



PROIECT DEFINITIV 05 05 2015

**Programul de Lucru 2015-2017 al partenerilor sociali europeni**

**”UN PARTENERIAT PENTRU CREȘTERE FAVORABILĂ INCLUZIUNII ȘI ANGAJARE”**

**INTRODUCERE**

Uniunea Europeană se află într-un moment de răscruce. Au fost semne timide de redresare în unele țări în ultimii ani, cu precădere în cele afectate cel mai puternic de criză, dar redresarea în multe State Membre nu are un avânt destul de puternic iar unele State Membre sunt în deflație. Criza financiară care a lovit UE în 2008 - și care mai apoi a devenit una economică și socială – continuă să aibă efecte severe, cu 23,8 milioane de șomeri în UE în februarie 2015 – dintre care în jur de 4,85 milioane erau tineri sub vârsta de 25 de ani – și multe companii, inclusiv IMM-uri care continuă să se închidă. Un efort mult mai mare va fi necesar pentru a atinge nivelurile de șomaj din UE de dinainte de criză, adică 16,2 milioane de oameni în 2008.

O serie de probleme politice importante trebuie să fie soluționate ca Europa să-ți poată atinge pe deplin potențialul de creștere și locuri de muncă: stimularea investițiilor publice și private, creșterea creării de locuri de muncă, mai multe și mai bune; stabilirea unei ambiții industriale reînnoite pentru Europa; investiția în servicii publice de înaltă performanță; stabilirea ca scop stabilitatea finanțelor publice și echilibrarea bugetelor publice; creșterea forței de muncă active pentru a face față provocării schimbării demografice; creșterea productivității și crearea unor condiții de muncă mai bune; asigurarea sustenabilității și accesibilității sistemelor de protecție socială pentru toți cetățenii; investiția în cercetare și dezvoltare și în educație și formare pentru a soluționa problema abandonului școlar; a face ca sistemele educaționale – și acestea la cele mai înalte niveluri – să fie accesibile fără discriminare; atingerea unor rezultate mai bune la învățare și a unor întreprinderi mai inovatoare; și recunoașterea faptului că dialogul social susține creșterea și ocuparea locurilor de muncă.

„Procesul Val Duchesse”, inițiat în 1985 de către Comisie, a dus la apariția dialogului social trans-industriei în UE. Acest acord, încheiat de partenerii sociali europeni în 1991, și inclus în Tratatul de la Maastricht în 1992, cerea un rol mult mai puternic pentru partenerii sociali în formularea și implementarea politicilor sociale și de ocupare a forței de muncă ale Comunității. Mai apoi, partenerii sociali europeni au dezvoltat și un dialog mai autonom, diversificându-și instrumentele. Dialogul social este unul dintre pilonii principali ai modelului social UE.

Astăzi, dialogul social european trebuie să se dezvolte în continuare pentru a reflecta nevoile situațiilor economice mai diverse în Uniunea Europeană extinsă și a răspunde acestora. UE, Statele Membre și partenerii sociali ar trebui să acorde prioritate acțiunilor pentru a ajunge la un progres tangibil pentru stimularea competitivității la nivel global a Europei, și la o creștere favorabilă incluziunii și la ocuparea forței de muncă în Europa. Guvernanța economică și recent anunțata implicare continuă a partenerilor sociali europeni și naționali în aceasta –

## NON-OFFICIAL

presupunând consultarea partenerilor în momente cheie ale procesului – constituie de asemenea o provocare importantă pentru partenerii sociali la nivel european și național.

Acesta este al cincilea program de lucru bipartit al partenerilor sociali europeni<sup>1</sup>.

Partenerii sociali au un rol important, printre altele, de a îmbunătăți funcționarea piețelor de muncă. În unele țări, dialogul social este pus sub presiune. Acest al cincilea program de lucru are ca scop și întărirea acestuia la toate nivelurile adecvate.

