TENDINŢE ACTUALE ÎN PROMOVAREA COEZIUNII SOCIALE ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ

CZU: 341.231.14:364:061.1 EU

Teodorina GORIUC

Şcoala doctorală Ştiinţe Juridice,
Universitatea de Stat din Moldova

CURRENT TRENDS IN PROMOTING SOCIAL COHESION WITHIN THE EUROPEAN UNION

In a modern day Europe, establishing new policy documents it highly important, in order of achieving the founding principles set out in the Treaties of the EU, as well as those assumed by good international practices in the field of social cohesion. The current article is set on analyzing the provisions set out in the European Pillar for Social Rights, endorsed in 2017, which contains the main principles and focus areas for regulatory activities for the European Commission and parliament until 2030.

Keywords: *social policy, cohesion, fundamental principle, labor relations, labor market*

Punctul de plecare pentru politicile şi strategiile existente la nivel unional în domeniul coeziunii sociale îl constituie angajamentele general asumate de respectare a drepturilor omului, stabilite prin Convenţia Europeană a Drepturilor Omului; Carta socială europeană revizuită şi Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene.

A existat întotdeauna o dimensiune socială a Comunităţilor europene şi a Uniunii Europene. Tratatul de la Roma, în general un document laissez-faire, conţinea menţiuni asupra necesităţii de a asigura coeziunea socială, de a îmbunătăţi sănătatea şi securitatea la locul de muncă, de a facilita libera circulaţie a forţei de muncă, de a promova egalitatea între bărbaţi şi femei la locul de muncă, de a armoniza cerinţele referitoare la securitatea socială şi de a promova un dialog social între angajatori şi lucrători. Cu toate acestea, schimbarea denumirii acestui sector politic în „ocuparea forţei de muncă şi politica socială" este indicativul unei schimbări a priorităţilor, care, la rândul său, poate fi indicativul modului în care modelul anglo-saxon al capitalismului şi circumstanţele economice schimbătoare au schimbat gândirea în interiorul UE, în ansamblu [1, p.316].

În anul 2017, pentru a accentua alinierea la valorile democratice ale Uniunii şi importanţa relaţiilor muncii şi a celor adiacente acestora pentru comunitate, Comisia Europeană a lansat iniţiativa Pilonul European al Drepturilor Sociale (în continuare – Pilonul Social) [2], care serveşte ca busolă pentru UE pentru a obţine condiţii de muncă şi de viaţă mai bune.

Răspunsul puternic la nivel național şi la nivelul UE la pandemia COVID-19 a reuşit să-şi limiteze consecințele sociale şi de ocupare a forței de muncă. Cu o puternică unitate şi coordonare, solidaritatea europeană a oferit sprijin statelor membre pentru a pune în aplicare scheme de muncă pe termen scurt şi măsuri similare de păstrare a locurilor de muncă pentru a reduce şomajul în caz de urgență sanitară. Acest lucru a contribuit la susținerea ocupării forței de muncă, a veniturilor şi a economiei.

Aceeaşi unitate, coordonare şi solidaritate vor fi necesare, de asemenea, în anii următori pentru a avansa către un deceniu mai verde şi mai digital în care europenii pot prospera. Deşi în diferite grade, provocările viitoare sunt similare în toate statele membre. Trebuie să depunem eforturi pentru un nou „manual de reguli sociale" care să asigure solidaritatea între generații şi să creeze oportunități pentru toți, să recompenseze antreprenorii care au grijă de angajații lor, care se concentrează pe locuri de muncă şi promovează condiții mai bune de viață şi de muncă, investesc în educație de înaltă calitate şi incluzivă, în formare, abilități şi inovație, asigurând o protecție socială adecvată pentru toți [3].

Pilonul Social abordează primordial 3 capitole generale, şi anume: egalitatea de oportunități şi acces pe piața muncii, condiții de muncă corespunzătoare, protecția şi incluziunea socială. Fiind format din 20 de principii, Pilonul vine să ghideze statele membre în obținerea unor rezultate coerente în politicile ce țin de domeniul ocupării forței de muncă şi a protecției sociale, ținând cont de circumstanțele în continuă schimbare, asigurând o mai bună interacțiune şi implementare a drepturilor sociale.

În principal, Pilonul Social proclamă direcțiile prioritare de acțiune pentru instituțiile Uniunii Europene, până în anul 2030, la care ne vom referi în cele ce urmează.

La capitolul **şanse egale şi acces la piața muncii,** Pilonul Social propune asigurarea dreptului la educație, instruire şi învățare pe tot parcursul vieții, astfel încât orice persoană să aibă acces la o educație de calitate şi incluzivă, pentru a-şi forma şi dezvolta abilități care să-i permită să participe pe deplin în societate şi să gestioneze cu succes tranzițiile pe piața muncii. Totodată, este proclamată necesitatea de asigurare a egalității de gen în toate domeniile, precum şi a şanselor egale, indiferent de sex, origine rasială sau etnică, religie sau credință, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce priveşte angajarea, protecția socială, educația şi accesul la bunuri şi servicii disponibile publicului [2]. Toată lumea are dreptul la asistență în timp util şi personalizată pentru a îmbunătăți perspectivele de angajare sau de muncă independentă. Aceasta include dreptul de a primi sprijin pentru căutarea unui loc de muncă, formare şi recalificare.

