocupării forței de muncă, a competențelor și a evoluțiilor sociale – pentru a reflecta mai bine principiile pilonului, Consiliul aprobând noua sa structură în iunie 2021⁴. Pentru a contribui la obiectivele UE, în 2022 toate statele membre au stabilit, de asemenea, obiective naționale corespunzătoare pentru 2030, cu sprijinul Comisiei⁵.

³ [Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale](#) a fost publicat de Comisie la 4 martie 2021. Obiectivele principale ale UE cuprinse în acestea au fost salutate de Consiliul European în [concluziile sale din 24-25 iunie 2021](#). Planul de acțiune a prevăzut, de asemenea, obiective complementare la nivelul UE privind reducerea disparității de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, sporirea furnizării de servicii formale de educație și îngrijire timpurie a copiilor, scăderea numărului tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare, creșterea ponderii adulților care să aibă cel puțin competențe digitale de bază și reducerea părăsirii timpurii a sistemelor de educație și formare profesională.

⁴ A se vedea [Avizul EMCO și al CPS referitor la propunerea Comisiei privind un tablou de bord social revizuit](#), aprobat de Consiliu la 14 iunie 2021.

⁵ A se vedea [Avizul EMCO și al CPS cu privire la procesul de fixare a obiectivelor naționale pentru 2030](#), prezentat Consiliului la 16 iunie 2022.

Observații generale

4. **Începând din 2017, pilonul a fost cadrul de politică al UE care a oferit orientări comune statelor membre cu privire la modul de concepere a acțiunilor de politică și a legislației la nivel național, transformând drepturile sociale în realitate și asigurând condiții de concurență echitabile în întreaga Uniune.** Reflectând natura sa cuprinzătoare, de la proclamarea pilonului au fost convenite numeroase inițiative ale UE, recomandările Consiliului și alte instrumente fără caracter obligatoriu fiind instrumente adecvate și eficiente prin care statelor membre li se oferă orientări în domeniile de politică respective, iar directivele și regulamentele UE având un impact mai direct asupra legislației naționale. Monitorizarea pilonului a fost integrată în semestrul european, în special prin alinierea orientărilor privind ocuparea forței de muncă la principiile sale în 2018. De atunci, acest lucru a permis monitorizarea punerii în aplicare a pilonului prin intermediul raportului comun privind ocuparea forței de muncă și al tabloului de bord social menționat anterior, precum și contribuția la formularea de recomandări specifice fiecărei țări privind ocuparea forței de muncă, competențele și aspectele sociale, în temeiul articolului 148 din TFUE.

5. **În ultimii ani, punerea în aplicare a pilonului a fost pusă sub semnul întrebării de o serie de crize fără precedent, cum ar fi pandemia de COVID-19, repercusiunile războiului de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei și apariția unei inflații ridicate.** Cu toate acestea, în primăvara anului 2023, rata de ocupare a forței de muncă în UE a atins un nivel record de 75,4 % (70,2 % pentru femei și 80,5 % pentru bărbați), șomajul a scăzut la 6 % (6,3 % pentru femei și 5,7 % pentru bărbați), iar ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială a rămas, în linii mari, stabilă între 2019-2022 (21,6 % în 2022). În acest context, instrumentele de urgență convenite la nivelul Uniunii, cum ar fi *Mecanismul de redresare și reziliență (MRR)*⁶ și *Instrumentul european de sprijin temporar pentru atenuarea riscurilor de șomaj într-o situație de urgență (SURE)*⁷, au sprijinit statele membre în punerea în aplicare a principiilor pilonului prin măsuri concrete de politică socială și în domeniul pieței muncii pentru o redresare rapidă în urma încetinirii creșterii economice din 2020 cauzate de pandemia de COVID-19, cu implicarea partenerilor sociali și în cooperare cu societatea civilă.

⁶ MRR oferă sprijin tuturor statelor membre și va rămâne activ până în decembrie 2026. Potrivit [tabloului de bord al MRR](#), în medie, statele membre au alocat aproximativ 28 % din fondurile lor MRR sprijinirii obiectivelor sociale.

⁷ În total, SURE a oferit sprijin unui număr de 19 state membre până în decembrie 2022, în special prin încurajarea creării de mecanisme ample și ambițioase de șomaj tehnic sau a luării de măsuri similare la nivel național. Potrivit [raportului final privind punerea în aplicare a SURE](#) publicat în iunie 2023, reflectând evoluția pandemiei de COVID-19, SURE a sprijinit aproximativ 31,5 milioane de persoane în 2020, 9 milioane de persoane în 2021 și 350 000 de persoane în 2022.

6. **În perspectivă, realizarea de progrese în punerea în aplicare a pilonului ar trebui să rămână o prioritate-cheie pentru Uniune și pentru statele membre actuale și viitoare, deoarece principiile sale continuă să reprezinte repere fundamentale în gestionarea megatendințelor economice și societale, în conceperea de politici conexe, în promovarea convergenței sociale ascendente în Uniune – mai ales în condițiile în care se profilează o nouă extindere a UE – și în sprijinirea progreselor în atingerea obiectivelor UE și naționale pentru 2030.** În complexitatea tranziției digitale, punerea în aplicare a principiilor consacrate în pilon promovează nu numai drepturile lucrătorilor în peisajul digital în continuă evoluție, ci și egalitatea de șanse în materie de recalificare și perfecționare profesională, condiții de muncă echitabile și o protecție socială și o incluziune socială adecvate. În contextul tranziției verzi, pilonul ar trebui să devină o busolă pentru promovarea unei tranziții echitabile, garantând că în eforturile de asigurare a durabilității mediului nimeni nu este lăsat în urmă. În contextul schimbărilor demografice, pilonul oferă un cadru cuprinzător pentru adaptarea politicilor de promovare a îmbătrânirii active și în condiții bune de sănătate și pentru satisfacerea variatelor nevoi ale unei forțe de muncă în schimbare și ale unei populații în vârstă, asigurând în același timp echitatea și solidaritatea între generații. Pentru edificarea unei Uniuni a egalității, pilonul promovează acțiuni în favoarea egalității de gen, a egalității de șanse și a incluziunii sociale. În acest context, numărul mare de inițiative ale UE convenite începând din 2017 va face necesare noi acțiuni de transpunere și o punere în aplicare adecvată, precum și o monitorizare efectivă a eficacității lor continue, având în vedere evoluția rapidă a economiilor și societăților și axându-se în același timp – când este cazul – pe reducerea sarcinilor administrative.

