EURÓPAI
BIZOTTSÁG

Strasbourg, 2018.3.13.
COM(2018) 131 final

2018/0064 (COD)

Javaslat

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS RENDELETE

az Európai Munkaügyi Hatóság létrehozásáról

(EGT- és Svájc-vonatkozású szöveg)

{SWD(2018) 68 final} - {SWD(2018) 69 final} - {SWD(2018) 80 final}

INDOKOLÁS

1. A JAVASLAT HÁTTERE

• A javaslat indokai és céljai

A belső piac tisztességességének megerősítése a Juncker elnök vezette Bizottság megbízatásának egyik prioritása[1]. 2017. november 17-én az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság a göteborgi szociális csúcstalálkozón közösen kihirdette a szociális jogok európai pillérét[2]. A pillér számos kulcsfontosságú elvet és jogot meghatároz a méltányos alapon és jól működő munkaerőpiacok és jóléti rendszerek alátámasztására. Iránytűként hivatott szolgálni a megújított konvergenciafolyamat számára, melynek célja, hogy Unió-szerte javuljanak a munka- és életkörülmények, és biztosítani kívánja a polgárok számára az esélyegyenlőséget és a munkaerőpiachoz való hozzáférést, a méltányos munkakörülményeket, valamint a szociális védelmet és befogadást. Az Európán belüli méltányos munkaerő-mobilitás biztosítása központi szerepet játszik e cél megvalósítása szempontjából.

Az Unión belüli munkaerő-mobilitás a magánszemélyek, a gazdaságok és a társadalmak egészének előnyét szolgálja. Az uniós szakpolitikák és prioritások közül a polgárok legnagyobb fokú támogatottságát az uniós polgárok szabad mozgása élvezi, amely magában foglalja annak lehetőségét, hogy a polgárok az EU-n belül bárhol szabadon letelepedjenek, dolgozzanak, tanuljanak vagy üzleti tevékenységet folytassanak[3]. Az Unión belül a munkavállalók szabad mozgásának és a szolgáltatásnyújtás szabadságának feltétele, hogy országközi munkaerő-mobilitás és a szociális biztonsági rendszerek koordinálása területén egyértelmű, tisztességes és hatékonyan érvényesített szabályok legyenek érvényben. E célból az EU kiterjedt uniós joganyagot dolgozott ki, amely szabályozza a munkavállalók szabad mozgását, a munkavállalók kiküldetését és a szociális biztonsági rendszerek koordinálását. A Juncker elnök vezette Bizottság több, a szabályozási keret javítására irányuló javaslatot is benyújtott[4].

Mindezek ellenére továbbra is kétségek merülnek fel az uniós szabályoknak való megfeleléssel és azok hatékony érvényesítésével összefüggésben, ami veszélyeztetheti a belső piacba vetett bizalmat és a belső piac méltányos működését. Aggályok merültek fel különösen az olyan utazó munkavállalókkal kapcsolatban, akik ki vannak szolgáltatva a visszaéléseknek vagy annak, hogy megtagadják az őket megillető jogokat, valamint a bizonytalan vagy tisztázatlan üzleti környezetben és egyenlőtlen versenyfeltételek mellett működő vállalkozások esetében. Az Unión belüli munkaerő-mobilitás jelentősen megemelkedett az utóbbi években. 2017-ben 17 millió uniós polgár élt és dolgozott az állampolgársága szerintitől eltérő tagállamban. Ez majdnem kétszerese az egy évtizeddel ezelőtti időszak adatainak. A kiküldetések száma 2016-ban 2,3 millió volt, ez 2010 és 2016 között 68%-os növekedésnek felel meg[5]. A másik tagállamban dolgozó és oda ingázó uniós polgárok 1,4 millióan vannak[6]. Ezenkívül több mint 2 millió, közúti szállítási ágazatban dolgozó lépi át napi rendszerességgel az Unión belüli határokat árufuvarozás vagy személyszállítás céljából.

---

1 Új kezdet Európa számára: a munkahelyteremtés, a növekedés, a méltányosság és a demokratikus változás programja. A Bizottság 10 prioritása (2015–2019):https://ec.europa.eu/commission/priorities_hu.

2 A szociális jogok európai pilléréről szóló áttekintés a következő oldalon érhető el: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_hu.

3 88. sz. Standard Eurobarométer-felmérés, „Közvélemény-kutatás az Európai Unióban”, 2017. december.

4 COM(2016) 128 final, COM(2016) 815 final, COM(2017) 278 final, COM(2017) 277 final és COM(2017) 281.

5 2016. évi éves jelentés az EU-n belüli munkavállalói mobilitásról, második kiadás, 2017. május.

6 2017. évi éves jelentés az EU-n belüli munkavállalói mobilitásról.

Az egyre inkább európaivá váló munkaerőpiac irányításához a nemzeti hatóságok között hatékony együttműködésre és összehangolt közigazgatási intézkedésekre van szükség.

Az Európai Parlament több alkalommal is hangsúlyozta, hogy erősíteni kell a tagállamok közötti és az általuk végzett ellenőrzést és koordinációt[7], többek között a munkaügyi felügyelőségek közötti információcsere fokozása[8] és a szabad mozgáshoz való jog gyakorlásának aktív támogatása[9] révén. A Tanács is hangsúlyozta, hogy hangsúlyozta, hogy a munkavállalók kiküldetésével kapcsolatos csalások elleni küzdelem összefüggésében javítani kell a közigazgatási együttműködést és fejleszteni kell a segítségnyújtást és az információcserét, valamint kiemelte a szolgáltatók és a munkavállalók egyértelmű és átlátható tájékoztatásának fontosságát[10].

Mindezek fényében az Unió helyzetét értékelő 2017. évi beszédében[11] Juncker elnök javasolta egy „Európai Munkaügyi Hatóság" létrehozását a munkaerő-mobilitásra vonatkozó uniós szabályok tisztességes, egyszerű és hatékony érvényesítése érdekében. E javaslat célja az említett Európai Munkaügyi Hatóság (a továbbiakban: a Hatóság) létrehozása decentralizált uniós ügynökség formájában, amely a következő fő kihívásokkal foglalkozik:

- Nem megfelelő támogatás és iránymutatás a magánszemélyek és a vállalkozások számára az Unión belüli országhatárok átlépésével járó, beleértve a nyilvánosság számára a jogaikra és kötelezettségeikre vonatkozóan rendelkezésre álló hiányos vagy nem elégséges információkat;
- nem megfelelő hozzáférés az információkhoz és a munkaerő-mobilitásnak és a szociális biztonsági rendszerek koordinálásának különböző területeiért felelős nemzeti hatóságok közötti információcsere elégtelen szintje;
- a nemzeti hatóságok elégtelen kapacitása a határokon átnyúló, hatóságok közötti együttműködés megszervezéséhez;
- gyenge vagy hiányzó mechanizmusok a határokon átnyúló, közös végrehajtási intézkedésekre vonatkozóan;
- a tagállamok közötti, határokon átnyúló célzott közvetítési mechanizmus hiánya a munkaerő-mobilitás és a szociális biztonsági rendszerek koordinálásának valamennyi területén;
- elégtelen uniós szintű együttműködés ezen a területen.

A kezdeményezés átfogó célja, hogy hozzájáruljon a méltányos munkaerő-mobilitás biztosításához a belső piacon. Ebben az összefüggésben a javaslat célja:

- a magánszemélyek és a munkáltatók információkhoz való hozzáférésének javítása a munkaerő-mobilitás és a szociális biztonsági rendszerek koordinálásának területével összefüggő jogaikra és kötelezettségeikre vonatkozóan, valamint az érintett szolgáltatásokhoz való jobb hozzáférés;

---

7 Az Európai Parlament állásfoglalása (2016. szeptember 14.) az Európai Unión belüli szociális dömpingről (2015/2255(INI)).

8 Az Európai Parlament állásfoglalása (2014. január 14.) a hathatós munkaügyi ellenőrzésekről: az európai munkakörülmények javítására irányuló stratégia (2013/2112 (INI)).

9 Az Európai Parlament állásfoglalása (2017. január 19.) a szociális jogok európai pilléréről (2016/2095 (INI)).

10 A Tanács általános megközelítése a munkavállalók kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv módosításáról szóló irányelvjavaslatról, 13612/17, 2017. október 24.

11 Az Unió helyzetét értékelő 2017. évi beszéd a következő oldalon érhető el: https://ec.europa.eu/commission/state-union-2017_hu

- a tagállamok közötti operatív együttműködés erősítése a vonatkozó uniós jogszabályok határokon átívelő érvényesítése terén, többek között közös ellenőrzések elősegítésével;
- közvetítő szerep betöltése és a megoldás elősegítése a nemzeti hatóságok közötti viták és határon átnyúló munkaerőpiaci zavarok – például vállalatok több tagállamot érintő szerkezetátalakítása – esetében.

A Hatóság számos operatív feladatot fog ellátni, nevezetesen megfelelő információkat és szolgáltatásokat fog nyújtani a magánszemélyek és munkáltatók számára, támogatni fogja a tagállamokat az együttműködés, az információcsere, az összehangolt és közös ellenőrzések, a kockázatértékelés, a kapacitásépítés, a közvetítés, valamint a több tagállamot érintő munkaerőpiaci zavarok esetén szükséges együttműködés területén. A Hatóság fel fogja használni az Unión belüli munkaerő-mobilitás és a szociális biztonsági rendszerek koordinálása terén meglévő uniós struktúrákat és eszközöket, valamint azokat egyedülálló operatív és technikai támogatás révén ki fogja egészíteni.

