

## PILONUL EUROPEAN AL DREPTURILOR SOCIALE: PROGRESSE ȘI PROVOCĂRI

### THE EUROPEAN PILLAR OF SOCIAL RIGHTS: PROGRESS AND CHALLENGES

Alina Ligia Dumitrescu<sup>1\*</sup>, Iulia Monica Oehler Șincai<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Institutul de Economie Mondială – Academia Română, București, România

#### Rezumat

*Articolul abordează conceptul de pilon european al drepturilor sociale, punând accentul pe progresele înregistrate pe parcursul mandatului Comisiei Europene conduse de Jean-Claude Juncker, dar și pe provocările actuale. Analiza pornește de la expunerea contextului general care a determinat necesitatea dezvoltării unui pilon social al Uniunii Europene (UE), apoi se oprește asupra celor 20 de principii care definesc pilonul european al drepturilor sociale, pentru ca în final să se focalizeze pe principalul domeniu de acțiune: egalitatea de șanse și accesul la piața muncii. Concluziile desprinse de autoare evidențiază că pilonul european al drepturilor sociale poate avea un rol important în soluționarea mai eficientă a problematicii complexe cu care se confruntă UE, fiind un pas înainte spre o mai bună guvernare a politicilor sociale la nivel comunitar. Metodologia de cercetare se fundamentează pe analiza datelor statistice furnizate de Eurostat, precum și pe analiza calitativă pe baza documentelor UE în domeniu.*

**Cuvinte-cheie:** Uniunea Europeană, pilon european, drepturi sociale, tablou de bord social, egalitatea de șanse, piața muncii

**Clasificare JEL:** J16, J18, H75, I38, O52

#### Abstract

*This paper looks at the concept of the European pillar of social rights and focuses on its achievements, but also the associated challenges during the mandate of the European Commission led by Jean-Claude Juncker. The analysis starts with the presentation of the general context leading to the need to develop a social pillar of the European Union (EU). It continues with the description of the 20 principles defining the European pillar of social rights, and finally addresses the main area of action: gender equality and access to the labour market. The main conclusions derived by the authors emphasize that the European pillar of social rights can play an important role in addressing more effectively the complex problems facing the EU, and is a step forward to a better governance of social policies at Community level. The research methodology is based on the analysis of the statistical data provided by the Eurostat, as well as a qualitative analysis relying on EU documents in this field.*

**Key words:** European Union, European pillar, social rights, social scoreboard, gender equality, labour market

**JEL Classification:** J16, J18, H75, I38, O52

---

\* Autori de contact: Dr. Alina Ligia Dumitrescu, e-mail: alinaligia1@yahoo.com.

## 1. Introducere

Ideea de *pilon european al drepturilor sociale (PEDS)* a fost lansată pe 9 septembrie 2015 de către președintele Comisiei Europene, Jean-Claude Juncker, în discursul său privind starea Uniunii Europene, intitulat „Momentul onestității, unității și solidarității” (Juncker, 2015). Însă această idee nu s-a transformat într-un proiect concret până în 2017, anul care a marcat a 60-a aniversare a Uniunii Europene (UE) și a reprezentat astfel un moment propice pentru redefinirea modelului social european.

Documentele adoptate din 2017 și până în prezent, precum „Cartea albă privind viitorul Europei” din 1 martie 2017 (Comisia Europeană, 2017a), Declarația de la Roma din 25 martie 2017 (Comisia Europeană, 2017b), Comunicarea Comisiei din 26 aprilie 2017 cu privire la constituirea Pilonului european al drepturilor sociale și documentele care au însoțit-o (Comisia Europeană, 2017c; 2017d; 2017e; 2017f), Proclamația privind pilonul european al drepturilor sociale adoptată la summitul social de la Göteborg din 17 noiembrie 2017 (Consiliul UE, 2017) și, mai recent, Documentul de reflecție din ianuarie 2019, „Către o Europă durabilă până în 2030” (Comisia Europeană, 2019a) relevă preocupările liderilor UE pentru dimensiunea socială a acesteia. În absența unor astfel de eforturi nu ar fi posibilă construirea unei Europe durabile, prin locuri de muncă sigure și salarii echitabile pentru un trai decent, precum și formarea persoanelor în sensul dobândirii unor competențe specifice secolului 21, care să le asigure accesul la locuri de muncă de calitate și să contribuie la combaterea efectelor îmbătrânirii populației asupra pieței forței de muncă și a sistemelor de protecție socială (Comisia Europeană, 2019a; 2019b).

În opinia reprezentanților principalelor instituții comunitare, *pilonul european al drepturilor sociale* va stimula competitivitatea și inovarea, promovând în același timp echitatea socială, egalitatea de șanse, dialogul social și accesul la îngrijire de calitate, inclusiv la servicii de sănătate accesibile pentru toți, la servicii de îngrijire a copiilor și de îngrijire pe termen lung, la ajutoare pentru locuință și la alte servicii de bază (Comisia Europeană, 2019a; 2019b).

Luând în considerare aceste acțiuni de mare anvergură inițiate și susținute de liderii comunitari, prezentul articol are ca obiective prezentarea celor 20 de principii care definesc *pilonul european al drepturilor sociale* și analiza principalului domeniu de acțiune: egalitatea de șanse și accesul la piața muncii. Lucrarea este structurată în jurul a patru secțiuni, urmate de o secțiune care cuprinde principalele concluzii ale autorilor. Astfel prima secțiune evidențiază factorii care au condus la necesitatea schimbărilor actuale în sfera politicilor sociale. Ce a de-a doua secțiune sintetizează concluziile desprinse din cercetările relevante din literatura de specialitate. Cea de-a treia secțiune prezintă principiile care stau la *baza pilonului european al drepturilor sociale*, iar ultima secțiune conține analiza aspectelor relevante legate de egalitatea de șanse și accesul la piața muncii.

## 2. Contextul general: transformările actuale și necesitatea plasării oamenilor în centrul agendei UE

În *Cartea albă privind viitorul Europei*, din 1 martie 2017, echivalentă cu o invitație la reflecție pentru toate statele membre ale UE, au fost prezentate cinci scenarii privind UE la orizontul anului 2025 (Comisia Europeană, 2017a):

- (1) continuarea parcursului actual;
- (2) accent exclusiv pe piața unică;
- (3) aprofundarea cooperării în domenii selectate de anumite state membre – Europa cu mai multe viteze;
- (4) „mai puțin, dar mai eficient” sau concentrarea eforturilor asupra unor domenii prioritare; și
- (5) „mult mai mult, împreună”.

În document se arată că, deși peste 2/3 dintre cetățenii comunitari consideră UE „un loc de stabilitate într-o lume tulbură”, iar peste 80% susțin cele patru libertăți fundamentale și 70% dintre cetățenii din Zona euro sprijină moneda comună, încrederea în UE este în scădere, de la 50% din totalul populației în 2006 la numai 1/3 în 2016. Indiferent de calea pe care o va urma Uniunea, dezvoltarea dimensiunii sociale a acesteia este considerată una dintre priorități, cu atât mai mult cu cât este nevoie de introducerea unor noi drepturi sociale, „care să însoțească lumea profesională în schimbare”, pe fondul digitalizării societății, al migrației, dar și al amplului proces de îmbătrânire a populației.

