

Bruxelles, 15 martie 2018
(OR. en)

**Dosar interinstituțional:
2018/0064 (COD)**

7203/18
ADD 2

SOC 145
EMPL 108
MI 180
CODEC 392
IA 68

NOTĂ DE ÎNSOȚIRE

Sursă:	Secretar general al Comisiei Europene, sub semnătura dlui Jordi AYET PUIGARNAU, director
Data primirii:	13 martie 2018
Destinatar:	DI Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, Secretarul General al Consiliului Uniunii Europene
Nr. doc. Csie:	SWD(2018) 69 final
Subiect:	DOCUMENT DE LUCRU AL SERVICIILOR COMISIEI REZUMATUL EVALUĂRII IMPACTULUI care însoțește documentul Propunere de Regulament al Parlamentului European și al Consiliului de instituire a unei Autorități Europene a Muncii

În anexă, se pune la dispoziția delegațiilor documentul SWD(2018) 69 final.

Anexă: SWD(2018) 69 final



Strasbourg, 13.3.2018
SWD(2018) 69 final

DOCUMENT DE LUCRU AL SERVICIILOR COMISIEI

REZUMATUL EVALUĂRII IMPACTULUI

care însoțește documentul

**Propunere de Regulament al Parlamentului European și al Consiliului
de instituire a unei Autorități Europene a Muncii**

{COM(2018) 131 final} - {SWD(2018) 68 final}

Fișă rezumat

Evaluarea impactului referitoare la [Propunerea de regulament de instituire a unei Autorități Europene a Muncii

A. Necesitatea de a acționa

De ce? Care este problema abordată?

Libera circulație a lucrătorilor și a serviciilor reprezintă un atu-cheie pentru UE. Acest mare avantaj depinde însă de existența unor norme clare, echitabile și eficient aplicate în domeniul mobilității transfrontaliere a forței de muncă și al coordonării sistemelor de securitate socială. UE a elaborat un corpus legislativ vast care reglementează libera circulație a lucrătorilor, detașarea lucrătorilor în contextul prestării de servicii și normele în materie de coordonare a securității sociale. Comisia Juncker a prezentat mai multe propuneri de îmbunătățire a acestui cadru de reglementare, printre care revizuirea Directivei privind detașarea lucrătorilor și a Regulamentului privind coordonarea sistemelor de securitate socială, precum și *elaborarea legislației specifice care reglementează* detașarea lucrătorilor în sectorul transportului rutier internațional.

Cu toate acestea, există în continuare preocupări legate de deficiențele în ceea ce privește respectarea și aplicarea eficientă a normelor UE, care riscă să compromită încrederea și echitatea în cadrul pieței interne. Se disting în special două probleme: în primul rând, un deficit de informații, sprijin și îndrumare pentru cetățeni și angajatori în situații transfrontaliere; în al doilea rând, o cooperare inadecvată între autoritățile naționale cu privire la asigurarea respectării normelor.

Prezenta propunere urmărește abordarea următoarelor provocări specifice:

- sprijinul și îndrumarea inadecvate pentru cetățeni și întreprinderi în situații transfrontaliere, inclusiv informațiile incomplete sau insuficiente cu privire la drepturile și obligațiile acestora;
- accesul limitat la informații și schimbul insuficient de informații între autoritățile naționale responsabile de diferite domenii ale mobilității forței de muncă și de coordonarea securității sociale;
- capacitatea insuficientă a autorităților naționale de a organiza cooperarea cu alte autorități la nivel transfrontalier;
- mecanisme slabe sau inexistente pentru desfășurarea de activități transfrontaliere comune în vederea asigurării respectării normelor;
- lipsa unui mecanism transfrontalier de mediere între statele membre în toate domeniile care țin de mobilitatea forței de muncă și coordonarea securității sociale;
- cooperarea insuficientă existentă la nivelul UE în acest domeniu.

Mobilitatea forței de muncă în UE a înregistrat o tendință ascendentă în perioada crizei. Până în 2017, s-a ajuns la un număr de 17 milioane de cetățeni care locuiau sau lucrau într-un alt stat membru decât cel de origine. Cifrele s-au dublat aproape comparativ cu zece ani în urmă. Detașările au crescut cu 68 % din 2010, ajungând la 2,3 milioane în 2016. 1,4 milioane de cetățeni ai UE fac naveta pentru a merge la serviciu într-un alt stat membru. Având în vedere această situație, este necesară o cooperare eficientă între autoritățile naționale și o acțiune concertată în domeniul administrativ, pentru a gestiona o piață a muncii cu o dimensiune europeană din ce în ce mai accentuată.

