COMISIA
EUROPEANĂ

Bruxelles, 4.12.2018
COM(2018) 789 final

RAPORT AL COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU ȘI COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN

privind punerea în aplicare a Directivei 2014/54/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 aprilie 2014 privind măsurile de facilitare a exercitării drepturilor conferite lucrătorilor în contextul liberei circulații a lucrătorilor

1. INTRODUCERE

1.1. Directiva

Libera circulație a lucrătorilor este o libertate fundamentală a cetățenilor Uniunii Europene și unul dintre pilonii pieței interne. Aceasta este prevăzută la articolul 45 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE). Acest drept a fost dezvoltat în continuare prin legislația secundară, în special prin Regulamentul (UE) nr. 492/2011 al Parlamentului European și al Consiliului din 5 aprilie 2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii. De asemenea, acesta a fost dezvoltat suplimentar de jurisprudența Curții Europene de Justiție.

În pofida unui set de norme relativ stabil și complet, astfel cum a fost confirmat într-o serie de rapoarte[1], cetățenii Uniunii se pot confrunta în continuare cu probleme practice în exercitarea drepturilor lor ca lucrători în UE. În încercarea de a elimina decalajul dintre legislație și aplicarea sa în practică, la 16 aprilie 2014, Parlamentul European și Consiliul au adoptat Directiva 2014/54/UE privind măsurile de facilitare a exercitării drepturilor conferite lucrătorilor în contextul liberei circulații a lucrătorilor[2] (denumită în continuare „directiva").

Directiva nu creează noi drepturi substanțiale pentru lucrători și/sau membrii familiilor acestora pe lângă cele prevăzute în temeiul articolului 45 din TFUE și al Regulamentului 492/2011. Aceasta urmărește doar să asigure aplicarea mai eficace și mai uniformă a drepturilor existente și respectarea acestora.

1.2. Raportul

În conformitate cu articolul 9 din directivă, prezentul raport se referă la punerea în aplicare a directivei. În măsura în care informațiile disponibile permit acest lucru, raportul abordează, de asemenea, eficacitatea directivei în practică. În plus, acesta analizează măsura în care este necesară o modificare a directivei pentru a garanta o mai bună respectare a legislației Uniunii privind libera circulație a lucrătorilor.

Raportul se bazează în principal pe informații privind măsurile de transpunere a directivei pe care statele membre le-au comunicat Comisiei în temeiul articolului 8 din directivă. Trimiterile la legislațiile naționale care transpun directiva se regăsesc pe pagina web Eur-Lex[3]. De asemenea, Comisia a consultat membrii Comitetului consultativ privind libera circulație a lucrătorilor[4], trimițându-le un chestionar detaliat[5] (denumit în continuare „chestionarul") și, ulterior, proiectul de raport. Atunci când a fost necesar, Comisia a solicitat, de asemenea, clarificări cu privire la măsurile de punere în aplicare din partea membrilor Comitetului tehnic privind libera circulație a lucrătorilor[6]. Ar trebui remarcat faptul că informațiile primite au variat considerabil în ceea ce privește conținutul și detaliile. De

[1] A se vedea, în special, paginile 3-4 din expunerea de motive a propunerii de directivă https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/ALL/?uri=CELEX:52013PC0236
[2] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/ALL/?uri=CELEX%3A32014L0054
[3] http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/NIM/?uri=CELEX:32014L0054&qid=1525688983864
[4] Comitet instituit în temeiul articolului 21 din Regulamentul 492/2011.
[5] Chestionarul s-a axat pe punerea practică în aplicare a directivei și pe eficacitatea acesteia. Paisprezece guverne ale statelor membre și patru organizații sindicale naționale au oferit răspunsuri (până în iunie 2018).
[6] Comitet instituit în temeiul articolului 29 din Regulamentul 492/2011.

asemenea, Comisia a utilizat informațiile colectate de rețeaua sa de experți juridici cu privire la libera circulație a lucrătorilor și la coordonarea securității sociale[7].

2. PROCESUL DE TRANSPUNERE

În conformitate cu articolul 8 din directivă, statele membre au avut obligația să transpună directiva până la 21 mai 2016.