Declarația de la Roma din 25 martie 2017 a evidențiat, la rândul său, preocupările liderilor UE pentru egalitatea între bărbați și femei, drepturile și șansele egale pentru toți, combaterea șomajului, a discriminării, a excluziunii sociale și a sărăciei, dar și buna educație și formare a tinerilor (Comisia Europeană, 2017b).

Noua viziune cu privire la drepturile sociale a fost prezentată de Comisia Europeană în aprilie 2017, iar în data de 17 noiembrie 2017, a avut loc summitul social de la Göteborg, din Suedia. În cadrul acestuia, liderii UE au adoptat *Proclamația privind pilonul european al drepturilor sociale*, în vederea promovării creării de noi locuri de muncă și a stimulării creșterii economice incluzive (Consiliul UE, 2017).

Înainte de summitul social de la Göteborg, *Jean-Claude Juncker* a subliniat că Europa trece printr-un proces de transformări profunde după recenta criză economică și încă nu a depășit criza socială, reflectată de provocările legate de șomajul în rândul tinerilor și de inegalitățile sociale. Prin urmare, acesta ar trebui să fie un moment de referință, iar prin proclamarea *Pilonului european al drepturilor sociale*, statele membre ale UE își exprimă angajamentul comun de a proteja și de a susține drepturile egale ale tuturor cetățenilor (Comisia Europeană, 2017g).

Summitul social a pus interesul cetățenilor în centrul agendei UE și a vizat, înainte de toate, îmbunătățirea reală a vieții cotidiene a oamenilor prin identificarea răspunsurilor la următoarele întrebări: Cum poate fi asigurat accesul oamenilor la piața forței de muncă? Cum pot fi asigurate locuri de muncă echitabile și condiții decente de muncă în toate statele membre? Cum pot fi ajutați oamenii să treacă la noile locuri de muncă de mâine? În opinia

primului ministru al Suediei, Stefan Löfven, „este timpul pentru o Europă socială. Trebuie să îmbunătățim condițiile de muncă și de viață ale oamenilor și, în același timp, să creștem competitivitatea într-o economie globală” (Comisia Europeană, 2017g).

Marianne Thyssen, actualul comisar european pentru ocupare, afaceri sociale, competențe și mobilitatea forței de muncă, a afirmat că „odată cu proclamarea Pilonului european al drepturilor sociale la summitul social, am așezat prioritățile sociale în centrul UE, acolo unde își au locul” (Comisia Europeană, 2018, p. 7).

Potrivit experților comunitari, piața muncii se schimbă rapid, asigurând noi oportunități, dar este însoțită totodată de noi provocări, generate de globalizare, de revoluția digitală, de schimbarea modelelor de muncă și de evoluțiile demografice. În viitor, 9 din 10 locuri de muncă vor necesita abilități digitale. În același timp, 169 de milioane de europeni între 16 și 74 de ani – adică 44% din totalul populației UE – nu au competențe digitale de bază (European Commission, 2017a). În prezent, oamenii își schimbă locul de muncă de până la 10 ori în întreaga lor carieră, și tot mai mulți angajați lucrează în baza unor contracte non-standard.<sup>1</sup>

O provocare demografică majoră o constituie îmbătrânirea și scăderea populației, iar în condițiile actuale, până în 2080 populația UE se va reduce cu aproximativ 8,5 de milioane de persoane (Eurostat, 2018). Prin acțiuni hotărâte la toate nivelurile (național, regional, comunitar), economia UE se află acum pe o poziție economică mai stabilă decât înainte de criza din 2008. Cu toate acestea, inegalitățile sociale rămân semnificative, și persistă numeroase dificultăți, cum ar fi diferențele în planul protecției sociale dintre lucrătorii angajați cu contracte cu normă întreagă și cei având contracte part-time, diferențele de remunerare între femei și bărbați și accesul inegal la bunuri și servicii pentru persoanele cu handicap și alte grupuri vulnerabile. Există de asemenea preocuparea dacă inovarea, schimbările tehnologice și beneficiile care însoțesc piețele și societățile deschise sunt distribuite uniform în societate.

Proclamația privind *pilonul european al drepturilor sociale* subliniază angajamentul comun al liderilor UE de a promova implementarea completă a celor 20 de principii și drepturi consacrate în cadrul Pilonului în toate statele membre. Prin acest pilon social, UE vizează asigurarea echității sociale și reducerea disparităților, astfel încât economia să funcționeze în beneficiul tuturor.

Președinta *Platformei Sociale*<sup>2</sup>, Jana Hainsworth, a declarat recent că: „Mecanismele de coordonare economică și monetară ale UE au stimulat reducerile masive ale cheltuielilor sociale și dezmembrarea rețelelor de siguranță socială în multe state membre. De aceea, această inițiativă a Comisiei Juncker privind fundamentarea pilonului a generat atât de mult interes pentru societatea civilă” (Social Platform, 2017). În opinia lui Hainsworth, propunerile Comisiei oferă o oportunitate de a ridica standardele, „dar este nevoie de mecanisme

---

<sup>1</sup> Contractele de muncă non-standard, denumite și contracte de muncă atipice, pot fi încadrate în următoarele categorii: contracte pe o perioadă determinată, contracte cu fracțiune de normă, contracte de muncă temporare și de muncă la domiciliu.

<sup>2</sup> Cea mai extinsă rețea de organizații ale societății civile, bazate pe drepturile și valorile comunitare din UE.

puternice pentru a sprijini implementarea lor”. Reprezentanții *Platformei Sociale* subliniază că:

- Generarea de noi locuri de muncă nu este suficientă, în condițiile în care nu este acordată o atenție adecvată promovării politicilor sociale și integrării celor care sunt excluși de pe piața muncii.
- Promovarea schemelor de venituri minime și creșterea investițiilor sociale reprezintă un pas important, dar este încă neclar modul în care UE va asigura punerea acestora în aplicare în toate statele membre fără existența unei mai mari clarități cu privire la stimulentele și sancțiunile utilizate.
- Societatea civilă trebuie privită ca un factor important în procesul de elaborare a politicilor publice, deoarece joacă un rol-cheie în consolidarea implicării directe a acelor persoane care beneficiază de prestații și de asistență socială, astfel încât acestea să fie împuternicite să se implice în deciziile care le afectează.

### 3. Opinii ale experților privind Pilonul european al drepturilor sociale

Numeroși autori au apreciat potențialul pilonului european al drepturilor sociale (PEDS) pentru soluționarea problematicii sociale complexe din spațiul UE. Printre aceștia se numără și Bonciu (2018), care apreciază că: „Pilonul european al drepturilor sociale pare a fi răspunsul corect la preocupările și temerile multor cetățeni europeni în legătură cu sărăcia și exclusiunea socială. Dacă pilonul european al drepturilor sociale poate genera rezultate tangibile într-un timp rezonabil, acesta poate contracara cu succes mișcările și tendințele politice care încearcă să găsească soluții într-un mod mai localizat, cu accente pe mijloacele și obiectivele regionale sau naționale”. Autorul aduce argumente în favoarea PEDS din perspectiva potențialului său de stimulare a incluziunii sociale pentru categoriile defavorizate.