Egalitatea de șanse și accesul pe piața muncii

7. Primul capitol al pilonului a influențat efectiv forma politicilor naționale privind ocuparea forței de muncă și competențele, promovând egalitatea de șanse pe piața muncii din UE și în Uniune în sens mai larg:

- *Garanția pentru tineret* (adoptată inițial în 2013 și apoi în versiunea sa consolidată în 2020) a fost un exemplu deosebit de pozitiv de inițiativă a UE capabilă să stimuleze acțiuni concrete la nivel național, inclusiv de către serviciile publice de ocupare a forței de muncă, pentru a îmbunătăți perspectivele tinerilor pe piața muncii, contribuind astfel la o scădere a șomajului în rândul tinerilor (de la 25,2 % în 2013 la 14,5 % în 2022) și a proporției tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (de la 16,4 % în 2013 la 11,7 % în 2022) în Uniune⁸.
- Programele de ocupare a forței de muncă au beneficiat, de asemenea, de continuarea punerii în aplicare a *Recomandării privind integrarea șomerilor de lungă durată* din 2016, care a oferit orientări privind creșterea gradului de informare și extinderea serviciilor de ocupare a forței de muncă către persoanele cu acces minim la piața forței de muncă, contribuind astfel la scăderea șomajului de lungă durată în Uniune (de la 4,3 % în 2016 la 2,4 % în 2022)⁹.

⁸ [Recomandarea Consiliului din 30 octombrie 2020](#) privind „O punte către locuri de muncă – consolidarea Garanției pentru tineret” și de înlocuire a [Recomandării Consiliului din 22 aprilie 2013](#) privind *înființarea unei garanții pentru tineret*. De la prima recomandare, punerea în aplicare a *Garanției pentru tineret* a fost evaluată periodic de EMCO și de subgrupurile sale. Ultima reexaminare a avut loc în perioada 20-21 noiembrie 2023, iar [mesajele-cheie](#) rezultate vor fi aprobate de Consiliu la 11 martie 2024.

⁹ [Recomandarea Consiliului din 15 februarie 2016](#) privind *integrarea șomerilor de lungă durată pe piața forței de muncă*. Punerea sa în aplicare a fost monitorizată periodic de EMCO și de subgrupurile sale. Ultima reexaminare a avut loc la 14 noiembrie 2022. [Mesajele-cheie](#) rezultate au fost aprobate de Consiliu la 8 decembrie 2022.

- Numeroasele acțiuni ale *Agendei europene pentru competențe 2020-2025* contribuie la promovarea unei culturi a învățării pe tot parcursul vieții și la elaborarea de politici de perfecționare și recalificare în statele membre. În unele cazuri, în urma recomandărilor respective din 2022, introducerea sau testarea *conturilor personale de învățare*¹⁰ și recunoașterea *microcertificatelor*¹¹ promovează dobândirea de aptitudini și competențe la nivel național. *Agenda pentru competențe* a deschis și calea desemnării perioadei cuprinse între mai 2023 și mai 2024 ca *An european al competențelor*, în cadrul căruia sunt organizate numeroase activități la nivelul Uniunii, la nivel național, regional și local care contribuie la atingerea obiectivelor *Agendei pentru competențe* și continuă promovarea unei mentalități favorabile recalificării și perfecționării¹².
- Mai recent, *Recomandarea privind asigurarea unei tranziții echitabile către neutralitatea climatică* din 2022 se dovedește a fi un catalizator pentru coordonarea eforturilor fragmentate la nivel național ale statelor membre de abordare a aspectelor sociale și de ocupare a forței de muncă ale tranziției verzi, inclusiv prin remodelarea politicilor active în domeniul pieței muncii și a serviciilor publice de ocupare a forței de muncă¹³.

¹⁰ [Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022](#) privind *conturile personale de învățare*. Punerea sa în aplicare va fi monitorizată de EMCO și de subgrupurile sale pentru prima dată în 2024.

¹¹ [Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022](#) privind o abordare europeană a *microcertificatelor pentru învățarea pe tot parcursul vieții și capacitatea de inserție profesională*.

¹² [Decizia \(UE\) 2023/936](#) a Parlamentului European și a Consiliului din 10 mai 2023 privind *Anul european al competențelor*. Până la 31 mai 2025, Comisia va prezenta un raport de evaluare, care include idei de noi eforturi comune în domeniul competențelor pentru a asigura Anului european al competențelor o moștenire de durată.

¹³ [Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022](#) privind *asigurarea unei tranziții echitabile către neutralitatea climatică*. Punerea sa în aplicare a fost monitorizată de EMCO și de subgrupurile sale la 26-27 octombrie și de CPS pentru prima dată la 24 octombrie 2023. [Mesajele-cheie](#) rezultate au fost aprobate de Consiliu la 27 noiembrie 2023.

- Punerea în aplicare a legislației UE care promovează în continuare principiile egalității de gen și ale egalității de șanse este menită să aducă beneficii atât pieței muncii, cât și societății Uniunii în ansamblu. Este de remarcat mai ales că, deși a fost adoptată abia recent, *Directiva privind transparența salarială* din 2023 joacă deja un rol semnificativ în stimularea eforturilor naționale de combatere a discriminării salariale și contribuie la eliminarea diferențelor de remunerare între femei și bărbați¹⁴.

8. **În pofida rezultatelor solide pe piața muncii din Uniune și a impulsului în promovarea competențelor, deficitul ridicat de forță de muncă, inegalitățile persistente și impactul incert al tranziției verzi și digitale pot împiedica punerea în aplicare deplină a pilonului.** Deficitele au înregistrat o tendință ascendentă timp de un deceniu, rata locurilor de muncă vacante din Uniune crescând de la 1,3 % în 2013 la un vârf de 3 % în 2022, ca urmare a puternicei redresări economice de după pandemia de COVID-19. Deși au scăzut ușor în 2023, deficitele de forță de muncă rămân la niveluri record din cauza problemelor structurale, cum ar fi reducerea forței de muncă determinată de tendințele demografice, participarea scăzută de durată pe piața muncii a unor grupuri de populație, necorelarea competențelor, precum și condițiile de muncă precare și/sau salariile mici în anumite sectoare¹⁵. Diferențele între femei și bărbați în materie de ocupare a forței de muncă și de remunerare rămân, de asemenea, considerabile în Uniune, prima neînregistrând progrese semnificative în ultimul deceniu (cu doar o ușoară scădere de la 11,3 puncte procentuale la 10,7 puncte procentuale între 2013 și 2022) și fiind agravată și mai mult de ponderea în creștere constantă a muncii cu fracțiune de normă în rândul femeilor, determinată și de accesul limitat la servicii de îngrijire de înaltă calitate. Pe lângă aceste probleme structurale, transformarea verde și digitală progresivă a economiei UE urmează să determine o realocare semnificativă a forței de muncă și nevoi de perfecționare profesională în anii următori, deși dimensiunea și viteza lor continuă să rămână incerte.