Pentru a sprijini statele membre în procesul de transpunere, în noiembrie 2015 Comisia a prezentat un document neoficial care explică mai detaliat principalele dispoziții ale directivei. Punerea în aplicare a directivei a fost discutată în cadrul mai multor reuniuni ale comitetelor menționate mai sus desfășurate între 2015 și 2018.

Cu toate acestea, până la termenul de transpunere, numai șapte state membre[8] au notificat măsuri care au transpus complet directiva.

În septembrie 2016, Comisia a inițiat proceduri de constatare a neîndeplinirii obligațiilor împotriva a 12 state membre[9] care încă nu notificaseră transpunerea completă a directivei. În noiembrie 2017, ultimele două țări[10] au notificat transpunerea completă. Prin urmare, procedurile de constatare a neîndeplinirii obligațiilor au fost închise.

Comisia finalizează în prezent analiza conformității măsurilor naționale pentru a asigura punerea corectă în aplicare a directivei. În cadrul verificării continue a conformității, aceasta comunică cu statele membre cu privire la aspectele identificate în prezentul raport.

3. PUNEREA ÎN APLICARE A DIRECTIVEI

Directiva a fost transpusă în mai multe moduri. Majoritatea statelor membre au adus modificări legislației lor naționale. Cu toate acestea, numărul modificărilor a variat substanțial - de la un act specific (Malta, Cipru, Grecia, Portugalia) la modificarea a zeci de acte juridice (Lituania, România). Danemarca, Franța, Spania, Italia, Țările de Jos și Regatul Unit au considerat că legislația lor națională respectă deja directiva și că nu sunt necesare alte măsuri legislative. În Austria și Belgia, directiva este transpusă prin acte atât la nivel federal, cât și la nivel regional. Niciun stat membru nu a menționat punerea în aplicare a oricăreia dintre dispozițiile directivei prin acorduri colective.

În general, statele membre au prevăzut măsuri nelegislative pentru a pune în aplicare dispozițiile legate, în special, de funcționarea organismelor (a se vedea secțiunea 3.3) și/sau de îmbunătățirea accesului la informații (de calitate) (a se vedea secțiunea 3.5).

3.1. Domeniul de aplicare personal și material (articolele 1 și 2)

Chiar și înainte de adoptarea directivei, statele membre trebuiau să se asigure că legislația lor privind libera circulație se aplică tuturor categoriilor de persoane și cuprinde toate aspectele

[7] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1098.
[8] FI, DE, IE, IT, MT, NL și SE.
[9] AT, CY, CZ, DK, EE, FR, EL, HU, LT, LU, PT și RO.
[10] CZ și LU.

reglementate de articolul 45 din TFUE pe o bază nediscriminatorie. Având în vedere că articolele 1 și 2 din directivă păstrează domeniul de aplicare al articolului 45 din TFUE și al Regulamentului 492/2011, ambele fiind direct aplicabile, acestea nu au generat noi obligații pentru statele membre în ceea ce privește transpunerea. Cu toate acestea, ambele articole au încurajat unele state membre[11] să verifice dacă normele lor naționale în vigoare respectau într-adevăr domeniul de aplicare personal și material al dispozițiilor de mai sus.

3.2. Apărarea drepturilor (articolul 3)

Toate statele membre asigură accesul la procedurile judiciare care permit lucrătorilor din Uniune și membrilor familiilor acestora să își apere drepturile conferite de articolul 45 din TFUE și de Regulamentul 492/2011 atunci când consideră că acestea au fost încălcate. În mare parte, acest lucru este asigurat prin norme procedurale privind nediscriminarea în general, care existau chiar și înainte de intrarea în vigoare a directivei. În unele țări[12], există o legislație specifică privind accesul lucrătorilor străini la justiție. Astfel cum prevede directiva, nu există nicio limitare în ceea ce privește apărarea drepturilor încălcate, inclusiv după încetarea relațiilor în care se presupune că au apărut restricția și obstacolul sau discriminarea.