De Schutter (2018) consideră că PEDS ar putea contribui la echilibrarea dimensiunii economice cu cea socială în arhitectura UE, fiind în măsură să ofere un cadru adecvat pentru evaluarea impactului Programelor de convergență și stabilitate sau al implementării recomandărilor adoptate în cadrul Semestrului European, adresate tuturor statelor membre ale UE. De asemenea, autorul evidențiază că PEDS ar putea spori vizibilitatea Cartei sociale europene în guvernarea economică și socială a UE, facilitând astfel convergența socială în UE.

*Asociația germană pentru bunăstarea publică și privată*<sup>3</sup> atrage atenția că PEDS trebuie privit ca o recomandare a CE care nu are valoare legală și obligatorie (conform Articolului 288 (5) din Tratatul de funcționare a UE), dar care necesită un grad înalt de angajament politic și de colaborare concentrată între actorii din domeniul social din statele membre, precum și cooperarea între statele membre prin inițiative care vizează dezvoltarea

---

<sup>3</sup> *Asociația germană pentru bunăstarea publică și privată* (Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge eV) este forumul comun al municipalităților și al organizațiile non-statutare de asistență socială și servicii sociale din landurile Germaniei și mediul academic în toate domeniile de asistență socială și politică socială.

schimburilor de informații și de cele mai bune practici, promovarea abordărilor inovatoare și evaluarea experiențelor, pentru a permite ca noul instrument să poată fi aplicat în realitate și să contribuie în mod efectiv la îmbunătățirea politicii sociale din spațiul UE (German Association for Public and Private Welfare, 2017).

În opinia lui Karlson și Wennerberg (2018), „multe dintre principiile și drepturile reglementate în cadrul pilonului social încă nu s-au materializat ca reguli obligatorii la nivelul UE.” Autorii atrag atenția că impactul pilonului social va fi minim pe termen scurt, dar efectele vor fi pozitive pe termen lung, deoarece atunci când UE a proclamat pilonul social, a stabilit obiective sociale unitare pentru statele membre și principii clare pentru a fi implementate. Pe această bază, s-a creat o oportunitate pentru UE de a crea o nouă legislație în domeniul politicilor pieței muncii. Mai mult decât să „susțină și să completeze” politicile sociale și ale pieței forței de muncă din statele membre, UE poate acum cu ajutorul PEDS să înlocuiască aceste politici naționale cu „cele mai bune obiective” ale Uniunii, în efortul de a pune în aplicare pe deplin cele 20 de principii unice (Karlson și Wennerberg, 2018).

#### 4. Principiile de bază ale Pilonului european al drepturilor sociale

Pilonul european al drepturilor sociale este menit să *ofere drepturi noi și mai eficiente pentru cetățeni*. Acesta are la bază **20 de principii esențiale**, structurate în trei mari domenii de acțiune:

- A. Egalitatea de șanse și accesul la piața muncii (A1- A4);
- B. Condițiile de muncă echitabile (B5-B10);
- C. Protecția socială și incluziunea socială (C11-C20).

**A. Egalitatea de șanse și accesul la piața muncii** cuprinde patru principii, sintetizate în Tabelul 1.

**Tabelul 1: Principiile privind egalitatea de șanse și accesul la piața muncii**

Principii	Definire
A1. Educație, formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții	<p>Orice persoană are dreptul la educație, formare profesională și cursuri de pregătire pe tot parcursul vieții, incluzive și de înaltă calitate, pentru a dobândi și menține competențe care să-i permită să participe pe deplin în societate și să gestioneze cu succes tranzițiile pe piața forței de muncă.</p> <p>Potrivit Comisiei Europene, trebuie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• asigurată flexibilitatea necesară pentru ca angajatorii să se adapteze rapid la modificările contextului economic, în conformitate cu legislația și cu contractele colective de muncă;</li> <li>• promovate formele de muncă inovatoare, în cadrul cărora se asigură condiții de muncă de calitate, încurajate antreprenoriatul și activitățile independente;</li> <li>• facilitată mobilitatea ocupațională, dar și cerința ca orice perioadă de probă să aibă o durată rezonabilă.</li> </ul>

Principii	Definire
A2. 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. Egalitatea de gen pe piața muncii se fundamentează pe următorul principiu de bază: femeile și bărbații au dreptul la remunerare egală pentru muncă de valoare egală.
A3. 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 într-o societate.
A4. Sprijin activ pentru ocuparea forței de muncă	Orice persoană are dreptul la asistență rapidă și adaptată pentru îmbunătățirea perspectivelor de încadrare în muncă sau pentru desfășurarea unor activități independente. Aceasta include dreptul de a beneficia de sprijin pentru căutarea unui loc de muncă, formarea profesională și recalificarea.

Sursa: Tabel elaborat de autori pe baza literaturii de specialitate (Comisia Europeană, 2017f).

## B. Condițiile de muncă echitabile conțin șase principii, sintetizate în Tabelul 2.

**Tabelul 2: Principiile privind condițiile echitabile de muncă**

Principii	Definire
B5. 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 protecția socială și formarea profesională. Este încurajată tranziția către contracte de muncă pe durată nedeterminată.
B6. Salarii	Angajații au dreptul la salarii echitabile, care să le asigure un nivel de trai decent și să poată răspunde necesităților angajatului 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 la stimulentele pentru căutarea unui loc de muncă. Toate salariile trebuie fixate într-un mod transparent și previzibil, în conformitate cu practicile naționale și cu respectarea autonomiei partenerilor sociali.
B7. Informarea clară despre condițiile de angajare și protecție în caz de concediere	La încadrarea în muncă, angajații au dreptul de a fi informați în scris în legătură cu drepturile și obligațiile care decurg din raportul de muncă, inclusiv în legătură cu perioada de probă. Înainte de concediere, aceștia au dreptul de a fi informați în legătură cu motivele concedierii și de a beneficia de o perioadă de preaviz rezonabilă. Lucrătorii au dreptul de a accesa mecanismele imparțiale de soluționare a litigiilor și, în caz de concediere nejustificată, au dreptul la o cale de atac, inclusiv la o compensație adecvată.
B8. Dialogul social și participarea angajaților	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

Principii	Definire
	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.
B9. Echilibrul dintre viața profesională și cea personală	Părinții au dreptul la un concediu adecvat, la forme de muncă flexibile și dreptul de a accesa 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.
B10. Un mediu de lucru sănătos, sigur și adaptat, și protecția datelor	Angajații au dreptul la: un nivel ridicat de protecție a sănătății și securității în muncă; un mediu de lucru adaptat la nevoile lor profesionale, care să le permită să își prelungească participarea pe piața muncii; protecția datelor cu caracter personal în cadrul raporturilor de muncă.

Sursa: Tabel elaborat de autori pe baza literaturii de specialitate (Comisia Europeană, 2017f).

