

Pilonul european al drepturilor sociale

Comisia Europeana a lansat pe data de 8 martie 2016, o consultare publică pe tema pilonului european al drepturilor sociale.

Pe data de 23 septembrie, la Bucuresti, a fost organizata de catre Comitetul Economic si Social European, in colaborare cu Reprezentanta UE la Bucuresti, o consultare a reprezentantilor societatii civile din Romania, referitor la aceasta tematica.

Reprezentantii CNSLR- FRATIA care au participat la aceasta intalnire au sustinut necesitatea pilonului de drepturi sociale, si au prezentat modul in care ar trebui conceput acesta pentru a solutiona principalele probleme sociale si economice din Europa si din tara noastra.

In cele de mai jos, redam argumentele prezentate cu aceasta ocazie.

In opinia noastra, ideea pilonului de drepturi sociale, este binevenita, tinand cont de contextul european actual si anume a *crizei de încredere a cetatenilor* in proiectul european datorata faptului că lucrătorii se confruntă cu o *reducere a nivelului de trai și a puterii de cumpărare și cu creșterea locurilor de muncă precare*. Locurile de muncă de calitate sunt puține și mulți muncitori si-au văzut salariile și *condițiile de muncă deteriorate*. Salariile *n-au urmat* aceeași evoluție ca productivitatea sau profiturile. Salariile apropiate de pragul sărăciei și retele de tratament au devenit obișnuite pentru prea mulți lucrători din Europa. Îngrijorarea față de libera circulație a lucrătorilor, care se adaugă la reducerea beneficiilor și serviciilor și la *ratele ridicate de șomaj*, crește riscul ca cetățenii europeni să devină din ce în ce mai individualiști.

Pilonul drepturilor sociale ar trebui să reflecte preocupările lucrătorilor în abordarea deficiențelor cadrului legislativ actual, precum și *recomandări și acțiuni ferme pentru a îmbunătăți condițiile de viață și de muncă pentru lucrătorii din întreaga Europa*. Este timpul să se depășească simpla guvernare economică și să se dezvolte o *viziune comună pentru o Europă socială*, care îmbunătățește condițiile economice și sociale cerute de cetățenii europeni și impuse de Tratatul UE.

Obiectivul pilonului drepturilor sociale ar trebui să fie îmbunătățirea calității vieții profesionale și a nivelului de trai pentru toți lucrătorii și să dea astfel naștere

la o Europă mai echitabilă și mai favorabilă incluziunii. Pentru a se asigura că cetățenii înțeleg **scopul și impactul pilonului drepturilor sociale** asupra vieții lor de zi cu zi, este esențial ca acesta să se concentreze asupra unor priorități concrete și realizabile.

1 - O economie mai echitabilă și crearea de noi locuri de muncă de calitate

- să se pună capăt nivelurilor inacceptabile de șomaj cu care se confruntă UE, în special în rândul tinerilor și al femeilor. Pune probleme, în mod deosebit șomajul de lungă durată, de mai mult de 12 luni.
- **Investițiile publice în favoarea creerii de locuri de muncă de calitate și de creștere generală a salariilor** (investiții în infrastructurile grele și ușoare, inovarea și cercetarea, serviciile publice de calitate, educația și formarea, investițiile sociale, etc).
- Guvernanța economică europeană și semestrul european ar trebui, de asemenea, să fie reformate în lumina **includerii unei dimensiuni sociale puternice și prin acordarea de drepturi sociale și libertățile sociale** la aceleași nivel de importanță ca și cel acordat aspectelor economice.

2 - Creșterea salarială pentru justiție la locul de muncă și justiție economică

Este nevoie de o creștere generală a salariilor în scopul de a relansa economia, de a stimula cererea și productivitatea și de a aborda inegalitățile și diferențele. Această creștere salarială trebuie să aibă ca scop alinierea evoluției reale a salariilor cu evoluțiile trecute și prezente ale productivității, pentru a se asigura că lucrătorii primesc echitabil o parte din profiturile pe care le generează. De asemenea, trebuie să ia în considerare faptul că, pentru mulți lucrători, salariile în jurul pragului de sărăcie sunt încă o realitate dură și că majorările suplimentare sunt necesare. În această privință, trebuie să ne amintim că salariile în jurul pragului de sărăcie nu reprezintă doar o problemă socială, ci, de asemenea, provoacă daune enorme economiei, deoarece determină reducerea cererii și creșterea inegalității.

Considerăm o variantă binevenită **chiar stabilirea unui salariu minim la nivel european**, care ar determina în mare parte, eliminarea inegalităților existente între nivelul de trai al lucrătorilor europeni.

3 - O mai bună aplicare a drepturilor existente ale lucrătorilor și stabilirea noi drepturi

Dreptul la negocierea colectivă, garantând dreptul lucrătorilor (și al lucrătorilor independenți) de a organiza un sindicat, să negocieze colectiv și să întreprindă

acțiuni colective, inclusiv greva, precum și o protecție adecvată și eficientă împotriva discriminării sindicatelor;

Dreptul la protecție în timpul perioadei de probă, inclusiv dreptul la un salariu egal pentru muncă egală și interzicerea de "stagii" fără plată, protecția împotriva verificării antecedentelor inutile și excesiv de invazive și împotriva discriminării bazate pe originea socială sau din motive socio-economice;

Dreptul la un loc de muncă sigur și sănătos, incluzând măsuri ale strategiei europene de sănătate, siguranța și bunăstarea la locul de muncă. Accentul ar trebui să fie pus pe prevenție, o mai mare recunoaștere și sprijin pentru reprezentanții personalului pentru sanătate și securitate la locul de muncă, promovarea și dezvoltarea de sisteme realiste și echitabile, pentru a trata în mod eficient cererile de indemnizații și beneficii rezultate din vătămări corporale, accidente și boli profesionale.