Asociațiile, organizațiile (inclusiv partenerii sociali) sau alte entități care au un interes legitim în temeiul legislației naționale să se asigure că directiva este respectată au dreptul de a întreprinde demersuri judiciare și/sau administrative în numele sau în sprijinul lucrătorilor din Uniune. Acesta este cazul în toate statele membre, cu excepția Italiei, în care sindicatele par să poată întreprinde demersuri numai în caz de discriminări colective.

În ceea ce privește protecția împotriva represaliilor, în majoritatea țărilor măsurile de protecție a lucrătorilor din Uniune împotriva tratamentelor nefavorabile sau a consecințelor nefavorabile sunt prevăzute în legislațiile naționale împotriva discriminării sau în legislațiile privind ocuparea forței de muncă. Numai Malta și Cipru au adoptat dispoziții speciale privind protecția împotriva represaliilor după transpunerea directivei. Se pare că, în Lituania și Portugalia, protecția este limitată numai la raporturile de muncă, astfel că nu sunt protejate, de exemplu, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă care ar putea fi victime ale autorităților publice.

Informațiile privind punerea în practică a dispozițiilor articolului 3 sunt foarte limitate. Ca răspuns la chestionar, numai răspunsul sindicatelor din Lituania a menționat patru cazuri care au fost aduse recent în fața instanțelor naționale în ceea ce privește aspectele reglementate de directivă. Estonia a făcut trimitere la două plângeri care au fost soluționate de autoritățile nejudiciare în 2017. Acestea au vizat anumite practici ale instituțiilor publice privind recunoașterea calificărilor profesionale și acordarea unui drept de ședere pentru un membru de familie al unui resortisant al Uniunii. Germania și Lituania au indicat că au existat cazuri în care organizațiile au întreprins demersuri judiciare/administrative pentru a sprijini lucrătorii.

[11] De exemplu, AT, BG, CY, LT, MT și RO.

[12] BG și ES.

Lipsa de informații se explică prin faptul că directiva a fost pusă în aplicare abia recent, că organismele în materie de liberă circulație (articolul 4) nu au colectat încă astfel de informații sau că astfel de cazuri nu sunt grupate pe baza discriminării lucrătorilor din Uniune în funcție de cetățenie.

3.3. Organismul (sau organismele) care promovează egalitatea de tratament (articolul 4)

Directiva este inovatoare în sensul că obligă statele membre să desemneze o structură/un organism care să promoveze tratamentul egal al lucrătorilor din Uniune și al membrilor familiilor acestora pe motive de cetățenie, precum și să abordeze restricțiile nejustificate și obstacolele din calea dreptului lor la liberă circulație.

Desemnarea unui organism și îndeplinirea sarcinilor

Începând din noiembrie 2017, au fost desemnate organisme în materie de liberă circulație în toate statele membre, deși în Franța, Italia și Regatul Unit această desemnare nu a fost publicată în conformitate cu cerințele articolului 6 alineatul (1). Respectivele state membre nu au adoptat niciun act juridic care să pună în aplicare directiva. De asemenea, pe site-urile web ale organismelor nu se menționează faptul că acestea sunt organisme în sensul directivei sau că îndeplinesc sarcinile menționate în directivă. Lista organismelor este pusă la dispoziție online de către Comisia Europeană[13].

În marea majoritate a statelor membre, structurilor existente le-au fost atribuite rolul de organism în materie de liberă circulație, singurele excepții fiind Germania și Slovenia, unde s-a stabilit o nouă structură. În ceea ce privește tipul de organism, misiunea instituțiilor din domeniul egalității în 20 de state membre a fost extinsă pentru a aborda aspecte legate de discriminarea lucrătorilor din Uniune și a membrilor familiilor acestora pe motive de cetățenie. Autoritățile din domeniul pieței forței de muncă (cum ar fi serviciile publice de ocupare a forței de muncă sau serviciile EURES, precum și inspectoratele de muncă) și ministerele muncii reprezintă al doilea cel mai comun tip de organisme. În mod atipic, în Austria camerele federale și regionale ale forței de muncă se numără printre organisme, în timp ce în Suedia acesta este Consiliul Național al Comerțului, autoritatea internă a statului în domeniul pieței interne.