**C. Protecția socială și incluziunea socială** cuprinde zece principii, sintetizate în Tabelul 3.

**Tabelul 3: Principiile privind protecția și incluziunea socială**

Principii	Definire
C11. Îngrijirea și protecția copiilor	Acest principiu presupune asigurarea că toți copiii au dreptul la: servicii de educație și de îngrijire preșcolară de calitate și accesibile din punct de vedere financiar; protecție împotriva sărăciei; dreptul la măsuri specifice de sporire a egalității de șanse.
C12. Protecția socială	Indiferent de tipul și de durata raportului de muncă, atât lucrătorii, cât și persoanele care desfășoară activități independente au dreptul la o protecție socială adecvată.
C13. Indemnizațiile de șomaj	Șomerii au dreptul la un sprijin financiar adecvat din partea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă în vederea (re)integrării pe piața muncii și la indemnizații de șomaj adecvate pe o durată limitată, 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.
C14. Venitul minim garantat	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. Pentru persoanele care pot lucra, venitul minim ar trebui să fie combinat cu stimulente în vederea (re)integrării pe piața muncii.
C15. Prestațiile de bătrânețe și pensiile	Lucrătorii pensionați dar și persoanele pensionate care desfășoară 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.
C16. Asistența medicală	Orice persoană are dreptul la acces rapid la asistență medicală preventivă și curativă de bună calitate și accesibilă din punct de vedere financiar.



Principii	Definire
C17. Incluziunea persoanelor cu handicap	Persoanele cu handicap au dreptul la un venit de sprijin 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.
C18. Îngrijire pe termen lung	Orice persoană are dreptul la servicii de îngrijire de bună calitate și accesibile din punct de vedere financiar, în special servicii medicale la domiciliu și servicii comunitare.
C19. Locuințe și asistență pentru persoanele fără adăpost	Acest principiu presupune: asigurarea accesului la locuințe sociale sau la o 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.
C20. 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.

Sursa: Tabel elaborat de autori pe baza literaturii de specialitate (Comisia Europeană, 2017f).

Principiile de bază ale Pilonului european al drepturilor sociale sunt în conformitate cu articolul 9 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, care reglementează faptul că în definiția și punerea în aplicare a politicilor și acțiunilor sale, Uniunea ține seama de cerințele privind promovarea unui nivel ridicat al ocupării forței de muncă, garantarea unei protecții sociale corespunzătoare, combaterea excluziunii sociale, precum și de cerințele legate de niveluri ridicate de educație, de formare profesională și de protecție a sănătății umane. De asemenea, articolul 151 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene prevede că Uniunea și statele membre, conștiente de drepturile sociale fundamentale precum cele enunțate în Carta socială europeană semnată la Torino, la 18 octombrie 1961, și în Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor adoptată în 1989, au ca obiective promovarea ocupării forței de muncă, îmbunătățirea condițiilor de trai și de muncă (Parlamentul European, Consiliul Uniunii Europene și Comisia Europeană, 2017).

În 2018, Raportul comun privind ocuparea forței de muncă (JER) prezintă, pentru prima dată, *Tabloul de bord social* care monitorizează performanța statelor membre în ceea ce privește pilonul european al drepturilor sociale (European Commission, 2018a). Acest tablou permite identificarea problemelor cheie legate de ocuparea forței de muncă și excluziunea socială și evaluarea modelelor de convergență și a nivelului de divergență din statele membre. Raportul comun privind ocuparea forței de muncă din 2018 prezintă un set de 12 indicatori ai tabloului de bord social (European Commission, 2018a; 2018b), structurați în trei categorii principale, după cum urmează:

1. ***Egalitatea de șanse și accesul la piața forței de muncă:***

1. ponderea abandonului școlar (persoanelor care au părăsit timpuriu sistemele de educație și formare profesională), cu vârste între 18 și 24 de ani;
2. diferența de gen în rata de ocupare a forței de muncă, grupa de vârstă 20-64 ani;

3. inegalitatea veniturilor, măsurată ca raportul chintilei veniturilor S80/S20 (raportul dintre chintila superioară și cea inferioară);
4. riscul de sărăcie sau rata excluziunii sociale (AROPE<sup>4</sup>);
5. tinerii care nu sunt integrați pe piața forței de muncă, nici în sisteme de educație sau formare profesională (NEET<sup>5</sup>), cu vârste între 15-24 ani;
2. **Pietele forței de muncă dinamice și condiții de muncă echitabile:**
  6. rata de ocupare a forței de muncă, pentru persoanele cu vârsta între 20-64 ani;
  7. rata șomajului, vârsta 15-74 ani;
  8. venitul brut disponibil al gospodăriilor în termeni reali, pe locuitor;
3. **Sprijinul public/Protecția și incluziunea socială:**
  9. impactul transferurilor sociale, altele decât pensiile, asupra reducerii sărăciei în rândul populației totale, măsurat ca diferență între ponderea ratei riscului sărăciei înainte și după transferurile sociale;
  10. numărul copiilor cu vârsta mai mică de 3 ani aflați în sisteme de îngrijire de tipul creșelor;
  11. îngrijire medicală necorespunzătoare;
  12. ponderea populației cu abilități digitale generale de bază și peste.

În urma unei metodologii convenite la nivelul UE, performanța statelor membre este evaluată analizând împreună nivelurile și modificările fiecărui indicator în comparație cu mediile respective ale UE. Pe baza performanței lor, statele membre sunt încadrate în cinci grupuri, și anume: „cele mai bune performanțe”, „mai bune decât media”, „medii/neutre”, „bune, dar care necesită monitorizare”, „slabe, dar care prezintă progrese”, „care trebuie monitorizate” și „situații critice”. Ca o modalitate de integrare mai bună a Tabloului de bord social în Semestrul european, rapoartele de țară din 2018<sup>6</sup> au furnizat o analiză aprofundată a provocărilor specifice țărilor identificate de Tabloul de bord social (în special cele aflate în „situații critice”).

Potrivit Comisiei Europene (European Commission, 2018a, 2018b), din analiza comparativă a celor 12 indicatori care definesc tabloul de bord social, rezultă că Bulgaria, Cipru și Spania au înregistrat câte 8 situații critice (provocări), Croația are 7 situații critice, Letonia și Portugalia au câte 6 situații critice fiecare. Pe de altă parte, performerii sunt Danemarca, care înregistrează „cele mai bune performanțe” sau „mai bune decât media” la 11 indicatori, urmată de Suedia cu 10 indicatori, Austria și Cehia cu 9 indicatori și Olanda cu 8 indicatori. Spre exemplu, dacă privim la prima categorie a celor 5 indicatori care se referă la egalitatea de șanse și accesul la piața muncii, se observă că Spania, Malta, Portugalia și România se confruntă cu situații critice când este vorba de cei care părăsesc devreme sistemul

4 AROPE (at risk of poverty or social exclusion) semnifică rata excluziunii sociale: ponderea populației care este expusă riscului sărăciei sau excluziunii sociale în populația totală.

5 Tinerii NEET (not in education, employment or training) sunt definiți ca fiind acei tineri cu vârsta cuprinsă între 16 și 25 de ani care nu au loc de muncă, nu urmează o formă de învățământ, nu participă la activități de formare profesională și sunt înregistrați în evidențele agenției pentru ocuparea forței de muncă.

6 A se consulta: [https://ec.europa.eu/info/publications/2018-european-semester-country-reports\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/2018-european-semester-country-reports_en).

de educație și formare profesională comparativ cu Croația, Lituania și Slovenia, care au obținut cele mai bune performanțe, iar în cazul inegalităților de gen privind ocuparea, situații critice se înregistrează în Grecia, Italia, Malta și România, față de Letonia, Lituania și Suedia, care sunt cei mai buni performeri (Tabelul 4).