¹⁴ [Directiva \(UE\) 2023/970](#) a Parlamentului European și a Consiliului din 10 mai 2023 *de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii*. Statele membre au obligația să transpună directiva până în iunie 2026.

¹⁵ Deficitele de forță de muncă, inclusiv factorii determinanți ai acestora, au fost discutate pe larg în cadrul EMCO în perioada 2022-2023, inclusiv în cadrul unei reuniuni tripartite a EMCO cu partenerii sociali de la nivelul UE și de la nivel național, care a avut loc la 28 noiembrie 2023. Cele mai recente date sunt disponibile în *Raportul comun privind ocuparea forței de muncă din 2024* și în [Raportul Comisiei privind evoluția pieței forței de muncă și a salariilor din 2023](#).

9. **Pe lângă nevoia de a aborda aceste provocări prin focalizarea asupra punerii în aplicare a inițiativelor existente, ar putea fi posibile noi acțiuni la nivelul UE pentru a sprijini statele membre să pună în aplicare principiile egalității de șanse și accesului la piața muncii.** De exemplu, în condițiile deficitului generalizat de forță de muncă¹⁶ și ale necorelării competențelor care afectează toate statele membre – și pentru a facilita o aplicare uniformă a acestor principii în cadrul pieței unice, inclusiv pentru a însoți dubla tranziție – sunt necesare acțiuni suplimentare de promovare a unei mentalități de învățare pe tot parcursul vieții. În mod similar, experiența pozitivă de un deceniu a *Garanției pentru tineret*, precum și acțiunile legate de noua *recomandare a Consiliului privind dezvoltarea condițiilor-cadru ale economiei sociale*¹⁷ sunt relevante pentru analizarea modalităților în care persoanele cu acces minim la piața muncii pot fi mai bine sprijinite să identifice posibilități de angajare. În plus, pentru continuarea combaterii deficitelor, dezbaterile la nivelul UE s-ar putea axa, pe lângă activarea forței de muncă interne, pe continuarea integrării persoanelor strămutate din Ucraina¹⁸, pe posibilitățile de facilitare a mobilității forței de muncă în interiorul UE și pe inițiativele de atragere a talentelor străine în UE, acolo unde este necesar, asigurând în același timp o mobilitate echitabilă și protejând drepturile lucrătorilor și drepturile sociale¹⁹. În sfârșit, atât *Agenda europeană pentru competențe în Europa*, cât și *Strategia UE privind egalitatea de gen* și alte strategii ale UE privind egalitatea urmează să se încheie în 2025, ceea ce impune un proces de reflecție asupra realizărilor acestora și evaluarea eventualei necesități de noi strategii care să promoveze tranziția către învățarea pe tot parcursul vieții, finalizarea cadrelor UE de combatere a discriminării și de combatere a rasismului și realizarea egalității de gen.

¹⁶ La 31 ianuarie 2024, în urma [Summitului social de la Val Duchesse](#), Comisia a anunțat că în primăvara anului 2024 va prezenta, în cooperare cu partenerii sociali, un plan de acțiune pentru a aborda deficitul de forță de muncă și de competențe.

¹⁷ [Recomandarea Consiliului din 27 noiembrie 2023](#) privind dezvoltarea condițiilor-cadru ale economiei sociale.

¹⁸ La 4 martie 2022, [Consiliul a activat Directiva Consiliului din 20 iulie 2001 \(„Directiva privind protecția temporară”\)](#) ca răspuns la războiul de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei. Directiva conține dispoziții menite să asigure, printre altele, accesul la locuri de muncă, educație, asistență socială, asistență medicală și locuințe, precum și dreptul la liberă circulație în cadrul Uniunii în anumite condiții. În septembrie 2023 Consiliul a convenit să prelungească protecția temporară, valabilă inițial până în martie 2024, până la 4 martie 2025. Potrivit [previziunilor de toamnă din 2023 ale Comisiei](#), aproximativ 33 % din cele 4,2 milioane de persoane înregistrate în UE în temeiul directivei au găsit un loc de muncă până în prezent. În 2022, EMCO și CPS au coordonat răspunsurile statelor membre la un sondaj lansat de Comisie pentru a inventaria acțiunile întreprinse la nivel național pentru a sprijini integrarea socială și pe piața muncii a persoanelor strămutate din Ucraina.

¹⁹ La 15 noiembrie 2023, Comisia [a propus un regulament al UE de instituire a unei Rezerve de talente la nivelul UE](#). Propunerea este în curs de examinare de către colegiitori.

Condiții de muncă echitabile

10. **Punerea în aplicare a celui de al doilea capitol al pilonului a fost caracterizată de o combinație de instrumente cu și fără caracter obligatoriu care promovează condiții de muncă echitabile în statele membre:**

- *Directiva privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă* din 2019 urmărește să garanteze tuturor lucrătorilor din UE dreptul de a primi informații complete cu privire la aspectele esențiale ale muncii lor, indiferent de forma lor de încadrare în muncă²⁰.
- *Directiva privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor* din 2019 vizează modernizarea cadrului juridic al UE în domeniul concediilor din motive familiale și al formulelor flexibile de lucru. Ea a inclus dispoziții legale care introduc concediul de paternitate, consolidarea concediului pentru creșterea copilului, introducerea concediului de îngrijitor și extinderea dreptului de a solicita formule flexibile de lucru la părinții și îngrijitorii care lucrează. În plus, directiva conținea și măsuri de politică menite să sprijine statele membre în atingerea unui echilibru mai bun între viața profesională și cea privată și a unei împărțiri mai echitabile a responsabilităților de îngrijire²¹.

²⁰ [Directiva \(UE\) 2019/1152](#) a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind *transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană*. Statele membre au avut obligația să transpună directiva până în august 2022. În 2021 a fost elaborat un [raport](#) privind transpunerea sa.

²¹ [Directiva \(UE\) 2019/1158](#) a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind *echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor* și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului. Statele membre au avut obligația să transpună directiva până în august 2022.

- *Cadrul strategic al UE privind sănătatea și siguranța la locul de muncă 2021-2027* reprezintă strategia UE de îmbunătățire a sănătății și siguranței lucrătorilor, bazată și pe învățămintele desprinse în urma pandemiei de COVID-19. Urmărind să abordeze schimbările de pe piața muncii, să îmbunătățească prevenirea accidentelor la locul de muncă și să sporească gradul de pregătire pentru eventuale crize sanitare în viitor, cadrul este esențial pentru coordonarea actualizărilor cadrelor juridice din statele membre, în cooperare cu partenerii sociali, unde este cazul²².
- *Directiva privind salariile minime adecvate* din 2022 urmărește stabilirea unui cadru comun pentru gradul de adecvare al salariilor minime legale, promovarea negocierilor colective pentru stabilirea salariilor și accesul efectiv al lucrătorilor la drepturile la protecția salariului minim, fără a aduce atingere respectării depline a autonomiei partenerilor sociali. Directiva stabilește un cadru de guvernanță pentru stabilirea și actualizarea salariilor minime legale ghidat de criterii clare, care includ puterea de cumpărare, distribuția și nivelurile salariilor, creșterea salariilor și productivitatea și impune statelor membre în care rata negocierilor colective este mai mică de 80 % să stabilească un plan de acțiune pentru promovarea negocierilor colective²³.