Ce se așteaptă de la această inițiativă?

Obiectivul general al inițiativei este să contribuie la consolidarea echității și încrederii în piața internă și să sprijine libera circulație a lucrătorilor și a serviciilor. Obiectivele specifice ale inițiativei sunt:

- îmbunătățirea accesului cetățenilor și angajatorilor la informații privind drepturile și obligațiile lor în materie de mobilitate a forței de muncă și coordonare a securității sociale, precum și a accesului la serviciile relevante;
- consolidarea cooperării operaționale dintre autorități în vederea asigurării respectării transfrontaliere a legislației relevante a Uniunii, inclusiv prin facilitarea inspecțiilor comune;
- medierea și facilitarea soluțiilor în caz de litigii între autoritățile naționale și perturbări transfrontaliere ale pieței forței de muncă, de exemplu restructurări ale unor întreprinderi care afectează mai multe state membre.

Care este valoarea adăugată a acțiunii la nivelul UE?

Deși asigurarea respectării legislației UE rămâne de competența autorităților naționale, libera circulație a lucrătorilor, detașarea lucrătorilor și coordonarea securității sociale sunt, prin definiție, aspecte transnaționale care necesită luarea de măsuri la nivelul UE.

B. Soluții

Ce opțiuni strategice legislative și nelegislative au fost luate în considerare? Există sau nu o opțiune preferată? De ce?

Au fost luate în considerare trei opțiuni strategice pentru Autoritatea Europeană a Muncii, caracterizate printr-un grad sporit de ambiție: (1) o opțiune de sprijin, (2) o opțiune operațională și (3) o opțiune de supraveghere. Fiecare opțiune cuprinde următoarele sarcini pe care le-ar putea îndeplini o Autoritate Europeană a Muncii:

- servicii de mobilitate a forței de muncă pentru cetățeni și întreprinderi;
- cooperare și schimb de informații între autoritățile de naționale;
- sprijin pentru inspecțiile comune;
- analize ale pieței forței de muncă și evaluarea riscurilor;
- sprijin pentru consolidarea capacităților;
- mediere între autoritățile naționale;
- facilitarea cooperării între părțile interesate relevante în eventualitatea unor perturbări transfrontaliere ale pieței forței de muncă.

În ceea ce privește implementarea, au fost luate în considerare următoarele opțiuni:

- înființarea unei rețele europene de coordonare a organismelor existente în domeniul mobilității forței de muncă din UE și asumarea de către Comisie a unor sarcini operaționale noi; (1)
- crearea unei noi Autorități Europene a Muncii, cu sarcini operaționale, bazată pe actualele organisme de mobilitate a forței de muncă; (2)
- instituirea unei noi Autorități Europene a Muncii pe baza unei agenții a UE existente în domeniul ocupării forței de muncă. (3)

Opțiunea preferată este opțiunea strategică operațională (2) care ar urma să fie implementată prin intermediul unei noi Autorități Europene a Muncii (2). Această abordare permite Comisiei să mențină direcția strategică împreună cu statele membre, ca și în prezent, respectând astfel principiul evitării delegării de noi sarcini.

Opțiunea strategică operațională oferă cel mai bun echilibru în îndeplinirea obiectivelor, asigurând efecte pozitive pentru autoritățile naționale, lucrători și întreprinderi, fără o creștere semnificativă a costurilor, și beneficiază de sprijin puternic din partea celor interesați. Opțiunea de implementare care constă în instituirea unei Autorități Europene a Muncii pe baza organismelor existente la nivelul UE în domeniul mobilității combină eficiența în implementarea sarcinilor operaționale cu sprijinirea activităților organismelor UE existente, eficientizându-le în același timp, într-o manieră proporțională și respectând subsidiaritatea, acestea fiind două aspecte evidențiate de părțile interesate relevante.

Pentru înființarea unei noi agenții este necesar un instrument legislativ (regulament).

Care sunt susținătorii fiecărei opțiuni?

Nivelul de susținere variază în funcție de diversele părți interesate și de diferitele măsuri și opțiuni. Există un sprijin larg pentru ameliorarea schimbului de informații și a evaluării riscurilor, însă se remarcă o mare reticență din partea autorităților naționale și a organizațiilor patronale în ceea ce privește inspecțiile transfrontaliere comune impuse, deciziile obligatorii sau mecanismele obligatorii de soluționare a litigiilor. În domeniul transportului rutier internațional, autoritățile naționale responsabile de asigurarea respectării legislației exprimă un sprijin mai puternic față de un mecanism la nivelul UE care ar facilita aplicarea transfrontalieră armonizată a normelor. Sindicatele susțin mecanismele de conciliere la nivelul UE. Atât sindicatele, cât și cetățenii ar susține extinderea soluționării litigiilor la nivel transfrontalier, incluzând și litigiile transfrontaliere individuale.