**Tabelul 4: Sinteza celor 5 indicatori ai Tabloului de bord social privind egalitatea de șanse și accesul la piața muncii**

Tipul de performanțe pe fiecare categorie de indicator	Ponderea abandonului școlar (18-24 ani)	Diferența de gen în rata de ocupare a forței de muncă (20-64 ani)	Inegalitatea veniturilor	Riscul de sărăcie sau rata excluziunii sociale	Tinerii NEET
<b>Cele mai bune performanțe</b>	Croația, Lituania, Slovenia	Letonia, Lituania, Suedia	Cehia, Finlanda, Slovenia, Slovacia	Cehia, Danemarca, Finlanda, Olanda	Danemarca, Luxemburg, Olanda, Suedia
<b>Mai bune decât media</b>	Austria, Cehia, Danemarca, Grecia, Irlanda, Luxemburg, Polonia	Austria, Bulgaria, Danemarca, Franța, Polonia, Slovenia	Austria, Belgia, Danemarca, Estonia, Franța, Malta, Olanda, Suedia, Ungaria	Austria, Germania, Irlanda, Malta, Ungaria, Suedia, Slovenia, Slovacia	Belgia, Cehia, Estonia, Malta, Slovacia
<b>Medii/neutre</b>	Belgia, Germania, Estonia, Franța, Olanda, Letonia, Suedia, Slovacia, Marea Britanie	Germania, Estonia, Spania, Croația, Irlanda, Luxemburg, Olanda, Marea Britanie	Cipru, Germania, Croația, Irlanda, Polonia, Marea Britanie	Belgia, Estonia, Polonia, Portugalia, Marea Britanie	Finlanda, Franța, Ungaria, Irlanda, Polonia, Portugalia, Slovacia, Marea Britanie
<b>Bune, dar care necesită monitorizare</b>		Finlanda		Franța, Luxemburg	Austria, Germania
<b>Slabe, dar care progresează</b>			<b>România</b>	Letonia	Italia
<b>Care trebuie monitorizate</b>	Bulgaria, Cipru, Ungaria, Italia	Belgia, Cipru, Republica Cehă, Ungaria, Polonia, Slovacia	Luxemburg, Letonia, Portugalia	Cipru, Spania, Croația, Italia, Lituania	Spania, Lituania, Letonia
<b>Situații critice</b>	Spania, Malta, Portugalia, <b>România</b>	Grecia, Italia, Malta, <b>România</b>	Bulgaria, Grecia, Spania, Italia, Lituania	Bulgaria, Spania, <b>România</b>	Bulgaria, Cipru, Spania, Croatia, Romania

Sursa: Tabel elaborat de autori pe baza literaturii de specialitate (European Commission, 2018b).

## 5. Egalitatea de gen pe piața muncii

Cu ocazia Forumului Economic de la Davos (22-25 ianuarie 2019), viceprim-ministrul pentru implementarea parteneriatelor strategice, Ana Birchall, a precizat că egalitatea de gen este una dintre valorile fundamentale ale UE și că asigurarea egalității de șanse între bărbați și femei pe piața forței de muncă reprezintă un obiectiv important al Președinției României la Consiliul UE, din prima jumătate a anului 2019. În opinia sa, „egalitatea de șanse și

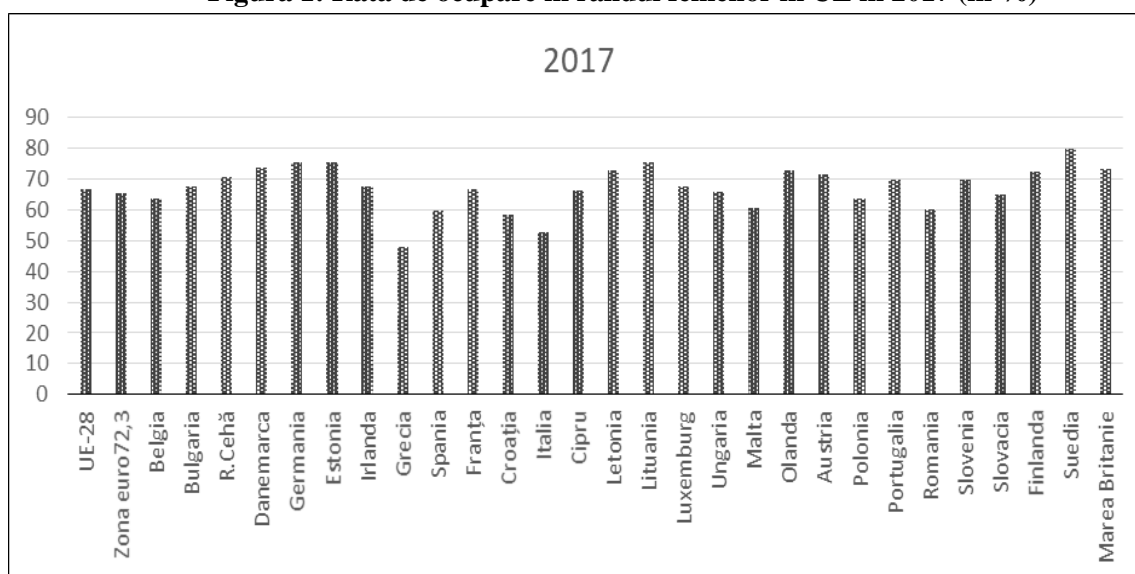
tratamentul egal pe piața muncii între femei și bărbați reprezintă un factor care încurajează dezvoltarea economică, promovează bunăstarea generală și conduce la o societate mai incluzivă și mai echitabilă atât pentru femei, cât și pentru bărbați, și reprezintă o caracteristică esențială a tuturor democrațiilor stabile și transparente” (Calea Europeană, 2019).

Creșterea gradului de ocupare a forței de muncă în UE este unul din obiectivele principale ale *Strategiei Europa 2020*, respectiv atingerea unui grad de ocupare de minim 75% pentru populația în vârstă de 20-64 ani, până în 2020. În opinia Comisiei Europene, un grad ridicat de ocupare a forței de muncă poate oferi un impuls creșterii economice, poate contribui la atenuarea inegalităților sociale și, nu în ultimul rând, la diminuarea riscurilor legate sistemele de asigurări sociale ca urmare a îmbătrânirii populației în UE. De asemenea, pe lângă creșterea ocupării forței de muncă sunt necesare eforturi continue pentru combaterea diferențelor salariale între femei și bărbați. De aceea, UE promovează egalitatea de gen pe piața muncii printr-un mix format din legislație, politici, coordonare și sprijin financiar.

### 5.1 Performanța statelor membre privind participarea femeilor la piața muncii

**Rata de ocupare a femeilor**, care este calculată prin împărțirea numărului de femei care lucrează, având vârste cuprinse între 20 și 64 de ani, la numărul total de femei din aceeași grupă de vârstă, înregistrează variații semnificative între statele membre (Figura 1).

**Figura 1: Rata de ocupare în rândul femeilor în UE în 2017 (în %)**



Sursa: Reprezentare a autorilor pe baza datelor Eurostat (2019a).