²² Comunicarea Comisiei intitulată [*Cadrul strategic al UE privind sănătatea și securitatea la locul de muncă 2021-2027 Securitatea și sănătatea în muncă într-o lume a muncii în schimbare*](#), 28 iunie 2021.

²³ [*Directiva \(UE\) 2022/2041*](#) a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind *salariile minime adecvate în Uniunea Europeană*. Statele membre au obligația să transpună directiva până în noiembrie 2024. În 2023 a fost elaborat un [raport](#) privind transpunerea sa.

- Cel mai recent, *Recomandarea privind consolidarea dialogului social* din 2023 urmărește, printre altele, să ofere orientări statelor membre cu privire la consolidarea dialogului social și a negocierilor colective la nivel național²⁴. Recomandarea completează eforturile reînnoite de consolidare a dialogului social la nivelul Uniunii²⁵, precum și finanțarea specifică la nivelul UE din *Fondul social european Plus (FSE+)* pentru a îmbunătăți consolidarea capacităților partenerilor sociali în statele membre în care aceasta reprezintă o problemă majoră²⁶.

11. **Deși aceste inițiative au contribuit la crearea unor condiții de concurență mai echitabile în întreaga Uniune, evaluarea impactului evoluțiilor tehnologice rapide asupra condițiilor de muncă și a apariției unor noi riscuri profesionale asociate cu schimbările climatice rămân priorități de politică esențiale.** De fapt, în pofida perspectivelor deschise de progresele tehnologice, persistă incertitudini în ceea ce privește proliferarea progresivă a muncii pe platforme, a inteligenței artificiale și a gestionării algoritmice a dinamicii la locul de muncă. La fel ca în ultimii ani, astfel de incertitudini pot continua să prezinte riscuri pentru interpretarea și aplicarea corectă a legislațiilor naționale ale muncii, în special în domenii precum timpul de lucru, echilibrul dintre viața profesională și cea privată, alocarea sarcinilor și clasificarea statutului profesional al anumitor lucrători. În ceea ce privește sănătatea și siguranța, ar putea fi necesară o mai bună adaptare a reglementărilor și cadrelor relevante pentru a integra mai bine atât riscurile psihosociale legate de tranziția digitală, inclusiv efectele negative asupra sănătății mintale, cât și pericolele specifice generate de schimbările climatice (în cazul locurilor de muncă asociate cu expunerea la condiții meteorologice extreme) prin prevenirea acestora, pe lângă accelerarea stabilirii de standarde minime privind substanțele periculoase.

²⁴ [Recomandarea Consiliului din 12 iunie 2023](#) privind *consolidarea dialogului social în Uniunea Europeană*. Punerea sa în aplicare va fi monitorizată de EMCO – în cooperare cu partenerii sociali – începând din 2025, când statele membre urmează să prezinte o primă raportare.

²⁵ Detalii în Comunicarea Comisiei [Consolidarea dialogului social în Uniunea Europeană prin valorificarea întregului său potențial de gestionare a tranzițiilor echitabile](#), 25 ianuarie 2023.

²⁶ A se vedea [Regulamentul \(UE\) 2021/1057](#) al Parlamentului European și al Consiliului din 24 iunie 2021 de instituire a *Fondului social european Plus (FSE+)* și de abrogare a Regulamentului (UE) nr. 1296/2013. Articolul 9 indică faptul că, în cazul în care consolidarea capacităților partenerilor sociali este identificată printr-o recomandare relevantă specifică fiecărei țări adoptată în cadrul semestrului european, statul membru în cauză alocă cel puțin 0,25 % din resursele sale provenind din componenta FSE+ cu gestiune partajată în acest scop.

12. **Dincolo de posibilele adaptări ale reglementărilor în materie de sănătate și siguranță, combaterea posibilelor riscuri de înrăutățire a condițiilor de muncă poate necesita inițiative ale UE, cu respectarea deplină a modelelor naționale ale pieței muncii, precum și o implicare mai puternică a partenerilor sociali și mecanisme mai eficace de asigurare a respectării legislației.** Pentru a aborda unele dintre riscurile legate de digitalizarea și mai accentuată a muncii, în februarie 2024 Consiliul și Parlamentul European au ajuns la un acord cu privire la o *lege privind IA*. În plus, legislația UE poate necesita actualizări²⁷ pentru o mai bună aliniere a dispozițiilor sale la era digitală, cum ar fi dreptul de a se deconecta și condițiile de muncă pentru lucrul pe platforme. Inițiativele de îmbunătățire a capacității de detectare a fraudei și a abuzurilor, precum și capacitatea și cooperarea transfrontalieră a inspectoratelor naționale de muncă pot contribui, de asemenea, la îmbunătățirea condițiilor de muncă, inclusiv în ceea ce privește promovarea mobilității echitabile a forței de muncă în întreaga Uniune. În acest sens, viitoarea evaluare a Autorității Europene a Muncii reprezintă o ocazie de a reflecta asupra dezvoltării sale ulterioare²⁸. În ceea ce privește dialogul social, *recomandarea* din 2023 urmărește să asigure un mediu favorabil dialogului social bipartit și tripartit la toate nivelurile. Cu toate acestea, tendințele de scădere a densității sindicale, ponderea scăzută a lucrătorilor care fac obiectul contractelor colective de muncă în majoritatea statelor membre, scăderea ponderii salariilor, precum și lipsa persistentă de acorduri la nivelul Uniunii între partenerii sociali din UE ar putea necesita eforturi suplimentare în această direcție²⁹. Consolidarea implicării angajaților și a rolului partenerilor sociali este indispensabilă pentru un rol mai activ în gestionarea și acceptarea tranzițiilor majore actuale și viitoare. În acest context, printre altele, dezvoltarea acțiunilor UE de îmbunătățire a reprezentării categoriilor subreprezentate în dialogul social poate fi explorată în conformitate cu practicile naționale.

²⁷ De exemplu, [Directiva 2003/88/CE din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru](#) și [Directiva 2002/14/CE din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană](#).