Cu câteva excepții, sprijinul pentru înființarea unei noi Autorități depinde de sfera sa de acțiune și de obiectivele fixate, precum și de eventualele costuri. Părțile interesate au tendința să favorizeze opțiunea raționalizării și

eficientizării rețelelor și structurilor existente.

C. Impactul opțiunii preferate

Care sunt avantajele opțiunii preferate (dacă există; în caz contrar, ale opțiunilor principale)?

Pentru cetățeni, în special pentru lucrătorii mobili, avantajele vor consta într-o mai bună protecție și o reducere a expunerii la riscul de fraudă și abuzuri, în special în sectorul transportului rutier. Alte avantaje rezultă din îmbunătățirea posibilităților de fructificare a drepturilor la liberă circulație.

Întreprinderile, în special IMM-urile, vor beneficia de o concurență mai loială și de condiții mai echitabile, precum și de reducerea incertitudinii cu privire la situația lor, aspecte relevante în special în cazul detașării lucrătorilor. Toate aceste elemente, combinate cu o mai bună informare, pot facilita deciziile întreprinderilor de a se angaja în activități transfrontaliere.

Pentru autoritățile naționale, beneficiile decurg din consolidarea cooperării și a capacității de control, pentru îmbunătățirea respectării normelor. Se preconizează că avantajele cooperării vor crește în timp, pe măsură ce un număr tot mai mare de autorități naționale vor decide să utilizeze cadrul disponibil.

Din funcționarea mai eficientă și mai echitabilă a pieței interne ar rezulta, în general, beneficii macroeconomice mai ample, contribuind la o concurență globală echitabilă și la restabilirea încrederii între administrații.

Care sunt costurile opțiunii preferate (dacă există; în caz contrar, ale opțiunilor principale)?

În cadrul opțiunii combinate preferate, costurile bugetare totale ale UE pentru Autoritatea Europeană a Muncii sunt estimate la 50,9 milioane de euro pe an, odată ce se va atinge viteza de croazieră, în 2023. Nu există efecte la nivel de mediu.

Care va fi impactul asupra societăților, a IMM-urilor și a microîntreprinderilor?

Întreprinderile, IMM-urile și microîntreprinderile ar trebui să fie pozitiv influențate. Ele ar urma să beneficieze de o mai mare eficiență administrativă și de o funcționare mai eficientă a pieței interne, în special prin măsuri ameliorate de asigurare a unor condiții de concurență echitabile. Nu există costuri pentru întreprinderile care își respectă obligațiile.

Va exista un impact semnificativ asupra bugetelor și asupra administrațiilor naționale?

Se vor înregistra efecte minime asupra bugetelor naționale, având în vedere sprijinul oferit propunerii în cadrul bugetului UE. Nu este posibilă cuantificarea exactă a impactului asupra administrațiilor, însă, conform unor studii de caz, este probabil ca impactul să fie pozitiv, deoarece o mai bună aplicare a normelor va asigura recuperarea contribuțiilor la asigurările sociale neplătite anterior.

Vor exista și alte efecte semnificative?

Propunerea va implica raționalizarea unora dintre organismele actuale ale UE din domeniul mobilității, și anume: (i) biroul european de coordonare al EURES, (ii) consiliul de conciliere din cadrul Comisiei administrative (CA) pentru coordonarea sistemelor de securitate socială, (iii) consiliul de audit și (iv) comisia tehnică a CA, (v) platforma europeană de combatere a muncii nedeclarate, (vi) comitetul de experți privind detașarea lucrătorilor și (vii) comitetul tehnic privind libera circulație a lucrătorilor. Sarcinile îndeplinite în prezent de aceste organisme ar urma să fie efectuate de către Autoritate. În schimb, Autoritatea ar urma să dezvolte cooperarea cu celelalte trei comitete din domeniul mobilității forței de muncă și al coordonării securității sociale (comisia administrativă, comitetul consultativ și comitetul consultativ pentru libera circulație a lucrătorilor). Comitetul privind transportul rutier va rămâne, de asemenea, neschimbat.

D. Acțiuni subsecvente

Când va fi revizuită politica?

Comisia va revizui punerea în aplicare a regulamentului la 5 ani de la data intrării sale în vigoare, în conformitate cu cerințele din Regulamentul financiar și cu orientările privind o mai bună legiferare.