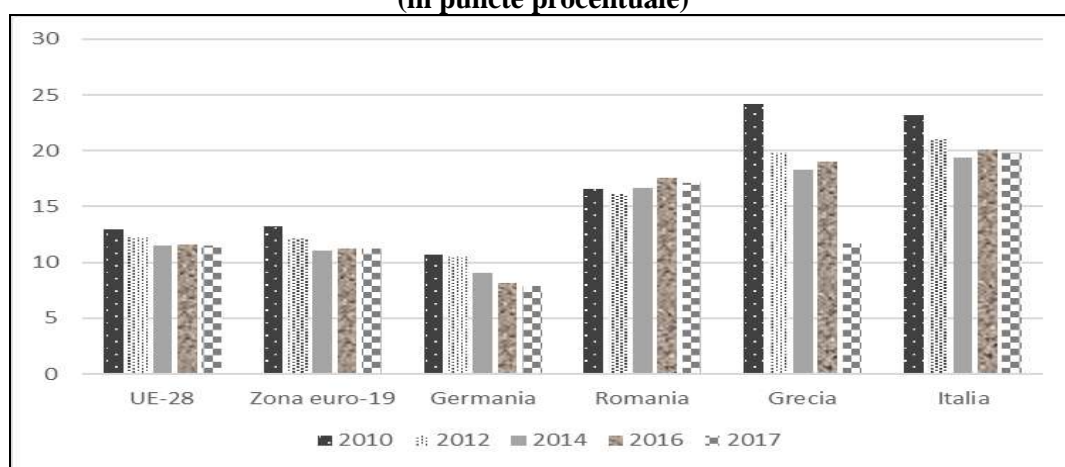
Conform datelor furnizate de Eurostat (2019a), la nivelul anului 2017 au existat diferențe între unele state din sudul Europei, unde rata de ocupare se situează atât sub media UE, cât și sub nivelul obiectivului *Europa 2020* (75%), și cele din nordul și centrul Europei. Cele mai scăzute niveluri ale ratei de ocupare a femeilor se înregistrează în Grecia (48%), Italia (52,5%), Croația (58,3%), Spania (59,6%), Malta (60,6%) iar cele mai ridicate în Suedia

(79,8%), Germania (75,2%), Estonia (75,1%), Danemarca (73,7%), Marea Britanie (73,1%) și Olanda (72,8%).

În 2016, peste 19% din femeile din UE care nu lucrau au fost inactice pe piața muncii din cauza îngrijirii copiilor sau adulților din familie cu nevoi speciale. În medie, rata de ocupare a femeilor cu un copil sub 6 ani este cu 9 puncte procentuale mai mică decât rata de ocupare a femeilor fără copii, iar în unele state membre precum Slovacia, Republica Cehă și Ungaria această diferență este de peste 30 de puncte procentuale (European Commission, 2018a).

În toate statele membre ale UE, ratele de ocupare a forței de muncă la femei sunt mai mici decât cele pentru bărbați. Indicatorul principal al Tabloului de bord social pentru egalitatea de gen pe piața muncii este *diferența de gen a ocupării forței de muncă*<sup>7</sup>, care a atins 11,5 puncte procentuale în UE-28 la nivelul anului 2017 și 11,2 puncte procentuale în Zona euro-19 (Figura 2). Se remarcă variații semnificative în spațiul UE, unul dintre statele cu cele mai mici diferențe de gen fiind Germania, pe când în două state din sudul Europei se înregistrează cele mai mari diferențe, respectiv, Grecia și Italia. În România, diferența de gen a ocupării forței de muncă în 2017 a fost cu 5,6 puncte procentuale peste media UE, respectiv de 17,1 puncte procentuale.

**Figura 2: Diferența de ocupare între femei și bărbați pentru persoanele cu vârsta cuprinsă între 20-64 ani, în UE, Zona euro, Germania, România, Grecia și Italia (în puncte procentuale)**



Sursa: Reprezentare a autorilor pe baza literaturii de specialitate (European Commission, 2018c).

Raportul Comisiei Europene privind egalitatea între femei și bărbați în UE (European Commission, 2018c) evaluează principalele inițiative lansate sau realizate în 2017 în cinci domenii tematice :

- (1) independența economică egală a femeilor și bărbaților;
- (2) remunerația egală pentru munca de valoare egală;
- (3) egalitatea în procesul de luare a deciziilor;
- (4) încetarea violenței bazate pe gen; și

<sup>7</sup> Diferența de ocupare între femei și bărbați este definită ca diferența dintre ratele de ocupare a bărbaților și a femeilor în vârstă de 20-64 ani.

(5) promovarea egalității de gen dincolo de granițele UE.

În raport se subliniază că, în pofida unor progrese evidente, femeile sunt încă departe de a atinge independența economică deplină. Comparativ cu bărbații, femeile tind să lucreze mai puține ore, să lucreze în sectoare slab salarizate și să ocupe posturi de rang inferior bărbaților, ceea ce conduce la o remunerație considerabil mai mică și diferențe de câștiguri salariale. Aceste diferențe se datorează într-o oarecare măsură asumării rolurilor tradiționale de gen profund înrădăcinate în cultura unor state membre.

Datele statistice indică faptul că printre cele mai comune domenii ocupaționale ale femeilor din țările UE se numără următoarele: vânzări, educație preșcolară și primară, asistență socială și servicii de îngrijire la domiciliu, administrație și secretariat. Profesiile din domeniul asistenței medicale, juridic și al resurselor umane sunt exemple de ocupații de nivel superior în care prezența femeilor a crescut considerabil. În schimb, ponderea femeilor în alte profesii, precum inginerie și IT, rămâne scăzută (European Commission, 2018c).

***Ponderea femeilor care lucrează cu jumătate de normă*** reprezintă un alt indicator utilizat în analiza egalității de gen pe piața muncii. Această pondere rămâne la nivelul UE stabilă, la aproximativ 30%, comparativ cu 8% pentru bărbați, și de asemenea se pot observa diferențe semnificative între țări. Studiile arată că opțiunea de a lucra cu jumătate de normă este un mijloc important pentru întreținerea femeilor cu copii preșcolari, dar și unul dintre factorii cheie care au contribuit la existența diferențelor salariale semnificative între femei și bărbați. În statele membre în care echilibrul între viața profesională și personală (posibilitatea unui program de lucru flexibil, existența unui sistem eficient de îngrijire a preșcolarilor) este diminuat, ratele de ocupare a femeilor se situează sub media UE. În țările cu o cultură mai extinsă a aranjamentelor flexibile de lucru în ceea ce privește angajarea cu fracțiune de normă, ratele de ocupare a femeilor se poziționează în topul statelor peste media UE.