La capitolul **condiții de muncă corecte** se pune accent pe angajarea sigură şi adaptabilă, indiferent de tipul şi durata relației de muncă. Totodată, trebuie încurajate forme inovatoare de muncă care asigură condiții de muncă de calitate. Relațiile de muncă care duc la condiții de muncă precare trebuie prevenite, inclusiv prin interzicerea abuzului de contracte atipice. Orice perioadă de probă ar trebui să aibă o durată rezonabilă. Un aspect de asemenea important sunt salariile, iar în acest sens Pilonul Social stabileşte necesitatea de asigurare a salariilor minime adecvate, într-un mod

care să asigure satisfacerea nevoilor lucrătorului şi ale familiei sale în lumina condiţiilor economice şi sociale naţionale, protejând în acelaşi timp accesul la ocuparea forţei de muncă şi stimulentele pentru a căuta un loc de muncă.

Un aspect de asemenea important invocat de către Pilonul Social la acest capitol îl constituie dreptul salariatului la informare pe parcursul raporturilor de muncă asupra drepturilor şi obligaţiilor ce rezultă din relaţia de muncă, inclusiv în perioada de probă. Aceştia au dreptul de a avea acces la o soluţionare eficientă şi imparţială a litigiilor şi, în caz de concediere nejustificată, au dreptul la recurs, inclusiv la o compensaţie adecvată. Totodată, dialogul social şi implicarea lucrătorilor rămân a fi o preocupare continuă a documentelor de politici europene, partenerii sociali fiind consultaţi cu privire la proiectarea şi punerea în aplicare a politicilor economice, de ocupare a forţei de muncă şi sociale în conformitate cu practicile naţionale. Aceştia vor fi încurajaţi să negocieze şi să încheie acorduri colective în chestiuni relevante pentru ei, respectând totodată autonomia şi dreptul la acţiune colectivă [2].

O noutate a Pilonului Social prezintă proclamarea necesităţii de a fi asigurat echilibrul muncă-viaţă privată. Deşi acest principiu este prezent în aspectele manageriale de gestiune a forţei de muncă în cadrul instituţiilor şi societăţilor comerciale, instituirea mecanismelor normative pentru asigurarea acestuia poate avea un efect pozitiv asupra ratei ocupării forţei de muncă, în special pentru femei, şi poate contribui la reducerea decalajului de angajare între femei şi bărbaţi. Nivelul şi designul prestaţiilor parentale şi posibilitatea de a împărţi concediul în mod egal între bărbaţi şi femei sunt, de asemenea, importante în acest context [3].

În ce priveşte **protecţia socială şi incluziunea**, Pilonului Social instituie necesitatea implementării mecanismelor normative pentru a asigura îngrijirea şi sprijinul pentru copii; realizarea corespunzătoare a instrumentelor de protecţie socială adecvată pentru lucrători, indiferent de specificul relaţiei de muncă; sprijin adecvat pentru activare din partea serviciilor publice de ocupare a forţei de muncă pentru şomeri; realizarea dreptului la o pensie proporţională cu contribuţiile lor şi asigurând un venit adecvat; asigurarea dreptului de a avea acces în timp util la asistenţă medicală la preţuri accesibile, preventive şi curative de bună calitate, precum şi acces la servicii esenţiale de bună calitate (inclusiv apă, canalizare, energie, transport, servicii financiare şi comunicaţii digitale); incluziunea persoanelor cu dizabilităţi ş.a. [2].

Cele 20 de principii ale Pilonului European al Drepturilor Sociale sunt farul care ghidează spre o Europă socială puternică şi stabileşte viziunea pentru noul nostru „cadru de reglementare socială". Acestea exprimă principiile şi drepturile esenţiale pentru pieţele muncii şi sistemele de bunăstare corecte şi funcţionale în Europa secolului XXI. Unele principii reafirmă drepturile deja prezente în acquis-ul Uniunii; altele stabilesc obiective clare pentru calea de urmat pe măsură ce abordăm provocările care decurg din evoluţiile societale, tehnologice şi economice.

Implementarea eficientă a Pilonului Social este acum mai importantă ca niciodată şi depinde în mare măsură de hotărârea şi acţiunea statelor membre, care deţin în primul rând responsabilitatea pentru ocuparea forţei de muncă, competenţe şi politici sociale.

Respectarea Pilonului Social reprezintă un angajament şi o responsabilitate politică comună. Pilonul Social ar trebui să fie pus în aplicare atât la nivelul Uniunii, cât şi la nivelul statelor membre în cadrul competenţelor respective, ţinându-se seama în mod corespunzător de diferite medii socioeconomice şi de diversitatea sistemelor naţionale, inclusiv de rolul partenerilor sociali şi în conformitate cu principiile subsidiarităţii şi proporţionalităţii [2]. Instituţiile europene urmează să implementeze Pilonul Social prin intermediul legislaţiei, acolo unde este necesar, respectând pe deplin competenţele statelor membre şi ţinând cont de diversitatea situaţiilor lor.