²⁸ [Autoritatea Europeană a Muncii \(ELA\) a fost înființată la 20 iunie 2019](#) pentru a sprijini statele membre și Comisia în aplicarea și asigurarea respectării efective de către acestea a legislației Uniunii referitoare la mobilitatea forței de muncă în întreaga Uniune și la coordonarea sistemelor de securitate socială în cadrul Uniunii. În 2024, Comisia va prezenta o primă evaluare a activităților ELA.

²⁹ În urma [Summitului social de la Val Duchesse](#), la 31 ianuarie 2024, Comisia, președinția belgiană a Consiliului și partenerii sociali europeni au convenit să lanseze un nou *pact pentru dialogul social european* pentru a identifica modalitățile de consolidare suplimentară a dialogului social la nivelul Uniunii.

Protecția și incluziunea socială

13. Al treilea capitol al pilonului a sprijinit politicile de consolidare a unei protecții sociale adecvate și de amplificare a incluziunii sociale prin diverse recomandări ale Consiliului și alte inițiative importante menite să protejeze persoanele și să le confere capacitatea de a gestiona diferite situații de vulnerabilitate.

- *Recomandarea Consiliului privind Garanția europeană pentru copii din 2021³⁰* este o inițiativă-cheie urmărind combaterea sărăciei în rândul copiilor și promovarea egalității de șanse, care stabilește un cadru pentru reformele politicilor și pentru prevenirea și combaterea excluziunii sociale transgeneraționale de la o vârstă fragedă, prin asigurarea accesului gratuit și efectiv al copiilor aflați în dificultate la diverse servicii cum ar fi educația și îngrijirea copiilor preșcolari, educația și activitățile școlare, cel puțin o masă sănătoasă în fiecare zi de școală și asistență medicală. Punerea sa în aplicare a fost sprijinită de investiții cu o alocare rezervată a resurselor UE în combinație cu diverse inițiative ale UE legate de copii, cum ar fi, de exemplu, *Recomandarea Consiliului privind revizuirea obiectivelor de la Barcelona cu privire la educația și îngrijirea timpurie a copiilor din 2022³¹*, care stabilește noi obiective (mai ambițioase) pentru 2030.
- *Recomandarea Consiliului privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă din 2019³²* a reprezentat o forță motrice de influențare a politicilor și măsurilor naționale de adaptare la schimbările de pe piețele muncii și de asigurare a accesului la protecție socială pentru toți, indiferent de statutul profesional. Punerea în aplicare a inițiativei este sprijinită de activități de învățare reciprocă la nivelul Uniunii și de îmbunătățirea statisticilor UE printr-un cadru de monitorizare specific.

³⁰ [Recomandarea Consiliului din 14 iunie 2021](#) de instituire a unei Garanții europene pentru copii.

³¹ [Recomandarea Consiliului din 8 decembrie 2022](#) privind educația și îngrijirea timpurie a copiilor: obiectivele de la Barcelona pentru 2030.

³² [Recomandarea Consiliului din 8 noiembrie 2019](#) privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă.

- *Recomandarea Consiliului privind un venit minim adecvat care să asigure incluziunea activă din 2023*³³ invită statele membre să promoveze un sprijin adecvat pentru venit ca parte a angajamentului continuu de reducere a sărăciei și a excluziunii sociale în UE. Aceasta a orientat acțiuni la nivel național pentru îmbunătățirea gradului de adecvare, a acoperirii și a adoptării prestațiilor, în combinație cu un acces mai bun la servicii esențiale și de facilitare pentru persoanele cu acces minim la piața muncii, inclusiv măsuri de politică active pe piața muncii și servicii sociale specifice și personalizate.
- *Strategia europeană privind serviciile de îngrijire din 2022*³⁴, împreună cu *Recomandarea aferentă a Consiliului privind serviciile de îngrijire pe termen lung de înaltă calitate și accesibile din punct de vedere financiar*³⁵, oferă un cadru pentru reforme și investiții la nivelul UE și la nivel național pentru asigurarea de servicii de îngrijire de calitate, accesibile inclusiv din punct de vedere financiar în întreaga UE și pentru îmbunătățirea situației beneficiarilor serviciilor de îngrijire și a persoanelor care îi îngrijesc. Recomandarea Consiliului privind îngrijirea pe termen lung invită statele membre să îmbunătățească accesul la servicii de îngrijire pe termen lung de înaltă calitate și la prețuri accesibile pentru toți cei care au nevoie de aceasta prin asigurarea unei protecții sociale adecvate pentru îngrijirea pe termen lung, prin alinierea continuă a ofertei de servicii la nevoi, prin asigurarea de standarde de înaltă calitate în toate mediile de îngrijire, indiferent de tipul de furnizori, prin sprijinirea locurilor de muncă de calitate și a unor condiții de muncă echitabile în acest sector, prin abordarea nevoilor în materie de competențe și a deficitului de lucrători și prin sprijinirea îngrijitorilor informalți în activitățile lor de îngrijire.

³³ [Recomandarea Consiliului din 30 ianuarie 2023](#) privind *un venit minim adecvat care să asigure incluziunea activă*.

³⁴ Comunicarea Comisiei privind [Strategia europeană privind serviciile de îngrijire](#), 7 septembrie 2022.

³⁵ [Recomandarea Consiliului din 8 decembrie 2022](#) privind *accesul la servicii de îngrijire pe termen lung de înaltă calitate și accesibile din punct de vedere financiar*.

- *Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap 2021-2030* din 2021³⁶ conține un set ambițios de acțiuni și inițiative emblematice în diferite domenii, abordând și riscurile de excluziune socială cu care se confruntă persoanele cu handicap multiplu. Realizarea acestor inițiative va contribui la reducerea discriminării, va sprijini persoanele cu handicap să se bucure pe deplin de drepturile lor sociale și va permite în continuare independența acestora, îmbunătățind participarea lor în societate și pe piața muncii. *Cardul european pentru dizabilitate* și *cardul european de parcare pentru persoanele cu dizabilități*³⁷, propuse mai recent, vor sprijini incluziunea lor socială în întreaga Uniune.

³⁶ Comunicarea Comisiei intitulată [*O Uniune a egalității: Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap 2021-2030*](#), 3 martie 2021.

³⁷ [*COM/2023/512 Propunere de directivă*](#) a Parlamentului European și a Consiliului de instituire a cardului european pentru dizabilitate și a cardului european de parcare pentru persoanele cu dizabilități.