A Hatóság tevékenysége előnyös lesz valamennyi, az Unión belüli munkaerő-mobilitás és a szociális biztonsági rendszerek koordinálása területén érvényes uniós szabályok hatálya alá tartozó magánszemély számára, nevezetesen a munkavállalóknak, önálló vállalkozóknak vagy más uniós polgároknak, illetve az Unióban jogszerűen tartózkodó harmadik országbeli, határokon átnyúló helyzetben lévő állampolgároknak. Ide tartoznak a kiküldetésben lévő munkavállalók, az uniós kékkártya birtokosai, a vállalaton belül áthelyezett személyek és a huzamos tartózkodási engedéllyel rendelkezők is mindaddig, amíg vonatkoznak rájuk az említett szabályok. A Hatóság támogatni fogja továbbá a – többek között munkaerő-toborzás céljából – határokon átnyúló tevékenységet folytató vállalkozásokat is.

- **Összhang a szabályozási terület jelenlegi rendelkezéseivel**

A Hatóság elő fogja segíteni, hogy a határokon átnyúló esetekben érvényesüljön a munkavállalók és a polgárok egyenlő bánásmódhoz, a munkavállalási lehetőségekhez és a szociális biztonsághoz való hozzáférésének joga. Ezenkívül a belső piac révén átláthatóságot fog biztosítani a vállalkozások számára a helyi munkaügyi normák tekintetében. Végezetül pedig támogatni fogja a nemzeti hatóságok közötti együttműködést, hogy biztosítsa a munkavállalók és polgárok szociális jogainak tiszteletben tartását, valamint hogy megelőzze a csalást és a visszaéléseket.

A Bizottság számos kezdeményezést és javaslatot fogadott el a méltányos munkaerő-mobilitás előmozdítására, nevezetesen a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv[12] és a szociális biztonsági rendszerekről szóló rendeletek[13] felülvizsgálatát, valamint az „Európa mozgásban” című csomagot, beleértve a nemzetközi közúti szállítási tevékenységekben részt vevő munkavállalók kiküldetésére vonatkozó különös szabályokat[14] és a közúti fuvarozás területén alkalmazandó szociális és piaci szabályok felülvizsgálatát[15]. A közelmúltbeli kezdeményezések a korábbi jogalkotási javaslatok, például a munkavállalók kiküldetéséről[16]

12 COM(2016) 128 final.

13 COM(2016) 815 final.

14 COM(2017) 0278 final.

15 COM(2017) 277 final és COM(2017)281.

16 Az Európai Parlament és a Tanács 2014/67/EU irányelve (2014. május 15.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv érvényesítéséről és a belső piaci információs rendszer keretében történő igazgatási együttműködésről szóló 1024/2012/EU rendelet (az IMI-rendelet) módosításáról (HL L 159., 2014.5.28., 11. o.).

és a munkavállalók szabad mozgásáról[17] szóló irányelvek érvényesítésének, az EURES-ről (a foglalkoztatási szolgálatok európai hálózata) szóló rendelet[18], valamint a be nem jelentett munkavégzés kezelését célzó európai platform létrehozásához[19] hasonló kezdeményezések irányvonalát követik.

E javaslatok előkészítésével összefüggésben és a jogalkotási eljárás során folytatott megbeszélések során nyilvánvalóvá vált, hogy meg kell erősíteni a meglévő szabályok alkalmazásának és érvényesítésének keretét. Az Európai Munkaügyi Hatóságra vonatkozó javaslat ezt a hiányt kívánja pótolni.

A javasolt Hatóság felállítása révén egy helyen összpontosulhatnak azok a feladatok, amelyek elvégzése jelenleg több bizottság és testület között oszlik meg, valamint operatív támogatást lehet biztosítani a munkaerő-mobilitás és a szociális biztonsági rendszerek koordinálása területén, és ezáltal növelni lehet az uniós szakpolitika konzisztenciáját az Unión belül mobilitással kapcsolatos kérdésekben (részletekért lásd a „Célravezető szabályozás és egyszerűsítés” bekezdést).

A javasolt Hatóság kiegészítő szerepet fog betölteni és biztosítani fogja a konzisztenciát a foglalkoztatás és a szociálpolitika területén működő négy ügynökség, az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért (Eurofond), az Európai Szakképzésfejlesztési Központ (Cedefop), az Európai Képzési Alapítvány (ETD) és az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU OSHA) tevékenységeivel.

A javasolt rendelet hozzá fog járulni a szociális jogok európai pillére keretében meghatározott elvek és jogok érvényesítéséhez, különösen a mobil polgároknak a képzés és az egész életen át tartó tanulás lehetőségeiről való tájékoztatása és a foglalkoztatás aktív támogatása révén, valamint – általánosabban – a munkaerő-mobilitásra és a szociális biztonsági rendszerek koordinációjára vonatkozó uniós jogszabályok, valamint az ezeket végrehajtó kollektív megállapodások hatékony és eredményes érvényesítése révén.

- **Összhang az Unió egyéb szakpolitikáival**

Ez a kezdeményezés kiegészíti az „Új kezdet Európa számára” című politikai iránymutatásban[20] a 4. prioritással (Megerősített iparon alapuló, mélyebb és méltányosabb belső piac) és különösen a belső piaci stratégiával[21] összefüggésben meghatározott célok elérésére irányuló folyamatban lévő munkát. A gyakorlatban a munkaerő-mobilitás fontos az ágazatok közötti és azokon belüli hatékonyabb erőforrás-elosztás biztosításához, valamint a munkanélküliség és a készségkereslet és -kínálat közti eltérés mérsékléséhez. Ez a kezdeményezés a politikai iránymutatás 1. prioritását („Új lendület a foglalkoztatásnak, a

17 Az Európai Parlament és a Tanács 2014/54/EU irányelve (2014. április 16.) a munkavállalók szabad mozgásával összefüggésben a munkavállalóknak biztosított jogok gyakorlását megkönnyítő intézkedésekről (HL L 128., 2014.4.30., 8. o.).

18 Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 589/2016 rendelete (2016. április 13.) a foglalkoztatási szolgálatok európai hálózatáról (EURES), a munkavállalók mobilitási szolgáltatásokhoz való hozzáféréséről és a munkaerőpiacok további integrációjáról, valamint a 492/2011/EU és az 1296/2013/EU rendeletek módosításáról (HL L 107., 2016.4.22., 1. o.).

19 Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/344 határozata (2016. március 9.) a be nem jelentett munkavégzés kezelésére irányuló együttműködés erősítését célzó európai platform létrehozásáról (HL L 65., 2016.3.11., 12. o.).

20 „Új kezdet Európa számára: A munkahelyteremtés, a növekedés, a méltányosság és a demokratikus változás programja – politikai iránymutatás a következő európai Bizottság számára” a következő címen érhető el: http://ec.europa.eu/priorities/publications/president-junckers-political-guidelines_hu

21 Az egységes piac legfontosabb prioritásairól szóló áttekintés a következő címen érhető el: http://ec.europa.eu/priorities/internal-market_hu

növekedésnek és a beruházásoknak") is kiegészíti azáltal, hogy kedvezőbb szabályozási környezetet hoz létre a vállalkozói szellem és a munkahelyteremtés támogatása érdekében.

A Hatóság továbbá összhangban van a digitális egységes piac stratégiai célkitűzésével, azaz a közigazgatás korszerűsítésével, a határokon átnyúló interoperabilitás elérésével és a magánszemélyekkel való könnyű kapcsolattartás megkönnyítésével. Ebben az összefüggésben kiegészíti a Bizottság egységes digitális ügyfélkapura vonatkozó javaslatát[22], amelynek célja, hogy az ügyfélkapu révén – a meglévő Európa Önökért portálra támaszkodva – elősegítse a magas színvonalú tartalmak és szolgáltatások biztosítását a nyilvánosság számára. A kezdeményezés a SOLVIT informális problémamegoldó hálózattal[23] kapcsolatos tapasztalatokra is épít. A kezdeményezés gyarapítani fogja az egységes digitális ügyfélkapun keresztül biztosított információkat és szolgáltatásokat, és – adott esetben – ki fogja egészíteni azokat. Ösztönözni fogja továbbá, hogy nézeteltéréseik megoldásához a magánszemélyek és a munkáltatók igénybe vegyék a SOLVIT-hálózatot, és a kezdeményezés hatálya alá tartozó területeken visszatérő problémák meghatározása céljából támaszkodni fog az e forrásból származó adatokra.

A kezdeményezés továbbá támaszkodni fog a határügyi kapcsolattartó pont[24] által azonosított, a határokon átnyúló együttműködés területéhez kapcsolódó bevált gyakorlatokra, hogy ezáltal segítse az EU határrégióiban a gazdasági potenciál teljes körű kibontakoztatását.

2. JOGALAP, SZUBSZIDIARITÁS ÉS ARÁNYOSSÁG

• Jogalap

A javaslat az EUMSZ 46. és 48. cikkén, 53. cikkének (1) bekezdésén, 62. cikkén és 91. cikkének (1) bekezdésén alapul, és a munkavállalók szabad mozgását, a szociális biztonsági rendszerek koordinálását, az önálló vállalkozók tevékenységének megkezdését és folytatását, a szolgáltatásnyújtás szabadságát, valamint a nemzetközi szállításra vonatkozó közös szabályokat érintő kérdésekkel foglalkozik.

