

Instrumente ale CES pentru o concurență loială – document orientativ

Comitetul Executiv este invitat să aprobe acest document

Rezumat

1. Dreptul european al muncii este un element esențial al Europei sociale . Dat fiind progresul limitat în domeniul social în timpul ultimului deceniu, următoarea structura a Comisiei precum și a Parlamentului European este așteptată de o sarcină uriașă, pentru a repune Europa pe drumul cel bun .

2. Obiectivul acestui document de orientare este acela de a stabili un cadru de lucru al CES pentru a lupta împotriva concurenței neloiale pe piața internă .

CES va organiza o serie de discuții pentru a stabili un program de perspectivă pentru următorul mandat al Comisiei și Parlamentului European . Mai multe propuneri vor fi elaborate , inclusiv :

- * cum să se asigure că legiuitorul Uniunii Europene îndeplinește obiectivele sociale înscrise în tratate ;

- * cum să se asigure conformitatea cu standardele internaționale de muncă prin intermediul dreptului comunitar ;

- * cum să se promoveze o abordare europeană a drepturilor fundamentale luând în considerare , în special , libertatea de asociere și dreptul la negocieri colective, precum și dreptul de a recurge la acțiuni colective , inclusiv dreptul la grevă ;

- * cum să se re poziționeze egalitatea de tratament ca principiu cheie al libertății de circulație ;

- * cum să se asigure protecția dreptului muncii , inclusiv pentru toate formele de locuri de muncă și pentru a crea o obligație executorie la nivel european pentru a se proceda la inspecții și verificări efective ;

- * cum să se elimine societățile fantomă atunci când sunt puse doar în documente pentru a scăpa de obligațiile legale și fiscale ;

- * legislația europeană privind subcontractarea , în special standardele pentru un mecanism de răspundere și cerințe obligatorii de transparență .

Introducere

3 . Dreptul european al muncii este un element esențial al Europei sociale . Face parte din cadrul de valori și obiective sociale garantate prin tratate . Se înscrie de asemenea, în contextul drepturilor fundamentale consacrate în Carta, și al drepturilor fundamentale ale Uniunii Europene . Articolul 9 din TFUE prevede că Uniunea trebuie să ia în considerare în definirea și punerea în aplicare a politicilor și acțiunilor sale , cerințe sociale esențiale , cum ar fi o protecție socială adecvată și lupta împotriva excluziunii sociale . Articolul 151 din TFUE prevede obiectivele sociale pe care Uniunea și statele membre ar trebui să le urmeze . Pentru a cita însăși Comisia ,

"Instituțiile UE trebuie să meargă dincolo de simpla conformitate cu cerințele legale ale Cartei . Trebuie să continue să-și îndeplinească sarcina politică de promovare a unei culturi a drepturilor fundamentale pentru toți, cetățeni, ca actori economici sau autorități publice".

4 . Cu toate acestea, s-au înregistrat progrese sociale foarte limitate în ultimul deceniu . Măsurile de austeritate au dus la grave atacuri împotriva standardelor de muncă. Comisia care are dreptul de inițiativă în problema de drept comunitar, a fost , în ultimele sale două mandate, concentrată mai mult pe dereglementare decât pe consolidarea dreptului european al muncii . Consultările Comisiei pun sub semnul întrebării în mod deschis tot ceea ce se refera la legislația pentru ocuparea forței de muncă și a legislației sociale (ex. Top 10 și întreprinderile din turism), în timp ce REFIT reprezintă o amenințare , nu doar pentru legislația muncii existentă dar și pentru viitoarea legislație.

5. Această inerție a Parlamentului European lasă libertate de acțiune în . domeniul jurisprudenței . Problema juridică ilustrată prin hotărârile Viking , Laval , Ruffert și Luxemburg arată că , spre deosebire de libertățile economice (libera circulație a capitalurilor , serviciilor și a lucrătorilor și libertatea de stabilire a locațiilor) , dimensiunea socială a tratatelor UE reprezintă un mecanism complex care reflectă dorința de a dezvolta o sferă socială europeană, precum și necesitatea de a păstra tradițiile naționale . "Activitățile sociale" ale Uniunii constau într-o distribuție a sarcinilor între Uniune și statele membre . Acest lucru contrastează cu simplitatea aparentă a dispozițiilor privind libertățile economice care țin de competența exclusivă a Uniunii .