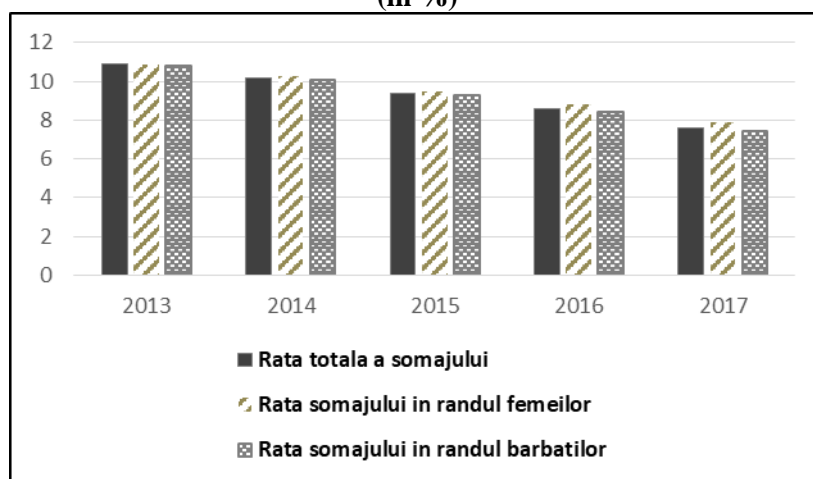
Potrivit unui raport al Comisiei Europene (European Commission, 2018c), creșterea angajărilor cu jumătate de normă reprezintă o altă schimbare semnificativă a condițiilor de muncă în UE. Ponderea persoanelor care lucrează cu jumătate de normă în UE a crescut de la 15% în 2002 la 19% în 2017. Angajarea cu jumătate de normă a fost mult mai frecventă în rândul femeilor (31%) decât în cel al bărbaților (8%), la nivelul anului 2017. Astfel, au fost înregistrate cele mai mari proporții ale lucrătorilor cu jumătate de normă în Olanda (47%), Austria (28%), Germania (27%), Belgia și Regatul Unit (ambele cu 24%), iar cele mai mici în Bulgaria (2%), Ungaria (4%) și Croația (5%).

Conform aceleași surse, în paralel, pe piața muncii din UE posibilitatea de a găsi un loc de muncă permanent a scăzut ușor între 2002 și 2017, deoarece ponderea angajaților temporari în UE a crescut de la 11% în 2002 la 13% în 2017. Proporția femeilor angajate temporar în UE, de 14%, a fost aproape la fel ca proporția bărbaților (13%) în 2017. Ponderea totală a salariaților temporari a variat între statele membre, cele mai mari fiind înregistrate în Polonia și Spania (26%), Portugalia (22%) și Croația (20%), iar cele mai scăzute în România (1%), Lituania (2%), Estonia și Letonia (ambele 3%).

## 5.2. Evoluția șomajului în rândul femeilor în UE

Ca o tendință generală, în UE femeile au fost afectate de șomaj într-o mai mare măsură decât bărbații în ultimii 20 de ani (European Commission, 2017b). În anul 2000, rata șomajului la femei a fost de aproximativ 10%, în timp ce rata în rândul bărbaților a fost de sub 8%. Până la sfârșitul anului 2002, această diferență de gen s-a redus la aproximativ 1,4 puncte procentuale, iar între 2002 și jumătatea anului 2007, aceasta a rămas, într-o măsură mai mică sau mai mare, constantă. În primul trimestru al anului 2008, ratele șomajului bărbaților și femeilor în UE-28 se aflau la cele mai scăzute niveluri, de 6,3% și, respectiv, 7,4%, existând o diferență de numai 0,9 puncte procentuale. Ulterior, în cel de-al treilea trimestru al anului 2009 rata șomajului în rândul bărbaților a înregistrat valori mai ridicate decât în rândul femeilor. Declinul ratei șomajului în rândul bărbaților în cursul anului 2010 și în prima jumătate a anului 2011 și stabilitatea ratei șomajului în rândul femeilor în aceeași perioadă au readus șomajul în rândul femeilor la niveluri mai ridicate comparativ cu bărbații. Din anul 2011 și până la mijlocul anului 2013, cele două rate au crescut cam în același ritm, atingând valoarea cea mai mare din perioada analizată 2000-2013, respectiv 10,8% pentru bărbați și de 10,9% pentru femei. Începând cu sfârșitul anului 2013, atât ratele șomajului la bărbați, cât și la femei au început să scadă treptat, ajungând la 7,4% și, respectiv, 7,9% în UE-28, la sfârșitul anului 2017 (Figura 3). Comparativ, rata șomajului pe total ajustată sezonier în Zona euro a fost de 8,6% în decembrie 2017, iar în UE-28 de 7,6% (Eurostat, 2019a; 2019b).

**Figura 3: Evoluția ratelor șomajului în UE-28, în perioada 2013-2017 (în %)**



Sursa: Reprezentare a autorilor pe baza datelor Eurostat (2019b).

Pentru a încuraja participarea femeilor la piața muncii, ca exemplu de bună practică, Republica Cehă a stabilit ca fiind obligatoriu dreptul tuturor copiilor de a urma cursuri de pregătire preșcolară, introducând în regim obligatoriu un an de educație preșcolară (educație timpurie) și garantând locuri în grădinițe și creșe (vârste între 4 luni - 3 ani) și consolidând totodată sprijinul acordat copiilor cu nevoi educaționale speciale (European Commission, 2018c). În aprilie 2017, guvernul finlandez a propus extinderea îngrijirii gratuite, sau la un nivel de plată scăzut (subvenționat), a copiilor din familiile cu venituri mici și medii. În 2017,

alte state membre (precum Ungaria) au introdus de asemenea măsuri pentru sprijinirea creării de grădinițe și dezvoltarea de creșe pentru copiii din zonele defavorizate.

## 6. Concluzii

Una dintre cele mai înrădăcinate forme de discriminare la nivelul societăților europene este inegalitatea bazată pe gen. De aceea, prioritățile legate de implementarea PEDS ar trebui să se concentreze pe creșterea oportunităților de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor, ceea ce poate fi un răspuns la deficitul de forță de muncă din unele state din UE. Integrarea femeilor pe piața muncii, care reprezintă un „rezervor” de forță de muncă insuficient utilizat, poate fi susținut prin promovarea unor contracte de muncă non-standard, flexibilizarea pieței muncii, cât și prin extinderea sistemelor de îngrijire a copiilor preșcolari.

În ceea ce privește România, din cei cinci indicatori luați în analiză în *Tabloul de bord social privind egalitatea de șanse și accesul la piața muncii*, la patru dintre aceștia este evaluată ca fiind în situație critică, iar numai la indicatorul privind inegalitatea veniturilor situația este „slabă, dar se înregistrează progrese”. Este evident că România are un drum lung de parcurs pentru a îndeplini obiectivele pilonului european al drepturilor sociale și a realiza convergența socială reală. Sub aspectul egalității de gen, în România, rata de ocupare în rândul femeilor se situează la numai 60,2%, cu 6,3 puncte procentuale mai puțin decât nivelul mediu al UE, având alături de Croația unele dintre cele mai reduse rate de ocupare la femei, dintre toate statele din Europa Centrală și de Est. În ceea ce privește tinerii din România, rata șomajului în rândul acestora a fost în 2017 de 18,3%, față de 4,9% rata totală a șomajului. Un prim pas spre o creștere economică incluzivă și compensarea deficitului de forță de muncă cu care se confruntă România îl constituie folosirea rezervorului de forță de muncă neutilizat din rândul femeilor sau al tinerilor NEET.