• Szubszidiaritás

Mivel a javaslat nem tartozik az Európai Unió kizárólagos hatáskörébe, a szubszidiaritás elve érvényesül. A javaslat célkitűzéseit a tagállamok nemzeti, regionális vagy helyi szinten nem tudják kielégítően megvalósítani, azok uniós szinten jobban megvalósíthatók a következő okok miatt:

- Ahhoz, hogy a nyilvánosság számára színvonalas és naprakész információk és szolgáltatások legyenek nyújthatók a határokon átnyúló helyzetekben fennálló jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban, a következetes, egyértelmű és hatékony megközelítés biztosítása céljából uniós szintű koordinációra van szükség.
- Az uniós jognak az Unión belüli munkaerő-mobilitás és a szociális biztonsági rendszerek koordinálásának területén történő alkalmazása a tagállamok közötti együttműködésen alapul, vagyis egyetlen tagállam sem járhat el egyedül.

---

22 Javaslat – Az Európai Parlament és a Tanács rendelete az információkhoz, eljárásokhoz, valamint segítségnyújtó és problémamegoldó szolgáltatásokhoz hozzáférést biztosító egységes digitális portál létrehozásáról és az 1024/2012/EU rendelet módosításáról, COM(2017)256.

23 A Bizottság 2013/461/EU ajánlása (2013. szeptember 17.) a SOLVIT működését meghatározó elvekről (HL L 249., 2013.9.19., 10. o.).

24 A Bizottság közleménye a Tanácsnak és az Európai Parlamentnek – A növekedés és a kohézió előmozdítása az EU határrégióiban, COM(2017) 534.

- Annak érdekében, hogy az Unión belüli munkaerő-mobilitást és a szociális biztonsági rendszerek koordinációját érintő uniós jog alkalmazása terén fokozható legyen a tagállamok közötti szinergia és együttműködés, valamint hogy mind a közigazgatás, mind a magánszemélyek számára biztosítható legyen a jogbiztonság, továbbá a jogérvényesítési igények egységes értelmezése érdekében a két- vagy többoldalú megállapodások bonyolult hálózata helyett egy összehangolt és közös uniós szintű megközelítés kidolgozására van szükség.

- **Arányosság**

A kezdeményezés által kínált megoldás arányos az operatív támogatás iránti igénnyel és nem haladja meg az e cél eléréséhez szükséges mértéket. Nem ró új kötelezettségeket a tagállamokra, a magánszemélyekre vagy a munkáltatókra. Középpontjában az Unión belüli mobilitás támogatása és új lehetőségek teremtése áll. A javaslat nem érinti a nemzeti döntéshozatalt, jogszabályokat és végrehajtási tevékenységeket, amelyek továbbra is a tagállamok hatáskörében maradnak. Ezenkívül nagymértékben meghagyja a tagállamok mérlegelési jogkörét a tekintetben, hogyan élnek a kezdeményezés által kínált lehetőségekkel.

A javasolt rendeletet kísérő hatásvizsgálati jelentés[25] felvázolja, hogy a javaslat miként éri el a legjobb egyensúlyt a kezdeményezésben meghatározott célkitűzések elérésében oly módon, hogy a nemzeti hatóságok, a magánszemélyek és a munkáltatók számára a költségek jelentős növelése nélkül biztosítsa az előnyöket (pozitív hatások). Beszámol továbbá arról, hogy a javaslat előkészítése során megkérdezett érintettek alapvetően támogatják a javaslatot.

- **A jogi aktus típusának megválasztása**

A javasolt jogi eszköz az Európai Munkaügyi Hatóság létrehozásáról és működéséről szóló rendelet. A rendelet alapját az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság által 2012-ben jóváhagyott, az uniós decentralizált ügynökségekre vonatkozó közös megközelítés[26] képezi. A rendelet biztosítja a Hatóság létrehozásához szükséges jogbiztonságot, amelyet más jogi eszközzel nem lehet elérni.

3. AZ UTÓLAGOS ÉRTÉKELÉSEK, AZ ÉRDEKELT FELEKKEL FOLYTATOTT KONZULTÁCIÓK ÉS A HATÁSVIZSGÁLATOK EREDMÉNYEI

- **A jelenleg hatályban lévő jogszabályok utólagos értékelése / célravezetőségi vizsgálata**

Az Európai Munkaügyi Hatóságra vonatkozó javaslat kidolgozása a kiküldetéssel, a szociális biztonsági rendszerek koordinálásával és az egységes digitális ügyfélkapu létrehozásával kapcsolatos, folyamatban lévő jogalkotási javaslatokkal összhangban történt. E tekintetben a javaslat az említett javaslatokhoz kapcsolódó előkészítő folyamat során gyűjtött bizonyítékokon, többek között a hatásvizsgálatokon, valamint a jogalkotási eljárás során folytatott megbeszéléseken alapul. Az említett folyamatok egyik fontos eleme az operatív támogatás szükségessége a határokon átnyúló együttműködés javítása, valamint az átláthatóság és a tudatosság növelése tekintetében, hogy a szóban forgó szabályok alkalmazása és érvényesítése javuljon a munkaerő-mobilitás terén.

---

[25] SWD(2018)68.

[26] Az Európai Parlament, az Európai Unió Tanácsa és az Európai Bizottság együttes nyilatkozata a decentralizált ügynökségekről: https://europa.eu/european-union/sites/europaeu/files/docs/body/joint_statement_and_common_approach_2012_hu.pdf.

A javaslat figyelembe veszi továbbá a fent említett, a foglalkoztatáspolitika területén tevékenykedő négy uniós ügynökség folyamatban lévő értékelését. Az értékelés az egyes ügynökségek egyéni értékeléséből, összehasonlító szemléletű vizsgálatából és a négy ügynökség jövőbeni működésére vonatkozó értékelésből áll. A négy ügynökség a javasolt Hatóság feladataitól meglehetősen eltérő feladatokat lát el, mivel azok túlnyomórészt a kutatásra összpontosítanak, és nem határokon átnyúló kérdésekre koncentrálnak. Az értékelés egyes előzetes elemei hozzájárultak a javaslat kidolgozásához, különösen a Hatóság feladatainak és irányításának megszervezése szempontjából. A javaslatot kísérő hatásvizsgálati jelentés megvizsgálja a javasolt Hatóság és a meglévő négy ügynökség közötti lehetséges együttműködést. A Hatóság időszakos értékelése lehetővé fogja tenni a további szinergiák feltárását és a lehetőségek racionalizálását a foglalkoztatási és szociálpolitika területén tevékenykedő ügynökségekkel.

A munkavállalók szabad mozgásáról szóló különjelentésében az Európai Számvevőszék[27] ajánlásokat fogalmazott meg a Bizottság azon eszközeivel kapcsolatos tájékozottság javítása érdekében, amelyek célja a külföldön dolgozó személyek támogatása, az EURES-portál további javítása, valamint az e területre vonatkozó kezdeményezések és finanszírozás megtervezése során az adatok jobb felhasználása. A jelenlegi javaslatba az előkészítés során ezeket a szempontokat is figyelembe vettük.

- **Az érdekelt felekkel folytatott konzultációk**

Az érintetteknek (többek között a polgárok, a nemzeti hatóságok, a szociális partnerek és a civil társadalom) az Európai Munkaügyi Hatóság létrehozásával kapcsolatos véleményének feltárása érdekében a Bizottság a fő paraméterek tekintetében 2017. november 27. és 2018. január 7. között internetes nyilvános konzultációt folytatott. A nyilvános konzultáció során összesen 8809 válasz érkezett, amelyek közül – az Európai Szakszervezetek Szövetsége által kezdeményezett kampány eredményeként – 8420 azonos, 389 pedig egyedi válasz volt.

Összességében a nyilvános konzultáció válaszadói – az egyedi válaszokat is figyelembe véve – határozottan támogatták az új Hatóságot. Az eredmények arról tanúskodnak, hogy a Bizottság fő kihívásokra vonatkozó elemzése széles körű támogatást élvez. A válaszadók túlnyomó többsége (több mint 70%) azon a véleményen volt, hogy a nemzeti hatóságok közötti meglévő együttműködés nem elegendő az Unión belüli mobilitásra vonatkozó uniós szabályok hatékony végrehajtásának biztosításához. Hasonlóképpen magas volt azon válaszadók aránya, akik úgy vélték, hogy az Unión belüli mobilitás szabályaival kapcsolatos információkhoz elégtelen a hozzáférés, valamint hogy e szabályokkal összefüggésben az átláthatóság hiánya problémát jelent a magánszemélyek és a vállalkozások számára. A válaszadók nagy arányban támogatták az új Hatóság számára javasolt lehetséges feladatokat, különösen a nemzeti hatóságok közötti rendszeres együttműködés és információcsere támogatása terén.

A Bizottság egy sor célzott konzultációt is folytatott az uniós szervekkel a munkaerő-mobilitás és a szociális biztonsági rendszerek koordinációja terén. 2017. december 11-én uniós szintű célzott meghallgatásokra került sor a szociális partnerekkel, valamint 2017. december 15-én stratégiai párbeszédre az uniós civil szervezetekkel. Ezenkívül a célzott megbeszélések során tett szóbeli hozzászólásokon túlmenően a szervezők és képviselők írásbeli állásfoglalásokat nyújtottak be.