Valorile promovate de Pilonul Social au venit într-un moment strategic şi răspund unei nevoi clare: să se asigure că performanţele statelor membre ale zonei euro din ocuparea forţei de muncă şi domeniile sociale sunt monitorizate pentru a asigura disciplina bugetară a Uniunii.

Discuţii în curs de desfăşurare despre viitorul Europei şi următorul cadru financiar multianual, precum şi adoptarea Agendei 2030 pentru dezvoltare durabilă sunt doar câteva domenii în care argumentul pentru o agendă socială mai largă a UE poate dobândi tracţiune reală, dincolo de ocuparea forţei de muncă [4].

Datorită acestor aspiraţii, politica europeană de coeziune este principala politică de investiţii a Uniunii Europene, fiind avantajoasă pentru toate regiunile şi oraşele din UE, sprijinind creşterea economică, contribuind la crearea de locuri de muncă, sporind competitivitatea economică, dezvoltarea sustenabilă şi protecţia mediului.

Din punct de vedere bugetar, politica europeană de coeziune este pusă în aplicare prin intermediul a trei fonduri principale, şi anume:

– *Fondul european de dezvoltare regională*, care urmăreşte consolidarea coeziunii economice şi sociale în cadrul Uniunii Europene prin corectarea dezechilibrelor existente între regiunile acesteia;
– *Fondul social european*, care este principalul instrument al UE destinat investiţiilor în capitalul uman ce vizează o dezvoltare economică durabilă;
– *Fondul de coeziune*, care vizează reducerea disparităţilor economice şi sociale şi promovarea dezvoltării durabile şi este destinat statelor membre al căror venit naţional brut pe cap de locuitor este mai mic de 90% din media Uniunii.

Astfel, prin intermediul Cadrului financiar multianual pentru perioada 2021-2027, Comisia Europeană îşi propune modernizarea şi consolidarea politicii de coeziune. În colaborare cu alte programe, fondurile sus-menţionate vor continua să ofere un sprijin esenţial pentru statele membre şi regiunile UE. Scopul acestora este de a stimula convergenţa, de a contribui la reducerea disparităţilor economice, sociale şi teritoriale din interiorul statelor membre şi de la nivel european, precum şi de a contribui la punerea în practică a priorităţilor de politică convenite la nivel de Uniune [5].

În cadrul politicii de coeziune, un Fond social european consolidat şi restructurat va avea o dotare de aproximativ 100 de miliarde EUR pentru întreaga perioadă 2021-2027, reprezentând o cotă de aproximativ 27% dintre cheltuielile pentru coeziune. Acesta va oferi sprijin specific pentru ocuparea forţei de muncă în rândul tinerilor,

perfecționarea și recalificarea lucrătorilor, incluziunea socială și reducerea sărăciei. Pentru a maximiza impactul finanțării în acest domeniu, Comisia propune ca resursele Fondului social european, ale inițiativei „Locuri de muncă pentru tineri", ale Fondului de ajutor european destinat celor mai defavorizate persoane, ale Programului pentru ocuparea forței de muncă și inovare socială și ale programului „Sănătate" să fie reunite într-un singur instrument cuprinzător [5].

O anumită înțelegere a conceptului de coeziune socială pune responsabilități uriașe și încurajează un accent puternic pe identități comune, un sentiment de apartenență, în timp ce nu este în acord absolut cu principiile egalității în sfera economică, care pot garanta o identitate comună acceptabilă și valoare. În baza studiului realizat în prezentul articol, putem conchide că angajamentele asumate de Uniunea Europeană referitoare la adeziunea la principiile fundamentale de protecție socială și a raporturilor de muncă stabilite prin tratatele fondatoare ale acesteia își perpetuă implementarea. Atât noul document de politici – Pilonul Social European, cât și angajamentele bugetare adoptate de către Parlamentul European sunt menite să asigure siguranța raporturilor de muncă, oferind fiecărui angajat garanții minime privind un nivel de trai adecvat sub aspect financiar și psiho-moral.

Referințe:

1. BACHE, I., GEORGE, St., BULMER, S. *Politics in the European Union.* New York: Oxford University Press Inc, 2011, p.361. ISBN 978-0-19-954481-3
2. Pilonul European al Drepturilor Sociale, 2017// https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf
3. THE EUROPEAN PILLAR OF SOCIAL RIGHTS ACTION PLAN// https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/
4. Construirea Europei Sociale. Un plan cuprinzător de implementare eficientă a Pilonului European pentru Drepturile Sociale// https://www.socialplatform.org/wp-content/uploads/2018/03/Building-Social-Europe-A-comprehensive-implementation-plan-for-an-effective-EPSR.pdf
5. Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliul European, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor: „Un buget modern pentru o Uniune care protejează, capacitează și apără. Cadrul financiar multianual pentru perioada 2021-2027", COM(2018) 321 din 02.05.2018// https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/ALL/?uri=COM:2018:321:FIN