- Alte acțiuni la nivelul UE contribuie la monitorizarea evoluțiilor politicilor în conformitate cu orientările privind ocuparea forței de muncă și inspiră reforme ale politicilor, cum ar fi prezentarea periodică a *raportului privind caracterul adecvat al pensiilor*³⁸ și a unui raport privind îngrijirea pe termen lung³⁹, care facilitează schimbul de informații și practici și completează raportul privind îmbătrânirea populației, prezentat de filiera ECOFIN. *Platforma europeană pentru combaterea fenomenului lipsei de adăpost*⁴⁰, lansată în 2021, joacă un rol esențial la nivelul UE în obținerea de date mai fiabile referitoare la lipsa de adăpost și monitorizarea acestui fenomen, în sprijinirea învățării reciproce în vederea promovării de politici bazate pe o abordare centrată pe persoană, axată pe locuințe și integrată și în explorarea accesului la finanțare, inclusiv la finanțare din partea UE. În general, furnizarea de servicii de facilitare în sistemele de protecție socială, care completează diferitele beneficii, joacă un rol important, așa cum se reamintește în toate inițiativele. În plus, *Comunicarea privind o mai bună evaluare a impactului distributiv al politicilor statelor membre*⁴¹ oferă orientări statelor membre cu privire la cele mai bune modalități de a efectua evaluări ale impactului distributiv asupra veniturilor diferitelor grupuri socioeconomice și de a le integra în procesele lor de elaborare a politicilor și stabilește un proces pentru dezvoltarea în continuare a metodologiilor existente împreună cu statele membre.

³⁸ Cea mai recentă ediție a [Raportului trianual privind caracterul adecvat pensiilor](#), 2021.

³⁹ [Raportul din 2021 privind îngrijirea pe termen lung](#), elaborat în comun de Comisie și de Comitetul pentru protecție socială.

⁴⁰ Declarația de la Lisabona privind [Platforma europeană pentru combaterea fenomenului lipsei de adăpost](#) din 21 iunie 2021.

⁴¹ Comunicarea Comisiei intitulată „[O mai bună evaluare a impactului distributiv al politicilor statelor membre](#)”, 28 septembrie 2022.

14. **Deși sărăcia a rămas stabilă, fără o îmbunătățire semnificativă în medie, iar sărăcia în rândul copiilor a crescut ușor, apar provocări suplimentare generate de tendințele demografice, de transformările de pe piața muncii, de numărul tot mai mare de persoane cu probleme de sănătate mintală și de creșterea costului vieții.** Sustenabilitatea statului social este pusă sub semnul întrebării de megatendințele demografice actuale din societatea în curs de îmbătrânire, care au ca rezultat necesitatea de a reconcilia adecvarea și sustenabilitatea, inclusiv în ceea ce privește sistemele de pensii, de sănătate și de îngrijire pe termen lung. Transformările de pe piața muncii, conducând la parcursuri profesionale mai diverse, neliniare și fragmentate care nu respectă condiții de muncă standard, au ca rezultat dificultăți tot mai mari în garantarea unei protecții sociale adecvate pentru toți. Transformarea verde și cea digitală reprezintă o șansă pentru îmbunătățirea protecției sociale și a furnizării de servicii sociale, dar, simultan, fac să crească riscurile în ceea ce privește participarea pe piața muncii și incluziunea socială a persoanelor aflate în situații vulnerabile. Continuă să existe provocări structurale în combaterea sărăciei și a precarității persoanelor aflate în situații vulnerabile, în special în ceea ce privește incluziunea persoanelor cu handicap și care suferă de probleme de sănătate mintală. Lipsa de adăpost rămâne o problemă în multe state membre, alături de dificultățile legate de accesibilitatea locuințelor, de sărăcia energetică și de costul ridicat al vieții, care afectează largi categorii de populație, dar în principal pe cele cu venituri mici, făcând necesare strategii integrate și măsuri de monitorizare la nivelul UE. Sprijinirea familiilor și protejarea copiilor împotriva sărăciei și a excluziunii sociale devin tot mai importante în întreruperea transmiterii sărăciei de la o generație la alta, deci acțiunile de continuare a punerii în aplicare și a monitorizării *Garanției europene pentru copii* sunt esențiale. Accesul la servicii sociale (inclusiv îngrijirea copiilor și îngrijirea pe termen lung) este esențial pentru promovarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată și pentru combaterea excluziunii sociale, însă continuă să existe dificultăți în acest sens, în special în ceea ce privește accesul la grupurile cele mai defavorizate pentru îmbunătățirea condițiilor lor de viață, creșterea gradului lor de adoptare a prestațiilor de protecție socială și facilitarea activării. În mod similar, persoanele expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială se confruntă cu dificultăți în accesul la servicii esențiale.

15. **Dacă gama largă de inițiative existente impune o urmărire a aplicării și o monitorizare temeinice, eforturile suplimentare de punere în aplicare a acestora, alături de posibile noi acțiuni, ar putea spori reziliența statului social.** Pentru a răspunde provocărilor demografice, îmbunătățirea suplimentară a furnizării de servicii sociale de calitate și la prețuri accesibile ar putea beneficia de pe urma acțiunii la nivelul UE, ținând seama, în același timp, de contextele naționale și de repartizarea competențelor. Aceasta ar putea include măsuri de satisfacere a necesității de forță de muncă din sectorul îngrijirii, luarea în calcul a inegalităților teritoriale, explorarea șanselor oferite de digitalizare și eforturi de dezinstituționalizare. *Cadrul european de calitate pe bază voluntară pentru serviciile sociale* merită o revizuire pentru a i se îmbunătăți relevanța și utilizarea, alături de eforturi suplimentare privind accesul la servicii esențiale. De asemenea, sunt necesare eforturi continue pentru a ameliora adecvarea sistemelor de pensii, în special pentru a combate disparitatea de gen și a reconcilia dimensiunea adecvării cu cea a sustenabilității fiscale. O mai bună coordonare între aplicarea *raportului privind îmbătrânirea populației*, a *raportului privind caracterul adecvat al pensiilor* și a *raportului privind îngrijirea pe termen lung* ar asigura complementaritatea și coerența monitorizării. În concordanță cu raportul Grupului la nivel înalt al UE privind viitorul protecției sociale, un mai mare accent asupra abordării bazate pe ciclul de viață și pe investițiile sociale poate sprijini creșterea rezilienței în întreaga UE⁴². Abordarea provocărilor legate de transformările de pe piața muncii necesită îmbunătățirea continuă a sistemelor naționale de protecție socială adecvate și modernizarea coordonării sistemelor de securitate socială în UE. Astfel, intensificarea învățării reciproce, a monitorizării și a continuării punerii în aplicare a *Recomandării Consiliului privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă* este o prioritate-cheie, inclusiv în ceea ce privește șansele oferite de digitalizare în domeniul protecției sociale și provocările generate de aceasta, respectând în același timp diversitatea sistemelor naționale de protecție socială. În plus, punerea în aplicare a *Recomandării Consiliului privind un venit minim adecvat care să asigure incluziunea activă* ar trebui să joace un rol în continuarea dezvoltării plasei de siguranță socială care să asigure protecția de bază a populației active – în special în timpul șocurilor economice – facilitând în același timp tranziții fără sincope către piața muncii ale persoanelor care pot lucra și combătând fenomenul sărăciei persoanelor încadrate în muncă.