[27] 6/2018. sz. különjelentés: „A munkavállalók szabad mozgása: az alapvető szabadság biztosítva van, de az uniós források célzottabb felhasználása elősegítené a munkavállalók mobilitását”, megtalálható a Számvevőszék honlapján: https://www.eca.europa.eu/en/Pages/DocItem.aspx?did=44964

A célzott konzultációk különböző eredményeket hoztak. A válaszadók összességében üdvözölték egy olyan új hatóság létrehozását, amelynek a feladata elsősorban az információk és a bevált gyakorlatok cseréjének megkönnyítése révén a nemzeti hatóságok közötti együttműködés javítása lenne. Ugyanakkor a válaszadók hangsúlyozták, hogy az új hatóságnak teljes mértékben tiszteletben kell tartania a Szerződésen alapuló nemzeti hatásköröket, nem róhat további jelentéstételi követelményeket a tagállamokra, és nem teheti bonyolultabbá a meglévő közigazgatási struktúrákat, illetve nem lehet azokkal párhuzamos struktúra. A célzott konzultációban részt vevő érdekelt felek közül sokan úgy vélték, hogy meg kell határozni a jövőbeli Hatóság megbízatását és célkitűzéseit, valamint a meglévő struktúrákkal és eszközökkel való kapcsolatát.

Az érdekelt felek véleményét részletesebben a hatásvizsgálati jelentés 2. melléklete ismerteti. A javaslat előkészítésekor a Bizottság kellően figyelembe vette a konzultációk eredményeit, többek között a szociális biztonsági rendszerek koordinációjával foglalkozó igazgatási bizottság, a be nem jelentett munkavégzés kezelésére irányuló együttműködés erősítését célzó európai platform, a munkavállalók kiküldetésével foglalkozó szakértői bizottság, a munkavállalók szabad mozgásával foglalkozó szakmai bizottság és az állami foglalkoztatási szolgálatok európai hálózata keretében folytatott megbeszéléseket, valamint a Foglalkoztatási, Szociálpolitikai, Egészségügyi és Fogyasztóvédelmi Tanács 2017. októberi ülésének munkaebédje során a miniszterekkel folytatott informális eszmecseréket.

- **Szakértői vélemények beszerzése és felhasználása**

A kezdeményezés, valamint a javasolt rendeletet kísérő hatásvizsgálati jelentés előkészítésekor a Bizottság felhasználta az uniós intézmények (az Európai Parlament, a Bizottság és a Számvevőszék), a Bizottság érintett szolgálatai (az Európa Önökért Tanácsadó Szolgálat, a SOLVIT) és más nemzetközi szervezetek (az OECD) által közzétett másodlagos adatok széles körét, valamint a vonatkozó tudományos kutatásokat és az agytrösztök tanulmányait. Felhasználta továbbá – többek között a költségvetési hatások elemzése céljából – a Bizottságon belüli belső szakértelmet és elemzési kapacitást.

A Bizottság a kezdeményezés céljából összegyűjtött elsődleges adatokra is támaszkodott, valamint adatgyűjtés céljából felhasználta a meglévő keretszerződéseket. Ennek keretében *ad hoc* alapon igénybe vette az Unión belüli mobilitással foglalkozó jogi szakértői hálózat (FreSsco) szakértelmét a határokon átnyúló ügyek vonatkozásában a munkaügyi felügyelőségek kapacitása terén. A Bizottság megbízott továbbá egy konzultációs szolgálatot, hogy készítsen esettanulmányokat a jogérvényesítés területét érintő, határokon átnyúló együttműködéssel kapcsolatos forrásokra vonatkozó kvalitatív interjúk alapján.

- **Hatásvizsgálat**

A Bizottság a minőségi jogalkotásra vonatkozó politikájával összhangban a kezdeményezés előkészítésekor hatásvizsgálatot végzett a lehetséges szakpolitikai és megvalósítási alternatívákról. Ezt a munkát a Bizottságon belül egy szolgálatközi irányítócsoporton keresztül folytatott strukturált konzultáció segítette.

A hatásvizsgálatot a Bizottság ismertette és megvitatta Szabályozói Ellenőrzési Testülettel[28]. 2018. február 9-i kedvezőtlen véleményében a Szabályozói Ellenőrzési Testület ajánlásokat fogalmazott meg, amelyek nyomán részletesebben kidolgozásra került a kezdeményezés hatóköre és indoklása, valamint az érdekeltek álláspontja, továbbá az értékelés során

[28] SEC(2018)144.

figyelembe vett alternatívák elemzése, az arra vonatkozó rész, ahogyan a kezdeményezés a szinergiákat és az egyszerűsítést elősegítve illeszkedik a munkaerő-mobilitás és a szociális biztonsági rendszerek koordinációja terén meglévő irányítási struktúrához. A szóban forgó testület 2018. február 21-i (pozitív) véleményében említett fenntartások kezelése céljából a hatásvizsgálati jelentés tovább pontosította, hogy az új Hatóság felállítása következtében miként fog átszerveződni a meglévő bizottságokból és struktúrákból álló jelenlegi intézményi környezet az összetettség csökkentése és a párhuzamosságok elkerülése érdekében, kidolgozta az új Hatóságnak a foglalkoztatás területén már meglévő uniós ügynökségekkel való lehetséges kapcsolatát, valamint részletezte az előnyben részesített alternatívához kapcsolódó költségvetési becsléseket[29].

A javasolt Hatósággal összefüggésben három *szakpolitikai alternatíva* került mérlegelésre: 1. egy támogatási, 2. egy működési és 3. egy felügyeleti alternatíva. Mindhárom alternatíva ugyanazokat a feladatokat javasolja az Ügynökség számára, ugyanakkor a hozzájuk kapcsolódó hatáskör mértéke eltér az egyes alternatívák esetében. A Hatóság számára javasolt feladatok a következők: i. munkaerő-mobilitási szolgáltatások magánszemélyek és vállalkozások számára, ii. a nemzeti hatóságok közötti együttműködés és információcsere, iii. a közös ellenőrzések támogatása, iv. munkaerőpiaci elemzések és kockázatértékelés, v. a kapacitásépítés támogatása, vi. közvetítés a nemzeti hatóságok között, vii. az érintettek közötti együttműködés megkönnyítése a több tagállamot érintő munkaerőpiaci zavarok esetén. Hasonlóképpen a *megvalósítás* terén is három alternatíva került mérlegelésre: 1. a Bizottság vállalja bizonyos operatív feladatok ellátását, és létrejön egy, a munkaerő-mobilitás területén már meglévő uniós szervek koordinálásával foglalkozó európai hálózat, 2. a munkaerő-mobilitás területén meglévő uniós szervekre építve létrejön egy új Hatóság, 3. a foglalkoztatás és a szociális biztonság területén már meglévő uniós ügynökségre építve létrejön egy új Hatóság.

A hatásvizsgálat részeként az eredményesség, a hatékonyság és a koherencia kritériumai alapján sor került a szakpolitikai és a megvalósítási alternatívák értékelésére. Az elemzés azzal az eredménnyel zárult, hogy a kezdeményezés céljainak megvalósítása szempontjából a leghatékonyabb és legeredményesebb megoldást két alternatíva kombinációja jelenti, nevezetesen a munkaerő-mobilitás területén meglévő uniós szervekre épülő új Hatóságon (2. megvalósítási alternatíva) keresztül végrehajtandó működési funkció (2. szakpolitikai alternatíva). E megoldás révén kezelhető az érintettek által említett két fő aggály, nevezetesen a nemzeti hatóságok, a magánszemélyek és a munkáltatók számára a költségek jelentős növelése nélkül biztosíthatók a pozitív hatások, és megoldható a jelenlegi uniós együttműködési kereten belül a hiányzó operatív támogatás.

- **Célravezető szabályozás és egyszerűsítés**

A Hatóság létrehozására irányuló javaslat meg fogja szilárdítani az uniós intézményi környezetet az Unión belüli mobilitás területén az együttműködés jelenlegi formáinak javítása és egyszerűsítése, valamint végső soron a tagállamok és a Bizottság munkájának elősegítése érdekében.

Jelenleg számos uniós struktúrát (a továbbiakban: uniós szervek) foglal magában az az intézményi környezet, amelynek keretében a nemzeti közigazgatási szervek együttműködnek és megosztják egymással a bevált gyakorlatokat. Ezek az uniós szervek a következők: az EURES európai koordinációs iroda, a munkavállalók szabad mozgásával foglalkozó szakmai

[29] A Szabályozói Ellenőrzési Testülettel folytatott konzultációval kapcsolatos részletek a hatásvizsgálati jelentés (SWD(2018)68) 1. mellékletében találhatók.

bizottság és tanácsadó bizottság, a munkavállalók kiküldetésével foglalkozó szakértői bizottság, a be nem jelentett munkavégzés kezelésével foglalkozó európai platform, a szociális biztonsági rendszerek koordinációjával foglalkozó igazgatási bizottság és annak valamennyi albizottsága (a jogszabályok által létrehozott szakmai bizottság és Könyvvizsgáló Bizottság, valamint maga az igazgatási bizottság által létrehozott egyeztető testület), továbbá a szociális biztonsági rendszerek koordinációjával foglalkozó tanácsadó bizottság.

Az új Hatóság egy állandó struktúra keretében összefogja majd az említett uniós szervek technikai és működési feladatait, hogy a megerősített együttműködési fórum és a közös vizsgálati tevékenységekre támaszkodva jobb és hatékonyabb eredményeket érjen el. Ebben az összefüggésben a Hatóság:

– átveszi az EURES európai koordinációs iroda jelenleg Bizottság által biztosított irányítását,

– felváltja a munkavállalók szabad mozgásával foglalkozó szakmai bizottságot,

– felváltja a munkavállalók kiküldetésével foglalkozó szakértői bizottságot,

– felváltja a szakmai bizottságot, a Könyvvizsgáló Bizottságot és a szociális biztonsági rendszerek koordinációjával foglalkozó igazgatási bizottság egyeztető testületét,

– felváltja a be nem jelentett munkavégzés kezelésével foglalkozó európai platformot.