Dialogul social este relevant mai ales acum pentru a ajunge la soluții care sunt corecte, responsabile și eficiente, contribuind la redresarea economică, creând coeziune socială. Pentru a obține rezultate, trebuie să existe o posesiune și o înțelegere între partenerii sociali asupra scopurilor comune pentru a crea o creștere și ocupare a forței de muncă favorabile incluziunii dar și întărirea poziției Europei în economia globală, în timp ce se favorizează prosperitatea și coeziunea socială în toată Europa.

În acest context, abordarea noastră este următoarea:

- A aborda provocările menționate anterior prin contribuirea autonomă la politicile care afectează direct sau indirect ocuparea forței de muncă și piețele muncii.
- A susține și întări dezvoltarea dialogului social autonom în toate țările europene la niveluri trans-profesionale, sectoriale, și/sau în cadrul întreprinderilor conform practicilor relațiilor naționale industriale.
- A continua de asemenea și acțiunea la niveluri bipartite și tripartite, luând posibile viitoare propuneri și inițiative ale Comisiei Europene – printre altele rezultând din programele de lucru ale Comisiei - ca bază pentru acestea.
- A dezvolta rolul nostru în procesul semestrului european, care necesită o interacțiune mai strânsă și mai intensă între nivelurile europene și naționale ale partenerilor sociali, inclusiv în contextul Comitetului pentru Dialog Social.

Partenerii sociali europeni s-ar putea decide să abordeze probleme diferite de cele conținute în acest program de lucru și să ia în calcul alte mijloace de acțiune în urma consultărilor cu Comisia Europeană în concordanță cu articolele 154-155 ale Tratatului privind Uniunea Europeană.

### **1. Sustinerea îmbătrânirii active și a unei abordări trans-generațională**

Ca răspuns la problemele demografice și legate de îmbătrânirea activă, anumite măsuri trebuie implementate, unde este necesar, la niveluri naționale, sectoriale și de companii, pentru a face mai ușoară participarea activă a lucrătorilor mai în vârstă și rămânerea acestora pe piața muncii, și în același timp să asigure luarea de măsuri pentru a facilita tranzițiile trans-generaționale în contextul unei rate de șomaj ridicate în rândul tinerilor.

Capacitatea lucrătorilor mai în vârstă de a rămâne pe piața muncii, sănătoși și activi cât mai mult timp posibil, trebuie îmbunătățită semnificativ.

Partenerii sociali europeni trebuie să ia în calcul și contextul obiectivelor de ocupare a forței de muncă specificate în strategia Europa 2020.

---

<sup>1</sup> BUSINESSSEUROPE, CEEP, UEAPME și CES (și comitetul de legătură Eurocadres/ CEC)

## NON-OFFICIAL

Partenerii sociali europeni au analizat problema mai ales în contextul Anului European al Îmbătrânirii Active în 2012 și pe baza Cadrului de Acțiuni privind Ocuparea Forței de Muncă în rândul Tinerilor, negociat în 2013. Ca parte a acestui program, se vor discuta în continuare practicile și măsurile care trebuie să soluționeze, printre altele, următoarele probleme cheie:

- **Îmbătrânirea activă:** Considerarea măsurilor și condițiilor de lucru care au ca scop încurajarea și permiterea lucrătorilor mai în vârstă să rămână mai mult timp pe piața muncii, sau să revină pe aceasta, de exemplu: ore de lucru flexibile, tranziții graduale înspre pensionare, modernizarea/actualizarea competențelor, și/sau regulamente și măsuri de sănătate și securitate preventive, cum ar fi adaptările fizice și organizaționale la locul de muncă având ca scop prelungirea capacității de lucru. Toate acestea ar trebui făcute în conformitate cu prevederile de securitate socială și protecție socială și cu procesele de informare și consultare;
- **Gestiunea înlocuirii lucrătorilor mai în vârstă:** Gestiunea consecințelor de pe piața muncii a grupurilor care ies la pensie, mai ales în termeni de recrutare de noi angajați, oportunități pentru integrare a tinerilor pe piața muncii și nevoia pentru o activare mai eficientă a celor fără loc de muncă;
- **Îndrumarea:** Promovarea proceselor adecvate de gestiune a resurselor umane pentru a primi, informa și integra nou-veniții în întreprinderi, de exemplu prin alocarea unei persoane de referință / unui mentor, pentru a facilita procesul de integrare în întreprindere și pe postul de muncă și anticipând competențele necesare;
- **Transferul de competențe:** Dezvoltarea măsurilor de formare, de învățare continuă care au ca scop transferul de competențe între lucrătorii mai vârstnici și cei mai tineri în sectoare și companii, cu obiectivul, de exemplu, de a soluționa nepotrivirea competențelor, cu precădere în arii și sectoare cu rate ridicate de posturi vacante.

