

Noile initiative europene privind mobilitatea fortei de munca vor creste presiunea asupra companiilor (analiza)

Noile initiative europene privind mobilitatea fortei de munca si calitatea locurilor de munca vor aduce mai multa transparenta, digitalizare si control în relatiile de munca, ceea ce va obliga companiile sa își adapteze procesele interne si sa își coordoneze mai bine functiile de resurse umane, salarizare, fiscalitate si conformare, potrivit unei analize realizate de EY România.

Potrivit analizei semnate de Claudia Sofianu, Partener si lider al departamentului People Advisory Services din cadrul EY România, pachetul pentru mobilitatea echitabila a fortei de munca (Fair Labour Mobility Package) se afla în prezent în faza de initiativa si proiect pilot, în special pentru componenta de digitalizare ESSPASS, cu propuneri legislative asteptate în 2026 si o implementare etapizata ulterior.

În paralel, actul privind locurile de munca de calitate (Quality Jobs Act) se afla în faza de consultare, cu obiectivul declarat de a fi lansat în cursul anului 2026.

Referindu-se la implicatiile pentru companii, autorul analizei subliniaza ca perioada de pregatire este limitata. "Mesajul pentru companii este însa deja clar: directia este stabilita, iar fereastra de pregatire este limitata. Pentru companii, presiunea va fi mai mare, iar spatiul pentru improvizatie mai mic", a mentionat Claudia Sofianu.

În ceea ce priveste necesitatea noilor masuri europene, analiza evidentiaza faptul ca mobilitatea fortei de munca a fost afectata de interpretari diferite ale regulilor si de proceduri administrative complexe.

"Libera circulatie a lucratorilor este unul dintre pilonii pietei unice europene. În practica, însa, mobilitatea a fost, prea des pâna acum, o combinatie de reguli interpretate diferit, proceduri greoaie si zone gri pe care companiile au încercat sa le gestioneze cum au putut. Exact aici încearca sa intervina noul pachet: sa simplifice, dar fara sa relaxeze controlul. Merita spus ca acesta este, probabil, punctul cel mai important", se precizeaza în analiza.

Potrivit documentului, Comisia Europeana a lansat consultarile pentru Actul privind locurile de munca de calitate, initiativa care urmareste actualizarea regulilor europene cu impact direct asupra modului în care este organizata munca.

Mai concret, discutia vizeaza gestionarea algoritmilor si a inteligentei artificiale la locul de munca, actualizarea regulilor de sanatate si securitate pentru riscuri psihosociale si ergonomice, respectarea regulilor de munca si Securitate si Sanatate în Munca în subcontractare, gestionarea echitabila a restructurarilor si întarirea aplicarii drepturilor lucratorilor si a rolului partenerilor sociali.

Referitor la stadiul actual al acestor masuri, autorul subliniaza ca directia este deja conturata.

"Nu avem înca obligatii finale adoptate, dar directia este deja suficient de clara, încât companiile sa nu-si mai permita sa priveasca subiectul de la distanta", se mai arata în document.

Potrivit analizei, Pasaportul european de securitate sociala (European Social Security Pass - ESSPASS), un proiect al Comisiei Europene, urmareste digitalizarea documentelor de securitate sociala utilizate în mobilitatea transfrontaliera si verificarea lor rapida, în timp real, între statele membre.

În fazele pilot accentul a fost pus inclusiv pe documentul portabil A1, care arata în ce stat ramâne asigurat un lucrator mobil din punctul de vedere al asigurarilor sociale pe perioada în care munceste într-un alt stat membru.

"Pentru companii, miza este clara: mai putina birocratie, verificari mai rapide si un risc mai mic de erori, întârzieri sau frauda.", a adaugat Claudia Sofianu.

Totodata, documentul evidentiaza rolul Autoritatii Europene a Muncii (European Labour Authority), agentie creata pentru a sprijini aplicarea regulilor privind mobilitatea transfrontaliera a lucratorilor si coordonarea sistemelor de securitate sociala.

Potrivit analizei, rolul acesteia este de a facilita accesul la informatii pentru angajatori si lucratori, de a sprijini cooperarea între statele membre, inclusiv prin inspectii comune, si de a contribui la solutionarea dificultatilor care apar în situatii transfrontaliere.

"Pentru companii, beneficiul poate fi o aplicare mai coerenta a regulilor. În acelasi timp, asta înseamna si mai putin spatiu pentru interpretari divergente", se mai arata în analiza.

De asemenea, initiativa privind portabilitatea competentelor (Skills portability initiative) urmareste recunoasterea mai usoara a competentelor si calificarilor între statele membre.

Referindu-se la deficitul de forta de munca, autorul arata ca aceasta masura poate contribui la o mobilitate mai eficienta a angajatilor.

"Într-o economie aflata sub presiunea deficitului de talent, miza este simpla: sa poti muta mai repede (dar si conform) oamenii acolo unde este nevoie de ei", afirma Claudia Sofianu.

În ceea ce priveste impactul asupra companiilor, analiza arata ca mobilitatea si standardele de calitate a muncii vor deveni mai digitale, mai transparente si mai integrate.

"Mobilitatea nu mai poate ramâne exclusiv în HR. Politicile interne trebuie sa se lege între ele, iar HR, payroll, tax, legal si business trebuie sa spuna aceeasi poveste - nu doar pe hârtie, ci si în practica. În România, pentru companiile cu mobilitate regionala, cu structuri de subcontractare sau cu presiune mare pe talent, nu mai vorbim doar despre interpretare juridica, ci despre executie, viteza si competitivitate", se precizeaza în document.

Potrivit sursei citate, implicatiile sunt deosebit de importante în cazul detasarilor, unde baza juridica, documentarea, remunerarea, regulile din statul gazda si consistenta informatiilor raportate vor conta mai mult decât pâna acum.

Totodata, autorul recomanda desemnarea unui responsabil clar la nivel executiv, realizarea unei evaluari rapide a punctelor în care compania pierde timp, bani sau control si adoptarea unei abordari comune între resurse umane, salarizare, fiscalitate, juridic si business.

"Mesajul este simplu: Europa ridica standardul, dar nota de plata va ajunge mai degraba la companiile nepregatite, decât la autoritati. Pentru un CEO, concluzia este directa: cine își pune ordine din timp în mobilitate, date si responsabilitati interne va câstiga viteza, control si credibilitate. Pentru HR, mesajul este la fel de important: fara roluri clare, procese sustenabile si sprijin real din partea organizatiei, presiunea va creste exact acolo unde implementarea este deja cea mai dificila", a adaugat Claudia Sofianu.

EY are peste 1.000 de angajati din România si Republica Moldova si ofera servicii integrate de audit, asistenta fiscala, juridica, strategice si tranzactii, consultanta catre companii multinationale si locale.