A szociális biztonsági rendszerek koordinálása terén a Hatóság szorosan együtt fog működni a szociális biztonsági rendszerek koordinációjával foglalkozó igazgatási bizottsággal a szabályozási feladatok tekintetében, amelyek továbbra is az említett bizottság hatáskörében maradnak. Ezenkívül a Hatóság fel fogja tudni használni a tagállami szintű szociális partnerektől és kormányok képviselőitől a szociális biztonsági rendszerek koordinációjával foglalkozó tanácsadó bizottságon és a munkavállalók szabad mozgásával foglalkozó tanácsadó bizottságon belül kapott észrevételeket.

Az új struktúra egyszerűsíteni fogja az intézményi környezetet, és a Hatóság feladatkörén belül elő fogja segíteni az Unión belüli mobilitás különböző szempontjai közötti szinergiákat. Ez további támogatást fog jelenteni az uniós jog következetes és hatékony alkalmazása szempontjából, javítani fogja a hatékonyságot, mennyiségi és minőségi szempontból is javítani fogja az eredményeket a jelenlegi intézményi felépítéshez képest, amelynek keretében az uniós szervek egymástól elkülönülten működnek, a feladatkörükbe tartozó konkrét jogi aktusra vagy területre helyezik a hangsúlyt, operatív szempontból nincs mozgásterük és általában évente csak néhány alkalommal üléseznek, valamint az általuk végrehajtott egyes tevékenységek között átfedés van.

A kezdeményezés célja továbbá, hogy racionalizálja annak módját, ahogy az Unión belüli munkaerő-mobilitással járó helyzetekben fennálló jogokkal, kötelezettségekkel és lehetőségekkel kapcsolatos információk és a szolgáltatások nyújtása történik a nagyközönség számára, és ezáltal egyszerűsítse a magánszemélyek és a munkáltatók számára a szóban forgó információkhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférést.

A javaslat továbbá fokozni kívánja az eljárások digitalizálását és ezáltal kiegészíti az ezen a területen meglévő és tervezett kezdeményezéseket, például a szociális biztonságra vonatkozó információk elektronikus adatcseréjét (EESSI) szolgáló rendszer, a belső piaci információs rendszer (IMI), valamint az Európa Önökért portál és a Bizottság által javasolt egységes digitális ügyfélkapu végrehajtása keretében a nemzeti hatóságok között a szociális biztonság koordinálásával összefüggésben folytatott elektronikus adatcserét.

- **Alapjogok**

Mivel a Hatóság hozzá fog járulni ahhoz, hogy az Unión belüli munkaerő-mobilitás és a szociális biztonsági rendszerek koordinálása területén egyértelmű, tisztességes és hatékonyan érvényesített szabályok legyenek érvényben, támogatni fogja az említett szabályok hatálya alá tartozó alapvető jogok, így a személyek és munkavállalók szabad mozgásának (az Európai Unió Alapjogi Chartájának – a továbbiakban: Charta – 15. és 45. cikke), a munkaközvetítői szolgáltatások igénybevételéhez való jognak (a Charta 29. cikke) és a szolgáltatásnyújtás szabadságának (a Charta 16. cikke) a védelmét és kibontakoztatását. Hozzá fog járulni továbbá a jogok határokon átívelő gyakorlásához a tisztességes és igazságos munkafeltételeket, a szociális biztonságot és az egészségügyi ellátást (a Charta 31., 34. és 35. cikke), valamint a megkülönböztetés tilalmát (a Charta 21. cikke) illetően.

A személyes adatok védelme tekintetében (a Charta 8. cikke) a személyes adatok e javaslat keretében történő feldolgozására a 679/2016/EU rendelet (általános adatvédelmi rendelet)[30] és a 45/2001/EK rendelet[31] rendelkezései alkalmazandók. E szabályoknak megfelelően a személyes adatok feldolgozása a szükséges és arányos mértékre korlátozódik. Az adatok gyűjtése csak meghatározott, egyértelmű és törvényes célból történik, és további kezelésükre nem kerül sor az ezekkel a célokkal össze nem egyeztethető módon.

A Bizottság által e felhatalmazás keretében javasolt más kezdeményezésekkel együtt e javaslat továbbá segíti a Bizottságot és a tagállamokat a méltányos alapon és jól működő munkaerőpiacok és jóléti rendszerek alátámasztását szolgáló szociális jogok európai pillére keretében meghatározott elvek és jogok érvényesítésében.

4. KÖLTSÉGVETÉSI VONZATOK

A hatástanulmány által meghatározott, előnyben részesített kombinált alternatíva esetében a Hatóság a becslések szerint az uniós költségvetés tekintetében évente 50,9 millió EUR összköltséggel járna, és várhatóan 2023-tól fog teljes körűen működni. A jelenlegi többéves pénzügyi keretből (2019–2020) fedezendő költségek részben a foglalkoztatás és a szociális innováció európai uniós programja (EaSI) keretében jelenleg végrehajtás alatt álló meglévő tevékenységek, valamint a foglalkoztatás és a közlekedés témaköréhez kapcsolódó önálló költségvetési sorok forrásainak átcsoportosításával (70%), részben pedig az 1a. fejezethez tartozó fennmaradó források igénybevételével (30%) kerülnek fedezésre. A Hatóság által átvett meglévő tevékenységek folytatódnak, végrehajtásukat a Hatóság, amint működőképesség válik, átveszi a Bizottságtól. A személyzet tekintetében a Hatóság 69 létszámtervi álláshelyet, 60 kirendelt nemzeti szakértőt és 15 szerződéses alkalmazottat igényel. A pénzügyi és személyzeti igényekre vonatkozó részletek a mellékelt pénzügyi kimutatásban találhatók. A javaslat uniós költségvetésre gyakorolt hatása révén minimumkövetelmények fognak vonatkozni a nemzeti költségvetésekre vonatkozóan. A közigazgatásra gyakorolt hatást nem lehet pontosan számszerűsíteni, de az esettanulmányok azt jelzik, hogy a hatás pozitív lesz, mivel a szabályok jobb érvényesítése lehetővé fogja tenni

[30] Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet) (HL L 119., 2016.5.4., 1. o.).

[31] Az Európai Parlament és a Tanács 45/2001/EK rendelete (2000. december 18.) a személyes adatok közösségi intézmények és szervek által történő feldolgozása tekintetében az egyének védelméről, valamint az ilyen adatok szabad áramlásáról (HL L 8., 2001.1.12., 1. o.).

a nemzeti végrehajtó szervek számára a korábban be nem fizetett társadalombiztosítási járulékok azonosítását és a Hatóság működési támogatásának igénybevételét.

A javaslat értékelési záradékot tartalmaz a Hatóság megbízatásának és feladatainak ötévente történő értékelésére vonatkozóan, lehetővé téve a Hatóság tevékenységi körének fokozatos kiterjesztését és a Hatóság bővítését.

5. EGYÉB ELEMEK

- **Végrehajtási tervek, valamint a nyomon követés, az értékelés és a jelentéstétel szabályai**

A javaslatot kísérő hatásvizsgálati jelentésben ismertetett célzott nyomonkövetési keretrendszer több mutatóra támaszkodva tájékoztatást fog nyújtani a rendelet céljainak elérése terén elért eredményekről. A nyomonkövetési keretrendszer követelményei és ütemterve a jogalkotási és végrehajtási folyamat során további kiigazításra kerül.

A Bizottság a rendeletet öt évvel a hatálybalépését követően értékelni fogja a költségvetési rendelet[32] és a minőségi jogalkotásra vonatkozó iránymutatás[33] követelményeinek megfelelően. Az értékelés középpontjában a rendelet bármilyen felülvizsgálata, illetve naprakésszé tétele céljából különösen a minőségi jogalkotásra vonatkozó iránymutatásban meghatározott kritériumok – az eredményesség, a hatékonyság, a koherencia, az uniós hozzáadott érték és a relevancia – fognak állni.

- **A javaslat egyes rendelkezéseinek részletes magyarázata**

Az I. fejezet ismerteti a jövőbeli Hatóság létrehozására és működésére irányadó fő elveket.

Az 1. cikk meghatározza a rendelet tárgyát és a hatálya alá tartozó szakpolitikai területeket.

A 2. cikk tartalmazza a Hatóság fő céljait; az a) pontban a nagyközönséget, vagyis a magánszemélyeket és a munkáltatókat célzó célkitűzéseket, a b) pontban a Hatóság szerepét a tagállamok vonatkozásában, a c) pontban pedig utal a Hatóság azon szerepére, hogy a nemzeti hatóságok közötti, határon átnyúló viták és munkaerőpiaci zavarok esetén közvetítsen és elősegítse a megoldást.

A 3. cikk rendelkezik a Hatóság jogállásáról.

A 4. cikk megállapítja a jövőbeli Hatóság székhelyét, amelyről a tagállamok a javaslat elfogadásához vezető jogalkotási folyamat lezárultáig megállapodnak.

A II. fejezet felvázolja a jövőbeli Hatóság 5. cikkben felsorolt feladatait, majd a javaslat külön cikkekben részletesebben is bemutatja az egyes feladatokat.

A 6. cikk részletezi, hogyan fogja a Hatóság javítani a magánszemélyek és a munkáltatók rendelkezésére álló munkaerő-mobilitással kapcsolatos jogokra és kötelezettségekre vonatkozó információk minőségét és hozzáférhetőségét.

A 7. cikk meghatározza, miként fogja a Hatóság megkönnyíteni a magánszemélyek és a munkáltatók munkaerő-mobilitási kezdeményezésekhez és szolgáltatásokhoz való hozzáférését, és meghatározza az ezzel kapcsolatos konkrét feladatait. Meghatározza továbbá a Hatóságnak az EURES Európai Koordinációs Iroda irányításában betöltött szerepét.