Carierele mai lungi ar contribui la menținerea sustenabilității și a unui nivel adecvat de pensii, incluziune socială și coeziune, și la o solidaritate trans-generațională în Europa.

Partenerii sociali europeni vor negocia un acord cadru autonom.

Aceștia vor organiza un seminar comun de constatare a faptelor la începutul negocierilor. Astfel, aceștia au intenția de a se asigura că situațiile diverselor piețe de muncă din Europa sunt luate în considerare în mod corespunzător și de a consolida proprietatea partenerilor sociali naționali.

## **2. Promovarea unei mai bune reconcilierii a muncii, a vieții private și de familie și a egalității între genuri pentru a reduce disparitățile salariale dintre bărbați și femei**

Atingerea unui echilibru mai bun între viața profesională și cea de familie este o provocare importantă de politici pentru UE, pentru Statele Membre, partenerii sociali și societate în general. În timp ce disponibilitatea, calitatea și accesibilitatea unor servicii de asistență socială adecvate rămân cruciale, o abordare integrată și ambițioasă cu privire la politicile de reconciliere este necesară pentru:

1) Creșterea participării femeilor pe piața muncii și reducerea disparităților salariale între bărbați și femei. Aceste diferențe reprezintă un fenomen multidimensional explicat de mai multe motive, inclusiv segregarea orizontală și verticală a pieței muncii, lipsa unei infrastructuri de îngrijire a copiilor, o povară inegală a responsabilităților familiale și domestice, discriminarea și stereotipurile de gen la locul de muncă.

2) Permitearea familiilor să reconcilieze mai bine lucrul, viața privată și cea de familie.

Partenerii sociali europeni s-au implicat deja activ în această dezbatere, printre altele în contextul acordului lor comun privind concediul pentru creșterea copilului, cadrul lor de acțiuni

## NON-OFFICIAL

asupra egalității între genuri, inclusiv lansarea în 2014 a unui set de instrumente pentru genuri pe internet și scrisoarea lor comună cu privire la îngrijirea copiilor. La nivel național, multe noi măsuri au fost luate în ultimii ani pentru a promova un echilibru mai bun între viața profesională și cea familială, dar rămân în continuare mai multe provocări.

În contextul acestui program de lucru, aceștia vor face următoarele:

- Se vor baza pe a treia prioritate a cadrului de acțiuni privind egalitatea între genuri din 2005 și susținerea echilibrului între viața profesională și cea familială: Partenerii sociali europeni vor organiza un seminar de constatare a faptelor pentru a identifica și promova concediile, acordurile de lucru și infrastructura de îngrijire care să beneficieze atât angajatorilor cât și lucrătorilor.
- Vor organiza un schimb de practici de parteneriat social la nivel național și legislație existentă cu scopul de a îmbunătăți baza informațională cu privire la salariile egale pentru lucru de valoare egală între bărbați și femei, luând în calcul factorii care contribuie la sistemele de plată neutre din punct de vedere al genului.

Aceștia vor cădea de acord asupra concluziilor comune, care ar putea include îndrumarea și alte inițiative ce vor urma, și, unde este cazul, recomandări pentru autoritățile publice.