În opinia noastră, existența unor indicatori unici la nivelul UE pentru monitorizarea progreselor înregistrate în cadrul PEDS constituie o diminuare a subsidiarității politicilor sociale și o creșterea a rolului UE în crearea unor politici sociale mult mai integrate și unitare, care au un rol esențial în creșterea coeziunii sociale și a nivelului de trai și calității vieții în toate statele membre.

Acest lucru implică instituirea unui proces european pentru coordonarea politicilor sociale, în general, și a politicilor de ocupare, în special, care să evalueze periodic și să monitorizeze progresele realizate în ceea ce privește punerea în aplicare a celor 20 de principii de bază ale PEDS și a indicatorilor tabloului de bord social. PEDS încercă să dea un răspuns unic și coordonat principalelor provocări cu care se confruntă UE: inegalități, sărăcie, șomaj, excludere socială, disparități economico-sociale și teritoriale, iar de modul în care se vor transpune în practică principiile sale în toate statele membre depinde însuși viitorul UE, ca un spațiu al valorilor europene, în care drepturile sociale ale tuturor cetățenilor să fie respectate în aceeași măsură.



## Referințe bibliografice

- Bonciu, F. (2018). The European Pillar of Social Rights: Too Little, Too Late? *Romanian Journal of European Affairs*, vol. 18, no. 1, June, disponibil la: [http://rjea.ier.gov.ro/wp-content/uploads/articole/RJEA\\_vol.18\\_no.1\\_June2018\\_art.4.pdf](http://rjea.ier.gov.ro/wp-content/uploads/articole/RJEA_vol.18_no.1_June2018_art.4.pdf).
- Calea Europeană (2019). Ana Birchall, în urma participării la Forumul Economic Mondial: „Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați reprezintă un factor care încurajează dezvoltarea economică”, disponibil la: <https://www.caleaeuropeana.ro/ana-birchall-in-urma-participarii-la-forumul-economic-mondial-egalitatea-de-sanse-si-de-tratament-intre-femei-si-barbati-reprezinta-un-factor-care-incurajeaza-dezvoltarea-economica/>.
- Comisia Europeană (2017a). *Cartea albă privind viitorul Europei – Reflecții și scenarii pentru UE-27 până în 2025*, COM(2017) 2025, Bruxelles, 1 martie.
- Comisia Europeană (2017b). *Document de reflecție privind dimensiunea socială a Europei*, COM(2017) 206 final, Bruxelles, 26 aprilie.
- Comisia Europeană (2017c). *Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind instituirea unui Pilon european al drepturilor sociale*, COM(250) final, Bruxelles, 26 aprilie.
- Comisia Europeană (2017d). *Document de lucru al Serviciilor Comisiei care însoțește documentul Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind instituirea unui Pilon european al drepturilor sociale*, SWD (2017) 201 final, Bruxelles, 26 aprilie.
- Comisia Europeană (2017e). *Tabloul de bord social care însoțește documentul Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind instituirea unui Pilon european al drepturilor sociale, Document de lucru al Serviciilor Comisiei*, SWD(2017) 200 final, Bruxelles, 26 aprilie.
- Comisia Europeană (2017f). *Pilonul European al drepturilor sociale în 20 de principii*, disponibil la: [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_ro](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_ro).
- Comisia Europeană (2017g). *Dimensiunea socială a Europei: Președintele Juncker și premierul Löfven prezintă o cale de urmat după Summit-ul social*, disponibil la: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-17-4973\\_ro.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-4973_ro.htm).
- Comisia Europeană (2018). *Pilonul european al drepturilor sociale, Pentru o Europă mai echitabilă și mai socială*, Europa Socială, Luxemburg.
- Comisia Europeană (2019a). *Document de reflecție – Către o Europă durabilă până în 2030*, Bruxelles.
- Comisia Europeană (2019b). *Anexe la Documentul de reflecție – Către o Europă durabilă până în 2030*, 30 ianuarie, Bruxelles, COM (2019) 22 final.
- Consiliul UE (2017). *Pilonul european al drepturilor sociale: Proclamație și semnare*, comunicat de presă, 17 noiembrie, disponibil la: <https://www.consilium.europa.eu/ro/press/press-releases/2017/11/17/european-pillar-of-social-rights-proclamation-and-signing/>.
- De Schutter, O. (2018). *The European Pillar of Social Rights and the role of the European Social Charter in the eu legal order*. Council of Europe, disponibil la: <https://rm.coe.int/study-on-the-european-pillar-of-social-rights-and-the-role-of-the-esc-/1680903132>.
- European Commission (2017a). *The Digital Skills Gap in Europe*, disponibil la: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/digital-skills-gap-europe>.
- European Commission (2017b). *Women in the Labour Market*, European Semester Thematic Factsheet, disponibil la: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester\\_thematic-factsheet\\_labour-force-participation-women\\_en\\_0.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_en_0.pdf).
- European Commission (2018a). *The social scoreboard. Employment, Social Affairs and Inclusion*, disponibil la: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9163&furtherNews=yes>.

- European Commission (2018b). *Joint Employment Report 2018. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion*, disponibil la: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=18624&langId=en>.
- European Commission (2018c). *2018 Report on equality between women and men in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, disponibil la: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1>.
- Eurostat (2018). *Population projections*, disponibil la: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/People\\_in\\_the\\_EU\\_-\\_population\\_projections#A\\_demographic\\_future\\_.E2.80.94\\_concluding\\_remarks](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/People_in_the_EU_-_population_projections#A_demographic_future_.E2.80.94_concluding_remarks).
- Eurostat (2019a). *Employment by sex*, disponibil la: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tesem010&language=en>.
- Eurostat (2019b). *Unemployment statistics*, disponibil la: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment\\_statistics#Recent\\_developments](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics#Recent_developments).
- German Association for Public and Private Welfare (2017). *Opinion of the German Association on the European Pillar of Social Rights*. International and European Social Policy, disponibil la: <https://www.deutscher-verein.de/en/uploads/dateien-stab-internationales/dv-12-17-opinion-epsr.pdf>.
- Juncker, J.C. (2015). *State of the Union 2015: Time for Honesty, Unity and Solidarity*, European Commission Strasbourg, disponibil la: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_SPEECH-15-5614\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_SPEECH-15-5614_en.htm).
- Karlson, N., Wennerberg, F. (2018). *The European Social Pillar: A Threat to Welfare and Prosperity?* The Ratio Institute Stockholm, disponibil la: <http://ratio.se/app/uploads/2018/05/the-european-social-pillar.pdf>.
- Parlamentul European, Consiliul Uniunii Europene și Comisia Europeană (2017). *Pilonul european al drepturilor sociale*, disponibil la: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_ro.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_ro.pdf).
- Social Platform (2017). *Furnizarea Europei Sociale - semne promițătoare în cadrul Pilonului European al Drepturilor Sociale*, Social Europe, disponibil la: <http://www.socialplatform.org/news/delivering-social-europe-promising-signs-in-the-european>.

---

Vă rugăm să citați acest articol astfel:

Dumitrescu, A. L., Oehler Șincai, I.M. (2019). Pilonul european al drepturilor sociale: progrese și provocări. *Revista de Economie Mondială*, 11(1), pp. 36-53

---