⁴² [Raportul](#) Grupului la nivel înalt privind viitorul protecției sociale și al statului social în UE a fost finalizat în ianuarie 2023.

Ar trebui luate măsuri suplimentare pentru a dezvolta o a doua etapă ambițioasă a *Strategiei privind drepturile persoanelor cu handicap*, iar pentru persoanele cu probleme de sănătate mintală am putea continua să construim pe baza *abordării cuprinzătoare privind sănătatea mintală*. Consolidarea metodologiilor de evaluare a impactului politicilor asupra sărăciei, în special utilizarea și diseminarea evaluărilor impactului distributiv, pare un domeniu în care ar putea fi explorate acțiuni suplimentare. Îmbunătățirea actualității și a disponibilității datelor și facilitarea accesului ar permite, de asemenea, o mai bună monitorizare a situației sociale în UE și ar sprijini elaborarea de politici bazate pe date concrete.

Guvernanța

16. **Semestrul european ar trebui să rămână cadrul esențial pentru monitorizarea punerii în aplicare a pilonului, inclusiv în ceea ce privește progresele înregistrate în direcția atingerii obiectivelor UE și naționale pentru 2030 privind ocuparea forței de muncă, competențele și reducerea sărăciei.** Obiectivele pentru 2030 contribuie semnificativ la sprijinirea identificării priorităților de politică la nivel național și la o mai bună vizibilitate a dimensiunii sociale a Uniunii. Numeroasele inițiative ale UE adoptate în ultimii ani pentru a pune în aplicare principiile pilonului au influențat semnificativ agenda EMCO și CPS, care au fost adesea consultate de Comisie în legătură cu propuneri care urmau să fie prezentate. EMCO și CPS au fost, de asemenea, însărcinate de Consiliu să monitorizeze punerea în aplicare a numeroase recomandări, pe lângă pregătirea lucrărilor anuale ale Consiliului legate de semestrul european menționate la articolul 148 din TFUE. Privind în perspectivă, așa cum s-a subliniat în *Avizul EMCO și al CPS privind valoarea adăugată a investițiilor sociale și rolul filierei Consiliului EPSCO în guvernanța semestrului european*⁴³, aprobat de Consiliu în noiembrie 2023, este important să se asigure o cooperare eficientă între filierele EPSCO și ECOFIN ale Consiliului și reflecții comune în cadrul acestora cu privire la semestrul european, inclusiv din perspectiva viitoarei puneri în aplicare a noii guvernante economice a UE.

⁴³ A se vedea [Avizul Comitetului pentru ocuparea forței de muncă și al Comitetului pentru protecție socială privind valoarea adăugată a investițiilor sociale și rolul filierei Consiliului EPSCO în guvernanța semestrului european](#), aprobat de Consiliu la 28 noiembrie 2023.

Pentru a păstra caracterul multilateral al semestrului european și asumarea de către statele membre a analizei și a recomandărilor din cadrul acestuia, filiera Consiliului EPSCO, în conformitate cu dispozițiile relevante din tratat, ar trebui să își păstreze rolul de coordonare în ceea ce privește relevanța conținutului tuturor documentelor din cadrul semestrului european. Ar trebui continuată analizarea de ameliorări ale instrumentelor de monitorizare utilizate în cadrul semestrului european, inclusiv tabloul de bord social, fără a crește sarcina administrativă⁴⁴. În acest context, ciclul 2024 al semestrului european include o analiză-pilot a convergenței sociale pe baza caracteristicilor cadrului de convergență socială, așa cum sunt descrise în *mesajele-cheie* ale EMCO-CPS prezentate Consiliului în iunie 2023⁴⁵.

17. **Șocurile excepționale cu care s-a confruntat Uniunea în ultimii ani – în special pandemia de COVID-19, războiul de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei, revenirea inflației ridicate și dezastrele naturale importante din unele state membre – au estompat adesea delimitarea dintre domeniile de politică, reamintind necesitatea de a asigura coerența politicilor la nivelul Uniunii și la nivel național.**

⁴⁴ Așa cum s-a subliniat în [avizul respectiv al EMCO-CPS](#), deși revizuirea din 2021 a tabloului de bord social a îmbunătățit acoperirea principiilor pilonului de către indicatorii principali ai tabloului de bord, unele principii rămân neacoperite și sunt necesare discuții suplimentare cu privire la includerea de indicatori „secundari”. În plus, în [evaluarea EMCO-CPS privind Strategia Europa 2020](#), efectuată în 2019, comitetele au subliniat necesitatea simplificării și consolidării instrumentelor lor de monitorizare, inclusiv prin îmbunătățirea vizibilității, a accesibilității și a posibilității de utilizare a acestora: ca răspuns la acest apel, grupurile privind indicatorii ale EMCO și CPS reflectează în prezent asupra utilizării și componenței instrumentelor lor de monitorizare și raportare.

⁴⁵ A se vedea [raportul Grupului de lucru EMCO-CPS privind cadrul de convergență socială](#), precum și *mesajele-cheie* aprobate de EMCO-CPS pe baza raportului. EMCO și CPS vor examina impactul analizei-pilot menționate anterior asupra activităților lor și asupra ciclului semestrului european 2024.

În acest context, dezbaterile în curs din cadrul filierei Consiliului EPSCO privind valoarea adăugată a politicilor de investiții sociale – așa cum sunt definite în avizul aferent al EMCO-CPS din noiembrie 2023 – au salutat dovezile care arată că, dacă sunt bine concepute, reformele și investițiile întemeiate pe o abordare bazată pe investiții sociale⁴⁶ pot avea un impact substanțial asupra creșterii economice, productivității și competitivității, sprijinind astfel și sustenabilitatea fiscală și promovând simultan punerea în aplicare a principiilor pilonului. Pe de altă parte, politicile și măsurile aplicate fără evaluări prealabile ale impactului distributiv pot avea efecte reduse sau nule sau, în cel mai rău caz, efecte negative asupra veniturilor gospodăriilor, cu consecințele nedorite ale creșterii riscurilor de sărăcie și inegalităților sociale⁴⁷. În acest context, cooperarea efectivă între filierele Consiliului este esențială pentru a asigura coerența politicilor la nivelul Uniunii și la nivel național. În plus, ar putea fi necesare noi eforturi de îmbunătățire a elaborării de politici bazate pe date concrete pentru a identifica aceste efecte, în contextul provocărilor structurale generate de tranziția verde și de cea digitală și de îmbătrânirea populației. Merită menționat că, pe lângă șansele sporite de învățare reciprocă, domeniile relevante de explorat la nivelul Uniunii pentru sprijinirea capacității administrative a statelor membre în acest sens ar putea fi elaborarea de principii și standarde directe comune pentru utilizare voluntară în statele membre. Acestea ar trebui să se axeze pe utilizarea de metodologii de analiză a impactului și de evaluare legate de politicile de investiții sociale și pe utilizarea sporită a datelor administrative pentru a elabora statistici mai bine armonizate în timp și mai detaliate la nivelul UE și la nivel național, mai bine defalcate, și ar trebui să faciliteze accesul la microdate, asigurând în același timp respectarea reglementărilor privind protecția datelor.