În ceea ce privește sarcinile organismelor, unele state membre susțin că organismul îndeplinește toate sarcinile enumerate în directivă, chiar dacă unele dintre ele nu sunt menționate explicit în statutul organismului și nu există exemple concrete de îndeplinire a acestora de către organism. Sarcinile care nu au fost menționate includ desfășurarea de studii și analize privind obstacolele în calea liberei circulații și formularea de recomandări cu privire la orice problemă legată de restricții și obstacole nejustificate sau de discriminare. Se pare că

[13] https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1277&langId=ro

în Italia, Letonia, Slovacia și Regatul Unit nu toate sarcinile sunt incluse în responsabilitățile organismelor.

În plus, pe lângă discriminarea pe motive de cetățenie, normele UE privind libera circulație a lucrătorilor interzic, de asemenea, restricțiile nejustificate sau obstacolele în calea liberei circulații. Rămâne de văzut dacă organismele desemnate în ceea ce privește punerea în aplicare a directivei se ocupă de acest aspect în practică.

Exemplu de bune practici în Țările de Jos: utilizarea aplicațiilor de comunicare socială

În Țările de Jos, Serviciul de Informații Publice răspunde la întrebările adresate prin intermediul Twitter, Facebook și WhatsApp.

După cum sugerează răspunsurile la chestionar, principalele activități desfășurate de organisme în practică coincid cu sarcinile stabilite în directivă. Majoritatea țărilor se concentrează pe: (1) furnizarea de asistență, care constă în principal în furnizarea de informații și consiliere juridică; (2) sensibilizarea cu privire la drepturile la liberă circulație și la activitățile organismelor, utilizând diferite canale de informare; și/sau (3) consolidarea cooperării cu alte părți interesate. Unele țări[14] utilizează aplicații de comunicare socială (sau planifică să le utilizeze) pentru a se adresa persoanelor care au nevoie de informații.

Exemplu de practici în Danemarca: sondaj privind obstacolele

În Danemarca, organismul desfășoară un sondaj în rândul autorităților competente cu privire la obstacolele/cazurile de discriminare în domeniul lor de competență.

Cu toate acestea, până în prezent informațiile cu privire la frecvența cu care organismele oferă asistență juridică și/sau asistență sub altă formă sunt rare. Ca răspuns la chestionar, doar câteva țări[15] au oferit o indicație cu privire la frecvența furnizării unei astfel de asistențe.

Studii, analize sau rapoarte privind problemele legate de libera circulație a lucrătorilor au fost desfășurate (sau sunt planificate) în numai șapte state membre[16]. Este important ca informațiile privind obstacolele, restricțiile și discriminarea să fie colectate, evaluate și difuzate către public. Acest lucru nu numai că poate îmbunătăți gradul de conștientizare generală cu privire la drepturile și procedurile de apărare a acestora, ci poate, de asemenea, descuraja alți angajatori și administrațiile să recurgă la astfel de practici.

Capacitatea de a asigura faptul că sarcinile prevăzute la articolul 4 alineatul (2) literele (a), (c) și (d) sunt îndeplinite în mod independent reprezintă un element esențial al protecției lucrătorilor mobili din Uniune.

Astfel cum s-a menționat mai sus, în peste jumătate din statele membre, organismele de promovare a egalității sunt desemnate ca organisme în domeniul liberei circulații. În ceea ce

[14] DE, MT și NL.

[15] DE, DK, EE, HR, MT și SI.

[16] AT, DE, DK, EL, FI, SE și SI.

privește mandatul, competențele, structurile și resursele acestora[17], există încă diferențe semnificative între organisme.

Independența organismelor este deosebit de relevantă în țările în care acestea nu sunt structuri independente, ceea ce, în sine, ar asigura cel puțin un anumit grad de independență. O atenție deosebită trebuie acordată independenței asistenței juridice acordate persoanelor vizate de directivă. Se pare că în Bulgaria, Croația, Cipru, Ungaria, Letonia, Polonia, Slovacia, Spania și Regatul Unit independența organismelor poate fi pusă sub semnul întrebării.

Răspunsurile la chestionar indică numai două organisme[18] care au tratat până în prezent plângeri privind libera circulație.