### **3. Mobilitate și migrație**

UE ar trebui să facă mai multe pentru a facilita mobilitatea lucrătorilor pe teritoriul Europei și să îmbunătățească acceptarea politică a acestora prin soluționarea lacunelor și problemelor de constrângere prezente în regulamentele europene și naționale ce conduc la abuzuri. Partenerii sociali europeni vor continua să contribuie la această dezbatere și vor lua în considerare acțiuni comune trecând peste participarea lor obișnuită în comitetele consultative legate de libera mișcare a lucrătorilor.

Partenerii sociali europeni sunt pregătiți să contribuie la eforturile Comisiei și Comitetului de a dezvolta un pachet de mobilitate și a reînnoi politica UE cu privire la imigrarea legală într-un mod care să fie benefic atât pentru angajatori cât și pentru lucrători și vor lua în considerare și acțiunile comune pentru a merge mai departe dincolo de această inițiativă.

### **4. Pachetul de investiție și întărirea bazei industriale în Europa**

Investiția totală a scăzut cu în jur de 18% în UE pe timpul crizei, împiedicând redresarea, crearea de locuri de muncă și atingerea țintelor Europa 2020. Astăzi, este nevoie urgentă de mai multe investiții publice și private, iar acestea trebuie să fie mai mult complementare decât de înlocuire. Într-adevăr, conform estimării proprii a Comisiei, deficitul anual de investiții în UE, în perioada recentă, a variat de la 230 la 370 de miliarde de euro în ultimii ani. Așadar, planul european de investiții de 315 miliarde de euro pe o perioadă de trei ani este un prim pas necesar, deoarece ar putea duce la începerea în forță a unui proces de creștere auto-consolidant. Trebuie avute în vedere instrumente noi și eficiente.

Inițiativa Comisiei pune accentul pe investiții bine direcționate în cercetare și dezvoltare, infrastructuri de ameliorare a creșterii cum ar fi energia regenerabilă și eficiența energetică, transportul, banda largă și educația și formarea. Comisia are intenția de a canaliza o cantitate semnificativă de investiții înspre proiecte care pot ajuta generația mai tânără să revină la muncă pe posturi decente.

În paralel, Uniunea Europeană a stabilit ca direcție o renaștere industrială în Europa, prin care, în 2020, cel puțin 20% din PIB ar urma să fie generat de activitățile de producție, inclusiv IMM-uri. Acest pachet de investiții ar trebui, așadar, să contribuie din plin la revigorarea bazei industriale Europene, în special în anumite sectoare și lanțuri valorice. În perioada ce duce la anul 2020, ecologizarea economiei poate să aibă și un efect pozitiv asupra creării de locuri de

## NON-OFFICIAL

muncă dacă se vor stabili politici adecvate pentru a maximiza oportunitățile unei economii cu emisii scăzute de dioxid de carbon sau economisirea de resurse energetice, în timp ce se minimizează riscul pentru întreprinderi. Scopul este asigurarea că provocările de pe piața muncii care apar în urma noilor politici cu privire la consumul energetic și climat să fie luate în considerare.

Planul UE trebuie să acorde prioritate investițiilor și să contribuie la un climat de investiții mai bun, creând rapid condițiile pentru crearea de locuri de muncă și produse și servicii de calitate. Prin eliminarea barierelor din calea investițiilor în Europa se urmărește asigurarea unor regulamente care aduc certitudine juridică; sprijinirea creșterii și ocupării forței de muncă, în special în țările cele mai afectate de criză; reducerea birocrăției inutile; permiterea unui acces mai bun la finanțe și completarea Pieței Unice în unele arii cum ar fi economia digitală și uniunea energetică.

Investițiile ambițioase vor fi, de asemenea, necesare, de exemplu în infrastructuri sociale, mai ales în serviciile medicale și sociale. Investițiile în special în unitățile de îngrijire sunt esențiale pentru promovarea unui mai bun echilibru între viața profesională și cea de familie. Fondul social european și alte programe financiare dedicate UE, cum ar fi Inițiativa privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor sau Erasmus +, sunt vehicule importante pentru asistența financiară UE pentru investițiile sociale necesare.