⁴⁶ Așa cum se reamintește în *Avizul EMCO și al CPS referitor la investițiile sociale* aprobat în noiembrie 2023, lucrările anterioare întreprinse de Consiliu – care ar putea servi în continuare drept bază – au definit abordarea investițiilor sociale ca fiind elaborarea politicilor sociale și în materie de forță de muncă și competențe, astfel încât să se consolideze capacitățile actuale și viitoare ale persoanelor, cu accent pe înzestrarea acestora cu capacitatea de a face față riscurilor socioeconomice și pe dezvoltarea acestei capacități, dintr-o perspectivă care înglobează tot parcursul vieții.

⁴⁷ În septembrie 2022, Comisia a publicat o [comunicare privind o mai bună evaluare a impactului distributiv al politicilor statelor membre](#). Această comunicare oferă statelor membre orientări cu privire la cea mai bună modalitate de a efectua evaluări ale impactului distributiv asupra veniturilor diferitelor grupuri socioeconomice și de a integra evaluările respective în procesele de elaborare a politicilor. Comunicarea stabilește un proces pentru dezvoltarea în continuare a metodologiilor existente împreună cu statele membre și prezintă sprijinul pe care Comisia îl poate oferi statelor membre.

18. **Utilizarea fondurilor UE a sprijinit statele membre în planificarea și punerea în aplicare a măsurilor în domenii legate de principiile pilonului, inclusiv în urma crizei economice bruște generate de pandemia de COVID-19.** Programele politicii de coeziune, în special FSE+, ar trebui să contribuie în continuare la punerea în aplicare a principiilor pilonului și a recomandărilor specifice fiecărei țări, așa cum au fost identificate în cadrul semestrului european, în concordanță cu circumstanțele naționale, pentru a sprijini măsurile și investițiile, în special în regiunile mai puțin dezvoltate ale Europei. Importanța fondurilor politicii de coeziune a crescut în timp și datorită tendinței de scădere a investițiilor publice în Uniune în perioada 2008-2019⁴⁸. Conform previziunilor Comisiei, ciclul 2021-2027 urmează să creeze 1,3 milioane de noi locuri de muncă până în 2027, cu o rată anuală de rentabilitate de aproximativ 3,4 % pe o perioadă de 25 de ani de la începutul perioadei de programare și cu efecte de propagare pozitive semnificative în toate regiunile UE⁴⁹. În timpul pandemiei de COVID-19, statele membre au beneficiat de o flexibilitate sporită, care a contribuit la luarea de măsuri de atenuare a presiunii majore asupra serviciilor de sănătate și la sprijinirea întreprinderilor, prevenind noi pierderi de locuri de muncă și efecte de durată asupra lucrătorilor afectați⁵⁰. Redresarea economică a fost consolidată și mai mult prin instituirea *SURE* și a *Mecanismului de redresare și reziliență* ca instrumente temporare ale Uniunii, acesta din urmă fiind integrat în semestrul european până în 2026 pentru a oferi sprijin financiar pentru reforme și investiții care contribuie la punerea în aplicare, printre alte priorități ale UE, și a principiilor pilonului. Privind în perspectivă și în pofida discuțiilor privind modul în care a fost finanțat⁵¹, experiența SURE și evaluarea sa în curs pot oferi învățăminte pentru eficacitatea viitoarelor mecanisme ale UE.

⁴⁸ A se vedea [documentul de lucru al serviciilor Comisiei intitulat „Coeziunea în Europa în perspectiva anului 2050 – Al optulea raport privind coeziunea economică, socială și teritorială”](#), publicat în 2022.

⁴⁹ A se vedea [documentul de lucru al serviciilor Comisiei intitulat „Coeziune 2021-2027: construirea unei Uniuni din ce în ce mai puternice – Raport privind rezultatele programării politicii de coeziune pentru perioada 2021-2027”](#), publicat în aprilie 2023.

⁵⁰ Prin [Inițiativa pentru investiții ca reacție la coronavirus \(CRII\)](#) și [Inițiativa plus pentru investiții ca reacție la coronavirus \(CRII +\)](#), adoptate în martie și, respectiv, aprilie 2020.

⁵¹ EMCO și CPS consideră că mecanismul specific de finanțare al SURE, prin acordarea de împrumuturi statelor membre în condiții favorabile, ține în primul rând de competența filierei ECOFIN a Consiliului.

Principiile Pilonului european al drepturilor sociale

Capitolul I – Egalitatea de șanse și de acces pe piața forței de muncă

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 îi permit să participe deplin în societate și să gestioneze cu succes tranzițiile pe piața forței de muncă.

2. Egalitatea de gen

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.

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

Orice persoană are dreptul la asistență rapidă și adaptată pentru îmbunătățirea perspectivelor 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.

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.

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.

Capitolul II – Condiții de muncă echitabile

5. Locuri de muncă sigure și adaptabile

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.

Trebuie asigurată flexibilitatea necesară pentru ca angajatorii să se adapteze rapid la modificările contextului economic, în conformitate cu legislația și cu acordurile colective.

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.

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, cu respectarea autonomiei lor și a dreptului 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 forme de muncă flexibile și dreptul de acces la servicii de îngrijire. Femeile și bărbații au un drept egal 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.

Capitolul III – protecție și incluziune socială

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 factor de descurajare a reîncadrării rapide 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 pot lucra, venitul minim ar trebui să fie combinat cu stimulente în vederea (re)integrării pe piața muncii.

15. Prestații de bătrânețe și pensii

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.

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 accesibilă din punct de vedere financiar.

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 accesibile din punct de vedere financiar, în special la servicii medicale la domiciliu și servicii comunitare.

19. Locuințe și asistență pentru persoanele fără adăpost

Trebuie asigurat accesul la locuințe sociale sau la asistență pentru locuințe de bună calitate pentru persoanele aflate într-o situație dificilă.

Persoanele vulnerabile au dreptul la asistență și protecție adecvată împotriva evacuării forțate.

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.