6 . În conformitate cu abordarea de " integrare negativă " , restricțiile privind libera circulație care rezultă din legislația națională sau practica națională sunt , în principiu , interzise și nu pot fi justificate decât într-un număr limitat de circumstanțe . Urmand această logică , diferențele dintre standardele naționale de muncă au apărut , în opinia Curții de Justiție, ca obstacole în calea liberei circulații . Existența dreptului național al muncii trebuie să fie justificată , chiar dacă aceasta nu este , prin natura sa , discriminatoriu sau protecționist .

7. Pe scurt, în lipsa unor alegeri deliberate ale Parlamentului European , libertățile economice au prioritate față de dimensiunea socială .

8. În timpul Congresului de la Atena, CES și afiliatii săi au reafirmat decizia " de a rezista tentației de introspecție națională care ar fi considerată în mod greșit ca fiind cel mai bun mod de a proteja viața și munca" .

9. Prezentul document de orientare definește cadrul CES de lucru pentru a promova o concurență loială pe piața internă . Scopul este de a lansa o serie de discuții pentru a stabili o agendă de perspectivă pentru următorul mandat al Comisiei și a Parlamentului European . Acest lucru va fi , de asemenea, util pentru Secretariatul pentru pregătirea Congresului din 2015 . Acest document neexhaustiv acordă o mare atenție la ceea ce s-r putea prezenta ca fiind " *set de instrumente sociale anti - dumping* " . Cu toate

acestea , în scopul de a revigora dreptul comunitar al muncii trebuie să se dezvolte , de asemenea, o nouă legislație socială care să răspundă nevoilor actuale și viitoare pentru o mai bună protecție a lucrătorilor .

10. Măsurile de combatere a dumpingului social ar putea fi organizate în jurul a trei teme principale :

- o reechilibrarea priorităților Uniunii pentru o abordare mai socială ;
- o asigurarea protecției dreptului muncii pentru toate formele de angajare ;
- o lupta împotriva comportamentului iresponsabil corporativ

Economie vs social - reechilibrarea abordării UE

11 . Primul și principalul răspuns al CES la amenințarea generată de hotărârile CEJ a fost acela de a cere ca Protocolul privind progresul social să fie anexat la Tratat și să fie întreprinsă o revizuire a directivei privind detașarea lucrătorilor . Protocolul progresului social urmărește să clarifice , în cadrul tratatelor , ca piața internă să nu constituie un scop în sine , ci trebuie să participe la progresul social și că drepturile sociale fundamentale au prioritate față de considerentele economice . Acest protocol va contribui în mare măsură pentru a proteja lucrătorii de jurisprudență . Adoptarea acestuia este o prioritate pentru CES . Mai mult, ar trebui discutate măsurile suplimentare , inclusiv o schimbare reală a tratatului .

12 .UE îi lipsește o dimensiune constituțională , ceea ce înseamnă că activitățile juridice comunitare nu se pot înscrie într- un cadru mai larg al drepturilor omului . Ratificarea prevăzută de UE a Convenției Europene a Drepturilor Omului (CEDO) reprezintă o speranță în această privință , dar perspectiva unui proces de ratificare extrem de complex și foarte lung ridică întrebări cu privire la probabilitatea , în viitorul apropiat , a unei influențe directe a CEDO . O problemă asemănătoare este și lipsa de influență a Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene pentru a contesta supremația libertăților economice asupra dispozițiilor sociale . Rezultă că , în aplicarea dreptului comunitar , statele membre se găsesc ele însele în situația de încălcare a angajamentelor internaționale, cum ar fi convențiile OIM și Carta socială europeană revizuită .

13 . CES și afiliatii săi vor studia cum să garanteze respectarea standardelor internaționale prin intermediul dreptului comunitar . Căutăm în special modalități de a consolida influența Cartei Sociale Europene revizuite și a OIM . Vom reflecta , de asemenea, la modul de a asigura și de a promova o abordare comunitară a drepturilor fundamentale , luând în considerare , în special, libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă precum și dreptul de a întreprinde acțiuni colective , inclusiv dreptul la grevă.

14 . O altă problemă se referă la domeniul de aplicare a principiului egalității de tratament în cadrul pieței interne . Libertatea de circulație în interiorul UE este guvernată de principiul țării de origine oarecum nuanțat cu dispozițiile Directivei privind

detașarea lucrătorilor . CES și afiliatii sai vor discuta despre modul în care principiul țării de origine poate fi re poziționat ca un principiu-cheie al libertății de circulație .