Directiva impune statelor membre să acorde persoanelor care nu dispun de resurse suficiente asistență gratuită în cadrul procedurilor judiciare pe bază nediscriminatorie. În Croația, resortisanții străini care locuiesc temporar în acest stat sunt eligibili pentru a beneficia de asistență juridică gratuită sub rezerva principiului reciprocității. Franța nu a furnizat clarificările solicitate cu privire la modul în care pune în aplicare această dispoziție. Numai Austria, Estonia, Grecia și un sindicat din Lituania au indicat că asistența independentă în procedurile judiciare este furnizată efectiv.

Exemplu de practici în Slovenia: proiectul FSE

În Slovenia, proiectul din cadrul Fondului social european „Dezvoltarea serviciilor pentru facilitarea mobilității transnaționale a lucrătorilor” contribuie la consolidarea capacităților organismelor.

Funcționarea corespunzătoare a organismelor

Pentru ca organismele să își îndeplinească sarcinile în mod corespunzător, este important ca acestora să le fie alocate resurse suficiente. Acest lucru este deosebit de important în cazul în care directiva a fost pusă în aplicare prin atribuirea unor sarcini suplimentare organismelor existente [articolul 4 alineatul (1) coroborat cu considerentul 18]. Această problemă a fost ridicată în cazul majorității țărilor. Multe țări se confruntă cu constrângeri financiare și încearcă să „realizeze mai mult cu mai puțin”. Volumul de muncă suplimentar al organismelor variază în mod substanțial în funcție de numărul de lucrători mobili care intră și ies de pe teritoriul țării. În plus, în unele state membre organismele îndeplineau sarcini similare cu cele stabilite în directivă chiar înainte de desemnarea lor.

Doar câteva state membre[19] au menționat în mod neechivoc că au alocat resurse suplimentare pentru îndeplinirea noilor sarcini.

Comisia va monitoriza cazurile în care lipsa de resurse suplimentare implică faptul că un organism nu este în măsură să îndeplinească în mod corespunzător sarcinile prevăzute în directivă.

[17] Pentru mai multe informații, a se vedea Raportul comun privind aplicarea Directivei 2000/43/CE a Consiliului și a Directivei 2000/78/CE a Consiliului (COM(2014) 2 final, 17.1.2014) și Raportul privind aplicarea Directivei 2000/113/CE a Consiliului (COM(2015) 190 final, 5.5.2015).

[18] DE și LT.

[19] Cum ar fi CZ, DE, EL, SE și SI.

În 11 state membre, au fost desemnate mai multe organisme. Prin urmare, este esențial ca, în conformitate cu articolul 4 alineatul (5), sarcinile lor să fie coordonate în mod corespunzător.

Exemplu de practici în Germania: cooperarea regională

În Germania, s-a desfășurat un proiect specific care a vizat îmbunătățirea procedurilor în cadrul agențiilor publice de ocupare a forței de muncă în relațiile cu cetățenii UE și promovarea cooperării regionale între serviciile privind migrația și serviciile de ocupare a forței de muncă în domeniul accesului la serviciile de ocupare a forței de muncă.

Majoritatea statelor membre fie dispun de norme formale care obligă autoritățile naționale să coopereze sau să furnizeze reciproc informații relevante, fie desemnează una dintre autorități drept „organism coordonator". Cu toate acestea, se pare că în unele state membre[20] nu au fost adoptate astfel de măsuri.

Directiva obligă statele membre să se asigure că organismele lor nu numai că cooperează cu organismele din alte state membre, ci și că utilizează serviciile de informații și de asistență existente la nivelul Uniunii. Printre acestea se numără Europa ta, SOLVIT, EURES, Rețeaua întreprinderilor europene și ghișeul unic. Cele mai multe răspunsuri la chestionar confirmă faptul că se stabilesc astfel de contacte[21]. Cu toate acestea, ele par să fie limitate și/sau să fie stabilite ad-hoc, întrucât se pare că nu există încă proceduri concrete sau practici elaborate cu privire la modul în care se desfășoară cooperarea.