O guvernanță adecvată, independentă și transparentă a Fondului european pentru investiții strategice – FEIS - este de asemenea importantă precum și, acolo unde este cazul, implicarea partenerilor sociali. Pentru asigurarea că planul va furniza efectele scontate, selecția de proiecte trebuie să susțină scopurile strategice ale creșterii și locurilor de muncă.

Partenerii sociali UE, care au elaborat separat un pachet de investiții, vor continua să contribuie activ, inclusiv într-un format bi- sau tripartit pentru implementarea planului de investiții, cu precădere pentru a asigura rezultate optime în termeni de creștere și creare a locurilor de muncă.

### **5. Nevoile de competențe în economiile digitale**

Partenerii sociali vor face schimb de opinii legat de modalitatea de a obține o forță de muncă mai bine educată, mai bine formată și mai calificată, inclusiv rezultate mai bune din punct de vedere al competențelor de bază, conform provocărilor de pe piața muncii de azi și de mâine. Pentru a soluționa această neadaptare a competențelor, este important să se asigure, printre altele, că resursele adecvate pentru învățarea continuă sunt disponibile pe o bază de repartizare a costurilor.

Recunoașterea învățării informale și non-formale este de asemenea importantă. Îndrumarea adecvată pentru tineri în educație și formare, cu scopul de a asigura tranziții line pe piața muncii, sunt de asemenea foarte importante pentru a soluționa aceste nepotriviri.

Partenerii sociali vor face schimb de opinii legat de problema specifică a competențelor digitale, inclusiv rolul învățării digitale și la distanță, resursele educaționale deschise, e-serviciile. Schimbul ar trebui să includă parcursuri de formare și calificare și cele mai bune practici.

Contextul fundamental pentru această muncă este cadrul de acțiuni 2002 privind dezvoltarea continuă a abilităților și competențelor. Schimburi bipartite între parteneri sociali naționali privind aceste probleme vor fi organizate unde va fi cazul în contextul Comitetului pentru Dialog Social cu scopul de a promova învățarea reciprocă. O muncă analitică suplimentară privind învățarea continuă va fi de asemenea luată în calcul în 2016, ca parte a viitorului ciclu de proiecte integrate.

### **6. Politici active pe piața muncii**

Un aspect al asigurării creșterii ratei de angajare este implementarea unor politici active și eficiente pe piața muncii, care să asigure asistența necesară pentru cei ce caută locuri de muncă, și stimulente eficiente pentru angajare.

Pe piața muncii din zilele noastre, este mai importantă, acum ca niciodată, asigurarea că persoanele au abilitățile și competențele necesare pentru a se adapta la schimbări, să intre, să rămână și să progreseze pe piața muncii, iar politicile active pe piața muncii ar trebui să contribuie și ele la acest obiectiv.

Politicile active pe piața muncii (PAPM) implică o varietate de instrumente și măsuri, cum ar fi serviciile de angajare publice și private, stimulentele în câmpul muncii, stimulentele pentru crearea unei afaceri, împărțirea activității, rotație a posturilor, formarea, sau asistența specială pentru grupurile dezavantajate pe piața muncii. PAPM-urile sunt proiectate și implementate pentru a integra persoanele fără loc de muncă și persoanele inactive în cadrul populației active și să susțină mobilitatea pe piața muncii. Dată fiind diversitatea nevoilor individuale, serviciile de asistență individuală și căile de acces pentru integrarea profesională sunt necesare pentru a ajunge la rezultate pozitive. Pentru a asigura existența unor PAPM-uri eficiente, este necesar ca resursele bine orientate să fie disponibile.

Toate acestea sunt măsuri cheie pentru a facilita căutarea activă a locurilor de muncă pentru a putea armoniza mai bine cererea și oferta de forță de muncă, în special pentru șomerii de lungă durată și pentru tineri, de asemenea și în contextul implementării în curs a sistemelor de garanții pentru tineret.