Garantarea protecției dreptului muncii pentru toate formele de angajare

15. Pentru CES , forma normală de muncă este cu munca cu normă întreagă (sau part-time în cazul în care este ales în mod liber) , permanent și direct . Cu toate acestea, unui număr tot mai mare de lucrători le sunt impuse de locuri de muncă atipice. Pentru anumite tipuri de locuri de muncă atipice , este aplicata obligația de non- discriminare (de ex . Directivele europene privind de lucru cu part-time , pe durată determinată și a ocupării forței de muncă temporară) . Cu toate acestea , în conformitate cu alte forme de contract , lucrătorul este pe nedrept privat de protecția dreptului muncii . Acesta este de exemplu, cazul în care relația de muncă se ascunde sub un acord de drept civil sau comercial (de exemplu, falsi-independenti) . Alte contracte atipice, sunt contractele cu zero ore (lucrătorul nu muncește decât atunci când este solicitat de către angajator , fără nici o obligație contractuală de a livra o anumită cantitate de muncă) sau se referă la lucrătorii care prestează un număr foarte mic de ore de lucru , ucenici , etc .

Lupta împotriva comportamentului iresponsabil corporativ

17. O companie fantoma este o companie care și-a stabilit reședința într-un stat membru, în timp ce activitățile sale efective sunt conduse dintr-un alt stat membru. Scopul acestui aranjament artificial este de a reduce costurile prin evaziune fiscală , punerea în aplicare a standardelor de muncă mai puțin stricte și fraudă sistemului de securitate socială . Atitudinea actuală a UE față de societățile fantomă este ambivalent . În sectorul transportului rutier, companiile- fantoma sunt interzise în principiu . Cu toate acestea , se pare că nici statele membre, nici Comisia nu s-au făcut mult efort de aplicare a legii . În conformitate cu articolul 3 din directiva adoptata recent privind punerea în aplicare a Directivei privind detașarea lucrătorilor , statele membre sunt obligate să verifice dacă angajatorul nu este o companie fantoma.

18. Cu toate acestea, nu este prevăzut mare lucru pentru aplicarea efectivă a acestui articol. În cele din urmă, cu privire la dreptul societăților, Comisia propune în mod regulat instrumente pentru a facilita separarea între sediul social și sediul administrativ , chipurile pentru a încuraja libera circulație a businessurilor . În absența unei alegeri clare a legislatorului european , separarea sediilor nu reprezintă o problemă pentru CJE. Legislatorul european trebuie să conceapă reguli adecvate pentru a se asigura că sediul social să fie legat de țara în care compania își desfășoară activitățile principale .

19. CES și afiliatii sai vor examina propunerile de eliminare a societăților fantomă , atunci când acestea au fost făcute pentru a se sustrage obligațiilor legale și fiscale aplicabile . CES are în prezent o cerere pentru un proiect pentru Comisie . Obiectivul acestui proiect de 24 de luni este , în primul rând , acela de a colecta date și studii de caz concrete și , în al doilea rând , pentru a purta discuții cu experți pentru a elabora recomandări de politici .

20. De asemenea, este tot mai mult recunoscut la nivelul UE ca lanțurile lungi de subcontractare pun probleme în punerea în aplicare a obligațiilor de dreptul muncii. Necesitatea unor mecanisme naționale de răspundere solidară este recunoscută în viitoarea directivă de punere în aplicare a Directivei privind detașarea lucrătorilor și în directiva revizuită privind achizițiile publice. Cu toate acestea, aceste două texte nu impun nici o obligație și, în cazul Directivei de aplicare, invită statul membru să caute alte opțiuni, eventual mai puțin restrictive. Este foarte probabil ca CEJ să observe că orice mecanism de dincolo de normele europene standard, trebuie să fie justificat, necesar și proporțional.

21. CES și afiliații săi vor examina propunerile pentru legislația UE privind externalizarea, în special standarde pentru un mecanism de cerințe de responsabilitate și transparență obligatorii. În plus, clauzele de non-discriminare cuprinse în Convenția OIM C94 privind clauzele de muncă pe piete publice ar trebui să servească drept sursă de inspirație pentru o inițiativă europeană privind subcontractarea.

Concluzie: următoarele etape

22. Discuții mai detaliate se vor purta în grupul de lucru CES cu privire la Legislația Muncii și Piața Internă. Pe baza acestor discuții, Secretariatul CES va întocmi o serie de propuneri care vor fi supuse adoptării de către Comitetul Executiv.

23. Pentru a facilita activitatea de lobby pe lângă noul Parlament european și a noii Comisii, pentru a le influența agenda, se va redacta un pliant în care vor fi prezentate prioritățile CES.