Multe state membre depun eforturi pentru a îmbunătăți modul de funcționare a organismelor, încercând să abordeze dificultățile cu care se confruntă acestea în îndeplinirea sarcinilor și în consolidarea capacităților. Aceasta include elaborarea de programe de lucru/planuri strategice; stabilirea de parteneriate cu părțile interesate și organismele naționale din alte țări; îmbunătățirea accesului la informații și servicii; precum și organizarea de seminare și cursuri de formare pentru funcționari pentru a le consolida cunoștințele în domeniul liberei circulații a lucrătorilor.

3.4. Promovarea dialogului cu partenerii sociali și cu organizațiile neguvernamentale (articolul 5)

Cadrele legislative ale statelor membre prevăd posibilitatea dialogului cu părțile interesate. Cu toate acestea, în multe țări un astfel de dialog rareori se referă în mod specific la libera circulație a lucrătorilor (cu excepția, de exemplu, a Bulgariei), nu este regulat sau nu implică în mod explicit organizații neguvernamentale[22].

[20] De exemplu, AT, LT, PL, SK și UK.

[21] AT, FI, LV și NL au subliniat importanța stabilirii de contacte, în special în cadrul activităților EURES, SOLVIT și ale platformei împotriva muncii nedeclarate. Equinet, Rețea europeană a organismelor naționale de promovare a egalității (http://www.equineteurope.org/), la care participă 18 organisme, a fost menționată, de asemenea, drept o platformă adecvată pentru a stabili contacte, în special cu organismele din alte state membre.

[22] De exemplu, HR, HU, IT, MT, PL, SK și UK.

3.5. O mai bună furnizare de informații la nivel național către lucrătorii din Uniune și membrii familiilor acestora (articolul 6)

Informațiile privind drepturile la liberă circulație sunt disponibile în toate țările. Cu toate acestea, având în vedere standardele de calitate relativ înaltă stabilite prin directivă [alineatul (2)], garantarea faptului că aceste informații sunt complete, actualizate, clare și disponibile în mai multe limbi rămâne în majoritatea cazurilor o provocare. În unele cazuri, informațiile sunt răspândite pe multe site-uri web naționale, ceea ce îngreunează accesarea acestora, și sunt fragmentate[23]. În multe țări, furnizarea de informații este încă un proces în curs de desfășurare, în cadrul căruia sunt create noi site-uri web sau sunt modernizate cele existente, sunt pregătite pliante de informare și sunt realizate campanii de informare.

Statele membre ar trebui să se asigure în continuare că persoanele vizate sunt conștiente de existența organismelor și de sprijinul pe care îl oferă. Această sursă de informații ar trebui să completeze platformele existente, cum ar fi consilierii EURES[24], SOLVIT[25] și Europa ta - Consiliere[26], care pot sprijini peste 11,8 milioane de cetățeni mobili ai Uniunii de vârstă activă care locuiesc în afara țării lor de cetățenie[27,28]. Aceste informații pot, de asemenea, să încurajeze cetățenii mobili să raporteze cazurile de discriminare și să-și apere drepturile.

3.6. Alte dispoziții (articolul 7, considerentele 15 și 28)

Articolul 7 alineatul (2) prevede în mod expres că statele membre pot decide extinderea competenței organismelor pentru a include nediscriminarea pe motiv de cetățenie pentru toți cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora care își exercită dreptul la liberă circulație, astfel cum se prevede la articolul 21 din TFUE. Astfel cum s-a menționat mai sus, în peste jumătate dintre țări organismele de promovare a egalității care vizau deja toți cetățenii Uniunii au fost desemnate drept organisme în domeniul liberei circulații în temeiul directivei. Unele țări[29] au extins competența organismelor astfel încât acestea să vizeze toți cetățenii Uniunii în urma punerii în aplicare a directivei. În general, în majoritatea statelor membre, competența organismelor vizează toți cetățenii Uniunii[30].

---

[23] De exemplu, în cazul HR și LT.

[24] Consilierii EURES, care sunt disponibili în toate statele membre, au acordat asistență lucrătorilor și angajatorilor din Uniune în peste 45 000 de ocazii în 2016 (http://ec.europa.eu/internal_market/scoreboard/performance_by_governance_tool/eures/index_en.htm).