---

[32] A Bizottság 1271/2013/EU felhatalmazáson alapuló rendelete (2013. szeptember 30.) a 966/2012/EU, Euratom európai parlamenti és tanácsi rendelet 208. cikkében említett szervekre vonatkozó pénzügyi keretszabályzatról (HL L 328., 2013.12.7., 42. o.).

[33] A minőségi jogalkotásra vonatkozó iránymutatások, SWD (2017) 350.

A tagállamok közötti együttműködésről és információcseréről szóló 8. cikk rendelkezik a nemzeti hatóságok közötti információcsere elősegítéséről és felgyorsításáról a határokon átnyúló esetekben ((1) bekezdés), leírja a Hatóság szerepét a 883/2004/EK rendelettel létrehozott, a szociális biztonsági rendszerek koordinációjával foglalkozó igazgatási bizottság támogatásában az említett rendelet végrehajtásával kapcsolatos pénzügyi kérdésekben ((2) bekezdés), valamint hangsúlyozza a Hatóság szerepét az elektronikus eszközök alkalmazásának és az eljárások digitalizálásának előmozdításában ((3) és (4) bekezdés).

A 9. és a 10. cikk kifejti, hogyan koordinálja a Hatóság a határokon átnyúló összehangolt és közös ellenőrzéseket. A 9. cikk meghatározza az összehangolt és közös ellenőrzések létrehozásának részleteit; kifejti, hogy az ilyen intézkedések kizárólag az érintett tagállamok egyetértésével, vagy a nemzeti hatóságok kérésére vagy a Hatóság kezdeményezésére kerülnek végrehajtásra ((1) bekezdés); előírja, hogy annak a tagállamnak, amely úgy dönt, hogy nem végzi el valamelyik összehangolt vagy közös ellenőrzést, meg kell indokolnia döntését ((2) bekezdés), ami lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy közös ellenőrzéseket hajtsanak végre olyan esetekben is, amikor az összehangolt vagy közös ellenőrzésben érintett tagállamok közül nem mindegyik dönt úgy, hogy részt vesz az ellenőrzésben ((3) bekezdés). A 10. cikk meghatározza a Hatóság koordinálásával végzendő összehangolt vagy közös ellenőrzések végrehajtására vonatkozó gyakorlati rendelkezéseket.

A 11. cikk felvázolja a Hatóság elemzési és kockázatértékelési feladatát a munkaerő-mobilitás határokon átnyúló vonatkozásai tekintetében, meghatározva a tevékenységek részleteit és az ilyen munka elvégzésének kereteit.

A 12. cikk felhatalmazza a Hatóságot, hogy a vonatkozó uniós jog következetes, tisztességes és hatékony alkalmazásának és érvényesítésének előmozdítása érdekében támogassa a tagállamokat kapacitásaik megerősítésében, és e feladat teljesítése céljából konkrét tevékenységeket határoz meg a Hatóság számára.

A közvetítésről szóló 13. cikk a Hatóságnak a tagállamok közötti viták megoldásában betöltött feladatát ismerteti.

A 14. cikk szerint a több tagállamot érintő munkaerőpiaci zavarok esetén a Hatóság szerepet játszhat az együttműködés előmozdításában.

A 15. cikk rendelkezik a Hatóság más decentralizált uniós ügynökségekkel való együttműködéséről.

A 16. cikk biztosítja, hogy a Hatóságnak a tagállamok közötti információcsere során használt eljárások digitalizálására összpontosuló munkája kövesse a vonatkozó interoperabilitási keretet és a referenciaszerkezetet.

A III. fejezet ismerteti a Hatóság felépítését, és részletesen meghatározza annak szerkezetét.

A 17. cikk rendelkezik a Hatóság igazgatási és irányítási struktúrájáról, amely egy igazgatótanácsból, egy ügyvezető igazgatóból és egy érdekképviseleti csoportból áll. Megteremti továbbá annak lehetőségét, hogy a Hatóság meghatározott feladatok teljesítésére meghatározott munkacsoportokat és bizottságokat hozzon létre.

A 18–22. cikk meghatározza az igazgatótanács működésének részletes szabályait. Ez a rész rendelkezik az igazgatótanács összetételéről és feladatairól, valamint a az igazgatótanács elnökére, az ülésekre és szavazási szabályokra irányadó szabályokról.

A 23. cikk az ügyvezető igazgató feladatait vázolja.

A 24. cikk rendelkezik egy, a Hatósághoz tartozó érdekképviseleti csoport létrehozásáról, hogy fórumot biztosítson a Hatóság feladataival kapcsolatos témákban az érdekeltekkel folytatott konzultációhoz.

A IV. fejezet a Hatóság költségvetésének létrehozására és szerkezetére vonatkozó rendelkezéseket tartalmaz.

Az V. fejezet meghatározza a Hatóság személyzetére irányadó rendelkezéseket, beleértve a személyzetre, az ügyvezető igazgatóra, a nemzeti összekötő tisztviselőkre, valamint a kirendelt nemzeti szakértőkre és egyéb alkalmazottakra vonatkozó általános szabályokat.

A VI. fejezet általános és záró rendelkezéseket tartalmaz, többek között a Hatóság személyzetére vonatkozó kiváltságokra és mentességekre, a nyelvhasználati szabályokra, az átláthatóságra és a kommunikációra vonatkozó szabályokra, a csalás elleni küzdelemre, az adatok biztonságára és védelmére, valamint a felelősségre vonatkozóan. A fejezet előírja, hogy a Bizottság rendszeres időközönként értékelni fogja a Hatóság teljesítményét. Ez a fejezet az európai ombudsman igazgatási vizsgálataira, valamint a harmadik országokkal való együttműködésre vonatkozó rendelkezéseket is tartalmaz. E fejezet tartalmazza továbbá a székhely-megállapodások és a működési feltételek meghatározására, valamint a Hatóság tevékenységének megkezdésére vonatkozó rendelkezéseket is.

A 46. cikk a 883/2004/EK rendelet módosításáról rendelkezik.

A 47. cikk a 987/2009/EK rendelet módosításáról rendelkezik.

A 48. cikk a 492/2011/EU rendelet módosításáról rendelkezik.

A 49. cikk az (EU) 2016/589 rendelet módosításáról rendelkezik.

Az 50. cikk a 2009/17/EK határozat és az (EU) 2016/344 határozat hatályon kívül helyezéséről rendelkezik.

Az 51. cikk e rendelet hatálybalépésével foglalkozik.

2018/0064 (COD)

Javaslat

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS RENDELETE

az Európai Munkaügyi Hatóság létrehozásáról

(EGT- és Svájc-vonatkozású szöveg)

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre és különösen annak 46. cikkére, 48. cikkére, 53. cikkének (1) bekezdésére, 62. cikkére és 91. cikkének (1) bekezdésére,

tekintettel az Európai Bizottság javaslatára,

a jogalkotási aktus tervezete nemzeti parlamenteknek való megküldését követően,

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére[34],

tekintettel a Régiók Bizottságának véleményére[35],

rendes jogalkotási eljárás keretében,

mivel:

(1) A munkavállalók szabad mozgása, a letelepedés szabadsága és a szolgáltatásnyújtás szabadsága az Unió belső piacának az Európai Unió működéséről szóló szerződésben (EUMSZ) foglalt alapvető elveit képezik.

(2) Az EUSZ 3. cikke értelmében az Uniónak a magas versenyképességű, teljes foglalkoztatottságot és társadalmi haladást célul kitűző szociális piacgazdaságért kell munkálkodnia, valamint elő kell mozdítania a társadalmi igazságosságot és a szociális védelmet. Az EUMSZ 9. cikkének értelmében politikái és tevékenységei meghatározása és végrehajtása során az Uniónak figyelembe kell vennie többek között a foglalkoztatás magas szintjének előmozdítására, a megfelelő szociális biztonság biztosítására, a társadalmi kirekesztés elleni küzdelemre, az oktatás és képzés magas szintjének előmozdítására, valamint az emberi egészség védelmére vonatkozó követelményeket.

(3) A 2017. november 17-én Göteborgban megrendezett szociális csúcstalálkozón az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság közösen kihirdette a szociális jogok európai pillérét. Az említett szociális csúcstalálkozó résztvevői emlékeztettek annak szükségességére, hogy az Unió szociális dimenziójának továbbfejlesztése érdekében előtérbe kell helyezni az embereket, valamint hogy valamennyi szinten fellépve elő kell mozdítani a konvergenciát; 2017. december 14-i következtetéseiben mindezt az Európai Tanács is megerősítette.

(4) Amint azt a 2018–2019. évi jogalkotási prioritásokról szóló együttes nyilatkozatukban ismertették, az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság elkötelezett amellett, hogy fellépjen

[34] HL C […], […], […] o.

[35] HL C […], […], […] o.

az Unió szociális dimenziójának megszilárdítása érdekében azáltal, hogy törekszik a szociális biztonsági rendszerek koordinációjának javítására[36], védi a munkavállalókat a munkahelyi egészségi kockázatokkal szemben[37], a munkavállalók kiküldetésére vonatkozó szabályok korszerűsítése révén mindenki számára méltányos elbánást biztosít az uniós munkaerőpiacon[38] és tovább javítja az uniós jog határokon átnyúló érvényesítését.