Pe acest fundal, partenerii sociali europeni vor face un schimb de păreri, printre altele și în contextul Comitetului pentru Dialog Social, cu privire la eficacitatea și calitatea PAPM-urilor cu scopul de a facilita tranzițiile de la șomaj la ocuparea forței de muncă și înspre locuri de muncă mai multe și mai bune.

## **7. Susținerea uceniciei pentru a crește gradul de ocupare a forței de muncă în rândul tinerilor**

În 2013, partenerii sociali europeni au adoptat un cadru de acțiuni cu privire la ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor, care va fi continuat la nivel național până când anumite acțiuni vor fi întreprinse.

De atunci, aceștia s-au implicat în activități de ucenicie ca parte a proiectelor integrate 2014-2016. Această muncă va fi realizată separat la început, iar mai apoi va continua la o conferință comună în 2016. Pe această bază, aceștia vor explora posibilitatea altor viitoare activități comune, inclusiv cu scopul de a ajunge la niveluri mai ridicate de mobilitate a ucenicilor pe teritoriul Europei.

## **8. Angajarea de a promova dezvoltarea capacităților și rezultatele mai bune ale implementării**

La mai mult de zece ani după adoptarea primului acord cadru autonom, și cu o UE care a crescut la 28 de State Membre, procesele de implementare au subliniat anumite provocări care trebuie soluționate.

Partenerii sociali europeni vor dezvolta în continuare înțelegerea lor comună a instrumentelor UE de dialog social și cum pot avea un impact pozitiv la diverse niveluri de dialog social pentru a-l construi, dezvolta și consolida. Partenerii sociali puternici, independenți și reprezentativi sunt un factor cheie al acestui proces.

Aceștia recunosc că este nevoie de eforturi mai mari pentru a asigura o implementare eficientă și eficientă a angajamentelor făcute prin procesul de negociere al acordurilor autonome în

## NON-OFFICIAL

toate Statele Membre, în concordanță cu procedurile și practicile specifice gestiunii și muncii în Statele Membre.

Partenerii sociali europeni vor crea un sub-grup (cu un echilibru geografic) mandat să examineze continuarea și implementarea instrumentelor autonome de dialog social. Acesta se va întâlni în contextul fiecărei întâlniri a CDS (Comitetul pentru Dialog Social) și va raporta în mod regulat acestuia și va propune acțiuni de susținere pentru a ajunge la rezultate ale implementării mai bune cu scopul de a avea acoperire în toate Statele Membre UE.

În plus, partenerii sociali europeni vor lansa și coordona, în conformitate cu guvernarea lor internă respectivă, dezvoltarea orientărilor cu scopul de a ajunge la rezultate ale implementării mai bune în țările unde este nevoie de progres, inclusiv prin schimbul de practici naționale.

Tot în contextul proiectelor lor integrate, partenerii sociali europeni au căzut de acord să își amplifice eforturile pentru a îmbunătăți implementarea acordurilor lor autonome, cu o abordare ce acoperă toate cele 28 de State Membre, dar concentrată pe 8-10 State Membre UE unde a fost observată în trecut o lipsă a implementării, sau o implementare insuficientă. Aici vor fi incluse:

- o privire de ansamblu asupra situației actuale a implementării acordurilor autonome în cele 28 de State Membre UE;
- o nouă abordare ce are ca țintă 8-10 țări unde s-a observat o lipsă a implementării sau o implementare insuficientă, inclusiv până la 5 vizite ale țării în cazul câtorva dintre aceste țări, ceea ce sperăm că va duce la un progres real.

În final, dacă după 2 ani de muncă a acestui sub-grup se va vedea că acordurile cadru nu au fost implementate într-o manieră satisfăcătoare, partenerii sociali vor examina acțiuni de susținere suplimentare pentru a îmbunătăți rezultatele implementării.

\*\*\*\*\*