[25] SOLVIT a soluționat 34 de cazuri legate de libera circulație a lucrătorilor în 2016. http://ec.europa.eu/solvit/index_ro.htm

[26] Europa ta - Consiliere a furnizat consultanță în probleme legate de muncă, drepturile familiei și asistența socială în peste 2 500 de cazuri în 2016. http://ec.europa.eu/internal_market/scoreboard/performance_by_governance_tool/youreurope_advice/index_en.htm

[27] https://ec.europa.eu/futurium/en/system/files/ged/2017_report_on_intra-eu_labour_mobility.pdf

[28] Numărul de cetățeni ai Uniunii care trăiesc sau muncesc într-un alt stat membru decât cel din care provin se ridică la aproximativ 17 milioane EUR (statisticile Eurostat privind migrația [migr_pop1ctz] 2017).

[29] De exemplu, BG și SI.

[30] Cu excepția DE, DK, HR, LV și SE.

Considerentul 15 din directivă invită statele membre să examineze punerea în aplicare a principiilor comune aplicabile mecanismelor de acțiune colectivă în încetare și în despăgubire, astfel cum se prevede în Recomandarea Comisiei din 11 iunie 2013[31]. Doar trei răspunsuri la chestionar[32] au confirmat existența unor astfel de mecanisme de acțiune, deși nu este întotdeauna clar dacă acestea acoperă aspectele care intră sub incidența directivei. Un raport al Comisiei din 26 ianuarie 2018[33] oferă mai multe detalii cu privire la progresele înregistrate de statele membre în aplicarea măsurilor de acțiune colectivă.

În conformitate cu considerentul 28, Comisia a examinat, de asemenea, posibilele dificultăți cu care se confruntă tinerii absolvenți care caută un loc de muncă pe teritoriul Uniunii și soții lucrătorilor resortisanți ai unei țări terțe.

În răspunsurile lor la chestionar, respondenții au menționat recunoașterea calificărilor drept principala dificultate cu care se confruntă tinerii absolvenți. Alte probleme ridicate nu au legătură directă cu normele privind libera circulație, cum ar fi salariile scăzute pentru cei care nu au experiență și necesitatea de a dispune de competențe practice pentru a găsi un loc de muncă. În ceea ce privește soții resortisanți ai unei țări terțe, procesele îndelungate sau cerințele administrative excesive (cum ar fi obligația de a „legaliza” certificatele de căsătorie, precum și cerințele lingvistice) pentru a obține vize, permise de ședere și/sau numere de asigurare socială sau pentru a obține acces la serviciile publice în general au fost identificate ca fiind dificultăți comune. De asemenea, lipsa de cunoaștere a limbii locale de către soți reprezintă o altă dificultate comună. În plus, complexitatea normelor naționale a fost identificată ca o problemă majoră.

Unele dintre aceste dificultăți cu care se confruntă lucrătorii din Uniune rezultă din aplicarea incorectă a legislației UE de către autoritățile naționale și/sau entitățile private. Aceasta este tocmai una dintre problemele pe care directiva urmărește să le rezolve prin îmbunătățirea posibilităților de care dispun cetățenii pentru a-și apăra drepturile, prin punerea la dispoziție a asistenței furnizate de organisme și prin îmbunătățirea accesului la informații.

4. MODIFICĂRI POSIBILE ȘI ALTE ÎMBUNĂTĂȚIRI

În cadrul chestionarului, autoritățile statelor membre, precum și partenerii sociali au fost întrebați dacă sunt de opinie că sunt necesare modificări ale directivei (sau ale altor acte legislative privind libera circulație a lucrătorilor). Toți cei care au oferit un răspuns au declarat că nu sunt necesare modificări legislative în acest stadiu și că, în schimb, eforturile ar trebui să se concentreze pe punerea corectă în aplicare a reglementărilor actuale. În această privință, Comisia reamintește propunerea sa de instituire a unei Autorități Europene a Muncii[34], prezentată ca parte a Pachetului privind echitatea socială la 13 martie 2018. Scopul acestei propuneri este de a consolida echitatea mobilității transfrontaliere a forței de muncă în

[31] http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=OJ:JOL_2013_201_R_NS0013

[32] DK, LT și SI.