Dreptul la timp de lucru rezonabil prin promovarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată.

Dreptul la demnitate la locul de muncă, inclusiv dreptul la respectarea vieții private și o mai bună protecție a datelor cu caracter personal în cadrul raportului de muncă

Dreptul la protecție împotriva nesiguranței locurilor de muncă prin stabilirea unor limite pentru practicile care creează nesiguranță la locul de muncă și de interzicere a exploatării lucrătorilor prin contracte de zero ore, contracte "dacă și când" și contracte la apel, și oferind o protecție proactivă cum ar fi **dreptul la muncă cu normă întreagă și de sprijin în caz de restructurare;**

4 - Mobilitatea echitabilă

Pilonul drepturilor sociale ar trebui mai degrabă să abordeze lacunele cadrului legal european astfel încât lucrătorii să nu mai fie vulnerabili la exploatare, deoarece provin dintr-o țară în care salariile sunt mai mici. Barierele nelocale în libera circulație trebuie să fie îndepărtate în timp ce concurența la nivelul costurilor cu forța de muncă nu ar trebui să fie nici tolerată, nici încurajată și egalitatea de tratament trebuie să fie reală și independentă de statutul de imigrare sau de tipul contractului de muncă al lucrătorului.

În acest context, revizuirea directivei privind detașarea lucrătorilor este o bună oportunitate de a îmbunătăți situația actuală. Sunt **necesare măsuri pentru a se asigura o mobilitate echitabilă și durabilă în cadrul UE** pentru a se asigura:

1. Dreptul la un tratament egal, indiferent de tipul de relație de muncă;
2. Prevenirea abuzurilor în caz de detașare
3. Reducerea perioadei de detașare, precum și obligația angajatorilor din întregul lanț valoric să respecte legile naționale și standardele de muncă și convențiile colective aplicabile;
4. O aplicare mai bună a normelor existente, pentru a se asigura că lucrătorii mobili sunt tratați în mod echitabil;
5. Principiul liberei circulații a lucrătorilor, prin măsuri concrete precum și eliminarea obstacolelor existente, cum ar fi dubla impozitare și nerespectarea normelor în vigoare privind drepturile și prestațiile sociale în cazul activității transfrontaliere;
6. Punerea corespunzătoare în aplicare la nivel european a portabilității drepturilor și prestațiilor sociale.

5 - Tranziții reușite pe piața muncii

Pilonul drepturilor sociale ar trebui să asigure o **tranziție sigură între educație și muncă, între muncă și perioadele de șomaj** și de avansare profesională prin furnizarea unui sprijin adecvat de protecție socială, astfel încât siguranța lucrătorilor să fie garantată în șomaj, luându-se măsuri pentru a crește șansele de angajare.

Acest lucru necesită **promovarea formării prin muncă** sub toate formele sale, cu o atenție specială pe **stagii, cu implicarea partenerilor sociali**, a companiilor și furnizorilor de educație și de formare, precum și prin **stimularea inovației și a spiritului antreprenorial**.

Sunt necesare investiții în educație și formare, în special în domeniul educației și formării profesionale pentru a dezvolta toate nivelurile de competențe și pentru a ajuta adulții cu nivel scăzut de calificare să se adapteze la nevoile în schimbare ale pieței forței de muncă. Angajatorii au o mare responsabilitate în ceea ce privește investițiile pentru forța de muncă pentru a-i deschide perspectivele de creștere și dezvoltare a carierei.

Pilonul de drepturi sociale ar trebui să includă "dreptul european la un

concediu plătit de formare" pentru a sustine formarea și educația pe tot parcursul vieții și să asigure că lucrătorii se pot adapta, pot începe o nouă etapă în cariera lor și pot câștiga competente care nu sunt legate de locul de muncă actual.

Șomajul în rândul tinerilor merită o atenție specială și pilonul drepturilor sociale trebuie să asigure monitorizarea și punerea în aplicare integrală a garanției UE pentru tineret, inclusiv:

1. Garanția unei oferte și unui răspuns în termen de patru luni de la sfârșitul școlarității sau de la pierderea locului de muncă.

2. Oferte de locuri de muncă, formare, stagii și ucenicie care raspund celor mai exigente standarde de calitate, în special în sectoarele în care crearea de locuri de muncă va fi importantă în viitor

6 - Protecția socială și serviciile publice

Pilonul drepturilor sociale ar trebui să aducă îmbunătățiri concrete condițiilor de viață, nu numai în ceea ce privește veniturile, ci și în ceea ce privește factorii care afectează calitatea vieții cetățenilor și capacitatea lor de a lucra, cum ar fi disponibilitatea de *servicii publice, inclusiv accesul la îngrijirea copiilor și a persoanelor în vârstă, de transport, de îngrijire a sănătății și de locuințe.*

Concluzii

Cerem ca salariile sa reprezinte o parte echitabilă din profiturile pe care le generează și să permită lucrătorilor și a familiilor lor de a trăi in demnitate .

Sunt necesare niveluri decente de protecție socială , în ceea ce privește stabilitatea contractelor, orele de lucru și venituri , protecția împotriva rezilierii nejustificate a contractelor de muncă și accesul efectiv la libertatea de asociere și de negociere colectivă .

Drepturile sociale sunt esențiale pentru a restabili corectitudinea și pilonul drepturilor sociale este modul de a realiza acest lucru.