(5) A méltányosság és az egységes piacba vetett bizalom megszilárdítása érdekében Európai Munkaügyi Hatóságot (a továbbiakban: Hatóság) kell létrehozni. E célból a Hatóságnak támogatnia kell a tagállamokat és a Bizottságot abban, hogy az Unión belüli munkaerő-mobilitással járó helyzetekben a magánszemélyek és a munkáltatók több információhoz jussanak jogaikról és kötelezettségeikről, illetve könnyebben hozzáférjenek a megfelelő szolgáltatásokhoz, valamint az uniós jog említett területeken történő hatékony alkalmazása érdekében ösztönöznie kell a szabálykövető magatartást és a tagállamok közötti együttműködést, továbbá több tagállamot érintő viták vagy munkaerőpiaci zavarok esetén közvetítő szerepet kell betöltenie és elő kell segítenie a megoldást.

(6) A Hatóságnak az Unión belüli munkaerő-mobilitás és a szociális biztonsági rendszerek koordinációja területén kell tevékenykednie, ideértve a munkavállalók szabad mozgását, a munkavállalók kiküldetését és a rendkívül mobil jellegű szolgáltatásokat. Ezenkívül elő kell segítenie a tagállamok közötti együttműködést a be nem jelentett munkavégzés elleni küzdelem érdekében. Amennyiben feladatai ellátása során a Hatóságnak feltételezett szabálytalanságok jutnak a tudomására – többek között az uniós jognak a Hatóság hatáskörén kívül eső területein, mint például a munkafeltételek, illetve az egészségvédelmi és biztonsági szabályok megsértése vagy a jogellenesen tartózkodó harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatása –, lehetővé kell tenni, hogy a Hatóság e szabálytalanságokat bejelentse, és hogy ezekkel az ügyekkel kapcsolatban adott esetben együttműködjön a Bizottsággal, az illetékes uniós szervekkel és a nemzeti hatóságokkal.

(7) A Hatóságnak elő kell segítenie a munkavállalók szabad mozgását, amelyet a 492/2011/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet[39], a 2014/54/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv[40] és az (EU) 2016/589 európai parlamenti és tanácsi rendelet[41] szabályoz. Meg kell könnyítenie a munkavállalók kiküldetését – amelyet a 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv[42] és a 2014/67/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv[43] szabályoz – többek között annak

---

36 Javaslat – Az Európai Parlament és a Tanács rendelete a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló 883/2004/EK rendelet, valamint a 883/2004/EK rendelet végrehajtására vonatkozó eljárás megállapításáról szóló 987/2009/EK rendelet módosításáról, COM(2016) 815 final.

37 Javaslat – Az Európai Parlament és a Tanács irányelve a munkájuk során rákkeltő anyagokkal és mutagénekkel kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalók védelméről szóló 2004/37/EK irányelv módosításáról, COM(2017) 11 final.

38 Javaslat – Az Európai Parlament és a Tanács irányelve a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv módosításáról, COM(2016) 128 final.

39 Az Európai Parlament és a Tanács 492/2011/EU rendelete (2011. április 5.) a munkavállalók Unión belüli szabad mozgásáról (HL L 141., 2011.5.27., 1. o.).

40 Az Európai Parlament és a Tanács 2014/54/EU irányelve (2014. április 16.) a munkavállalók szabad mozgásával összefüggésben a munkavállalóknak biztosított jogok gyakorlását megkönnyítő intézkedésekről (HL L 128., 2014.4.30., 8. o.).

41 Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/589 rendelete (2016. április 13.) a foglalkoztatási szolgálatok európai hálózatáról (EURES), a munkavállalók mobilitási szolgáltatásokhoz való hozzáféréséről és a munkaerőpiacok további integrációjáról, valamint a 492/2011/EU és az 1296/2013/EU rendeletek módosításáról (HL L 107., 2016.4.22., 1. o.).

42 Az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelve (1996. december 16.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről (HL L 18., 1997.1.21., 1. o.).

43 Az Európai Parlament és a Tanács 2014/67/EU irányelve (2014. május 15.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv érvényesítéséről és a belső piaci információs rendszer keretében történő igazgatási együttműködésről szóló 1024/2012/EU rendelet (az IMI-rendelet) módosításáról (HL L 159., 2014.5.28., 11. o.).

támogatásával, hogy a szóban forgó rendelkezések egyetemesen alkalmazandó kollektív szerződések révén, a tagállamok gyakorlataival összhangban kerüljenek végrehajtásra. A Hatóságnak a szociális biztonsági rendszerek koordinációját is elő kell segítenie, amelyet a 883/2004/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet[44], a 987/2009/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet[45] és az 1231/2010/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet[46], valamint az 1408/71/EK tanácsi rendelet[47] és az 574/72/EK tanácsi rendelet[48] szabályoz.

(8) Bizonyos esetekben ágazatspecifikus uniós jogszabályok kerültek elfogadásra az adott ágazatban, például a nemzetközi fuvarozás területén felmerülő sajátos igények megválaszolása érdekében. A Hatóságnak az ágazatspecifikus uniós jogszabályok határokon átnyúló vonatkozásaival is foglalkoznia kell, ilyen jogszabályok különösen az 561/2006/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet[49], a 2006/22/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv[50], az 1071/2009/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet[51] és a (2006/22/EK irányelvet módosító) irányelv[52] (COM(2017) 278).

(9) Indokolt előírni, hogy a Hatóság tevékenysége olyan magánszemélyekre terjedjen ki, akik e rendelet alkalmazási körében az uniós jog hatálya alá tartoznak, ideértve a munkavállalókat, az önálló vállalkozókat, az álláskeresőket és a gazdaságilag inaktív személyeket; ide kell sorolni mind az uniós polgárokat, mind az Unióban jogszerűen tartózkodó harmadik országbeli állampolgárokat, mint például a kiküldetésben lévő munkavállalókat, az uniós kékkártya birtokosait, a vállalaton belül áthelyezett személyeket és a huzamos tartózkodási engedéllyel rendelkezőket, valamint családtagjaikat.

(10) A Hatóság létrehozásával nem keletkeztethetnek új jogok és kötelezettségek a magánszemélyek vagy a munkáltatók számára, beleértve a gazdasági szereplőket vagy a nonprofit szervezeteket, mivel a Hatóság tevékenységeinek olyan mértékben kell rájuk kiterjedniük, amennyire e rendelet alkalmazási körében az uniós jog hatálya alá tartoznak.

(11) Annak biztosítására, hogy a magánszemélyek és a munkáltatók is élhessenek a tisztességes és hatékony belső piac nyújtotta lehetőségekkel, a Hatóságnak elő kell mozdítania mobilitási

---

44 Az Európai Parlament és a Tanács 883/2004/EK rendelete (2004. április 29.) a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról (HL L 166., 2004.4.30., 1. o.; helyesbítés: HL L 200., 2004.6.7., 1. o.).

45 Az Európai Parlament és a Tanács 987/2009/EK rendelete (2009. szeptember 16.) a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló 883/2004/EK rendelet végrehajtására vonatkozó eljárás megállapításáról (HL L 284., 2009.10.30., 1. o.).

46 Az Európai Parlament és a Tanács 2010. november 24-i 1231/2010/EU rendelete a 883/2004/EK rendelet és a 987/2009/EK rendelet harmadik országok e rendeletek által csupán állampolgárságuk miatt nem érintett állampolgáraira való kiterjesztéséről (HL L 344., 2010.12.29., 1. o.).

47 A Tanács 1408/71/EGK rendelete (1971. június 14.) a szociális biztonsági rendszereknek a Közösségen belül mozgó munkavállalókra, önálló vállalkozókra és családtagjaikra történő alkalmazásáról (HL L 149., 1971.7.5., 2. o.).

48 A Tanács 574/72/EGK rendelete (1972. március 21.) a szociális biztonsági rendszereknek a Közösségen belül mozgó munkavállalókra és családtagjaikra történő alkalmazásáról szóló 1408/71/EGK rendelet végrehajtására vonatkozó szabályok megállapításáról (HL L 74., 1972.3.27., 1. o.).

49 Az Európai Parlament és a Tanács 561/2006/EK rendelete (2006. március 15.) a közúti szállításra vonatkozó egyes szociális jogszabályok összehangolásáról, a 3821/85/EGK és a 2135/98/EK tanácsi rendelet módosításáról, valamint a 3820/85/EGK tanácsi rendelet hatályon kívül helyezéséről (HL L 102., 2006.4.11., 1. o.).

50 Az Európai Parlament és a Tanács 2006/22/EK irányelve (2006. március 15.) a közúti szállításra vonatkozó egyes szociális jogszabályokkal kapcsolatos 3820/85/EGK és a 3821/85/EGK tanácsi rendelet végrehajtásának minimumfeltételeiről és a 88/599/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 102., 2006.4.11., 35. o.).

51 Az Európai Parlament és a Tanács 1071/2009/EK rendelete (2009. október 21.) a közúti fuvarozói szakma gyakorlására vonatkozó feltételek közös szabályainak megállapításáról és a 96/26/EK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 300., 2009.11.14., 51. o.).