[33] http://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?action=display&doc_id=49502

[34] Propunere de Regulament al Parlamentului European și al Consiliului de instituire a unei Autorități Europene a Muncii [COM(2018) 131 final, 13.3.2018].

Europa. Printre alte obiective, se dorește ca autoritatea respectivă să faciliteze alegerea persoanelor fizice și a angajatorilor de a-și exercita dreptul la libera circulație prin furnizarea de informații și servicii mai cuprinzătoare și mai ușor accesibile. De asemenea, aceasta se va concentra pe crearea unor condiții mai bune și mai eficiente care să însoțească mobilitatea forței de muncă în Europa printr-o cooperare mai strânsă între autoritățile naționale. Prin urmare, nici Comisia nu consideră că este necesar să propună modificări ale directivei în acest stadiu.

5. CONCLUZII

Analiza măsurilor naționale de transpunere arată că o serie de dispoziții ale directivei sunt deja respectate prin instrumentele naționale care existau deja la data intrării în vigoare a directivei. În multe țări, modificările legislative au fost limitate la transpunerea articolului 4 privind desemnarea organismului pentru promovarea tratamentului egal.

Directiva este deja operațională, iar Comisia nu a identificat probleme majore de neconformitate în ceea ce privește măsurile naționale de transpunere. Cu toate acestea, mai sunt încă multe de făcut în practică pentru a se garanta că obiectivele directivei sunt atinse. Asigurarea faptului că instrumentele stabilite în temeiul directivei, cum ar fi organismele, generează rezultate pe teren rămâne o provocare pentru multe state membre.

Având în vedere întârzierile multor țări în transpunerea directivei și perioada relativ scurtă de când aceasta se aplică în practică, nu pot fi formulate concluzii solide privind impactul său în această etapă.

Cu toate acestea, răspunsurile la chestionar sugerează că directiva a avut un impact pozitiv asupra tuturor părților interesate. Aceasta se datorează în principal faptului că directiva a oferit mai multă securitate juridică și claritate lucrătorilor, angajatorilor și administrațiilor prin stabilirea drepturilor la liberă circulație, împreună cu normele pentru o mai bună aplicare. De asemenea, directiva a oferit sprijin din partea organismelor celor care au nevoie și a subliniat că punerea corectă în aplicare a legislației UE privind libera circulație a lucrătorilor este o sarcină importantă a administrațiilor naționale.

Este dificil, sau chiar imposibil, să se evalueze în ce măsură punerea în aplicare a directivei a contribuit la conștientizarea de către cetățenii Uniunii a drepturilor lor privind libera circulație. Un sondaj Eurobarometru[35] arată că un număr tot mai mare de cetățeni sunt mai conștienți de drepturile lor în UE. Inițiativele recente ale Uniunii[36] în acest domeniu, precum și propunerea de instituire a unei Autorități Europene a Muncii, ar trebui să contribuie în continuare la creșterea gradului de conștientizare a drepturilor esențiale la liberă circulație.

Comisia va continua să monitorizeze punerea în aplicare a directivei. În acest sens, aceasta va utiliza, de asemenea, datele colectate în raportul anual privind mobilitatea în cadrul UE, care oferă o imagine de ansamblu asupra mobilității transfrontaliere în cadrul UE și poate indica

[35] http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Chart/getChart/chartType/lineChart//themeKy/50/groupKy/268/savFile/867

[36] A se vedea, de asemenea, Propunerea de Regulament privind înființarea unui portal digital unic pentru a furniza informații, proceduri, servicii de asistență și soluționare a problemelor (COM(2017) 256 final, 2.5.2017).

obstacolele din calea acesteia (a se vedea nota de subsol 27). Comisia va continua să colaboreze cu statele membre pentru a se asigura că directiva este transpusă și pusă în aplicare integral și corect în toate aceste state.

Comisia va sprijini eforturile statelor membre de a pune în aplicare directiva în mod corespunzător. În special, aceasta va promova cooperarea între organisme, va garanta sinergii între serviciile de informare și asistență existente la nivelul Uniunii și va sprijini statele membre să îmbunătățească informațiile pe care le furnizează pe site-urile web naționale și să sporească gradul de conștientizare în rândul lucrătorilor din Uniune cu privire la drepturile lor.