52 Javaslat – Az Európai Parlament és a Tanács irányelve a 2006/22/EK irányelvnek a végrehajtási követelmények tekintetében történő módosításáról, valamint a 96/71/EK irányelvhez és a 2014/67/EU irányelvhez kapcsolódóan a közúti szállítási ágazatban dolgozó járművezetők kiküldetésére vonatkozó különös szabályok meghatározásáról, COM(2017) 278.

lehetőségeiket, illetve elő kell segítenie számunkra, hogy az Unióban bárhol nyújthassanak szolgáltatást vagy toborozhassanak munkaerőt. Ez a határokon átnyúló mobilitási szolgáltatások – például a határokon átnyúló munkaközvetítés, szakmai gyakorlatok és tanulószerződéses gyakorlati képzések – hozzáférhetőbbé tétele, valamint „Az első EURES-állásod” vagy az „ErasmusPRO” programokhoz hasonló gyakornoki és mobilitási programok előmozdítása révén magában foglalja a magánszemélyek Unión belüli mobilitásának ösztönzését. A Hatóságnak ezenkívül hozzá kell járulnia a többek között az uniós jogból eredő jogokkal és kötelezettségekkel kapcsolatos információk átláthatóbbá tételéhez, valamint ahhoz, hogy más uniós tájékoztató szolgálatokkal, például az Európa Önökért Tanácsadó Szolgálattal együttműködésben a szolgáltatásokat hozzáférhetőbbé tegye a magánszemélyek és munkáltatók számára oly módon, hogy a szolgáltatások összhangban legyenek az Európa Önökért portállal és maradéktalanul kihasználják a benne rejlő lehetőségeket, hiszen ez a portál fogja képezni a jövőbeli egységes digitális portál[53] gerincét.

(12) E célokból a Hatóságnak együtt kell működnie más érintett uniós kezdeményezésekkel és hálózatokkal, különösen az állami foglalkoztatási szolgálatok európai hálózatával[54], az Enterprise Europe Networkkel[55], a határügyi kapcsolattartó ponttal[56] és a SOLVIT-hálózattal[57], valamint az érintett nemzeti szervekkel, például a tagállamok által a 2014/54/EU irányelv értelmében kijelölt, az egyenlő bánásmódot népszerűsítő és az uniós munkavállalókat és családtagjaikat támogató szervekkel, továbbá a 2011/24/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv[58] alapján kijelölt nemzeti kapcsolattartó pontokkal annak érdekében, hogy információkkal szolgálhasson az egészségügyi ellátásról. A Hatóságnak célszerű azt is feltérképeznie, hogy kialakíthatók-e szinergiák a javasolt európai szolgáltatási e-kártyával[59], különös tekintettel az olyan esetekre, amikor a tagállamok úgy döntenek, hogy a kiküldetésben lévő munkavállalókkal kapcsolatos nyilatkozatokat az e-kártya-platformon keresztül nyújtják be. A Hatóságnak át kell vennie a Bizottságtól az Európai Foglalkoztatási Szolgálat (EURES-hálózat) (EU) 2016/589 rendelettel létrehozott Európai Koordinációs Irodájának a vezetését, beleértve a felhasználói igényeknek és az EURES-portál és a hozzá kapcsolódó informatikai szolgáltatások hatékonyságát biztosító üzleti követelményeknek a meghatározását; ez alól kivételt képez az informatikai eszközök beszerzése és az informatikai infrastruktúra működtetése és fejlesztése, amely feladatokat továbbra is a Bizottság fog ellátni.

(13) Az uniós jog tisztességes, egyszerű és hatékony alkalmazása érdekében a Hatóságnak támogatnia kell a tagállamok közötti együttműködést és gyorsabb információcserét. A Hatóságnál dolgozó nemzeti összekötő tisztviselőknek más alkalmazottakkal együtt ösztönözniük kell, hogy a tagállamok eleget tegyenek együttműködési kötelezettségeiknek, a késedelmeket csökkenteni hivatott eljárások révén fel kell gyorsítaniuk a tagállamok közötti információcserét, és gondoskodniuk kell arról, hogy kapcsolatot tartsanak fenn más, az uniós jog alapján létrehozott nemzeti kapcsolattartó hivatalokkal, szervekkel és kapcsolattartó pontokkal. A Hatóságnak a határokon átnyúló, hatékony és eredményes együttműködés

---

53 [*Egységes digitális portál* – COM(2017) 256] rendelet.

54 Az Európai Parlament és a Tanács 573/2014/EU határozata (2014. május 15.) az állami foglalkoztatási szolgálatok (ÁFSZ-ek) közötti fokozott együttműködésről (HL L 159., 2014.5.28., 32. o.).

55 Enterprise Europe Network, https://een.ec.europa.eu/

56 A Bizottság közleménye a Tanácsnak és az Európai Parlamentnek – A növekedés és a kohézió előmozdítása az EU határrégióiban, COM(2017) 534.

57 A Bizottság ajánlása (2013. szeptember 17.) a SOLVIT működését meghatározó elvekről (HL L 249., 2011.9.19., 10. o.).

58 Az Európai Parlament és a Tanács 2011/24/EU irányelve (2011. március 9.) a határon átnyúló egészségügyi ellátásra vonatkozó betegjogok érvényesítéséről (HL L 88., 2011.4.4., 45. o.).

59 COM(2016) 824 final és COM(2016) 823 final.

vonatkozásában bátorítania kell az innovatív megközelítések alkalmazását, ideértve az elektronikus adatcserét szolgáló eszközöket, például a szociális biztonságra vonatkozó információk elektronikus adatcseréjét (EESSI) és a belső piaci információs rendszert (IMI), valamint a Hatóságnak hozzá kell járulnia az eljárások további digitalizálásához és a nemzeti hatóságok közötti üzenetváltásra használt informatikai eszközök fejlesztéséhez.

(14) Ahhoz, hogy a tagállamok nagyobb kapacitással rendelkezzenek a Hatóság hatáskörébe tartozó kérdéseket szabályozó uniós jogot érintő, uniós dimenzióval rendelkező szabálytalanságok elleni fellépés céljából, a Hatóságnak támogatnia kell a nemzeti hatóságokat az összehangolt és közös ellenőrzések végzésében, többek között azáltal, hogy a 2014/67/EU irányelv 10. cikkének megfelelően elősegítik a közös ellenőrzések végrehajtását. Ezeket az ellenőrzéseket a tagállamok kérésére vagy a Hatóság javaslatának általuk történő elfogadásakor kell elvégezni. A Hatóságnak ezért a titoktartási követelmények maradéktalan betartása mellett stratégiai, logisztikai és technikai támogatást kell nyújtania az összehangolt vagy közös ellenőrzésekben részt vevő tagállamok számára. Az ellenőrzéseket az érintett tagállamok egyetértésével és a nemzeti joguk szerinti jogi keret tiszteletben tartásával kell végrehajtani; e tagállamoknak nemzeti joguknak megfelelően nyomon kell követniük az összehangolt és közös ellenőrzések megállapításait.

(15) A munkaerő-mobilitás és a szociális biztonsági rendszerek koordinációja területén felmerülő tendenciák, kihívások vagy joghézagok nyomon követése érdekében a Hatóságnak elemzési és kockázatértékelési kapacitást kell kialakítania. Ennek ki kell terjednie a munkaerőpiaci elemzésekre és tanulmányokra, valamint a szakértői értékelésekre. A Hatóságnak figyelemmel kell kísérnie a készségek és az Unión belüli munkaerő-áramlás tekintetében jelentkező potenciális egyensúlyhiányokat, beleértve azoknak a területi kohézióra gyakorolt lehetséges hatásait is. A Hatóságnak a 2014/67/EU irányelv 10. cikke szerinti kockázatértékelést is támogatnia kell. A Hatóságnak szinergiákat kell kialakítania más uniós ügynökségekkel, szolgálatokkal vagy hálózatokkal, és ki kell egészítenie azok munkáját. Ennek részeként a Hatóságnak információkat kell kérnie a SOLVIT-tól és a hasonló szolgáltatásoktól olyan ismétlődő problémákról, amelyekkel jogaik érvényesítése során a magánszemélyek és a vállalkozások szembesülnek a Hatóság hatáskörébe tartozó területeken. A Hatóságnak továbbá indokolt hatáskörén belül elősegítenie és ésszerűsítenie a vonatkozó uniós jogszabályokban előírt adatgyűjtési tevékenységeket. Ez nem jár új jelentéstételi kötelezettségekkel a tagállamok számára.

(16) A nemzeti hatóságok kapacitásfejlesztése és a Hatóság hatáskörébe tartozó kérdéseket érintő uniós jogszabályok következetes alkalmazása érdekében a Hatóságnak operatív segítséget kell nyújtania a nemzeti hatóságoknak többek között gyakorlati iránymutatások kidolgozásával, képzési programok és a társaktól való tanulással kapcsolatos programok létrehozásával, kölcsönös segítségnyújtási projektek előmozdításával, alkalmazotti csereprogramok, például a 2014/67/EU irányelv 8. cikkében említett cserék lebonyolításának elősegítésével, valamint támogatnia kell a tagállamokat olyan figyelemfelkeltő kampányok megszervezésében, amelyek a magánszemélyeket és a munkáltatókat tájékoztatják jogaikról és kötelezettségeikről. A Hatóságnak elő kell mozdítania a bevált gyakorlatok cseréjét, terjesztését és átvételét.

(17) A Hatóságnak platformot kell biztosítania az olyan viták megoldásához, amelyek a Hatóság hatáskörébe tartozó kérdéseket érintő uniós jogszabályok alkalmazásával kapcsolatban a tagállamok között merülnek fel. Építenie kell a párbeszédre és a szociális biztonsági rendszerek koordinációjának területén jelenleg hatályban lévő olyan egyeztető eljárásokra, amelyeket a

tagállamok nagyra értékelnek[60], és amelyek jelentőségét a Bíróság is elismeri[61]. A tagállamok számára lehetővé kell tenni, hogy a Hatóság elé utaljanak ügyeket az e célból bevezetett egységes eljárások szerint. Indokolt előírni, hogy a Hatóság csak a tagállamok között felmerülő vitákkal foglalkozzon, ezzel szemben az uniós jogaik gyakorlása során nehézségekkel szembesülő magánszemélyeknek és munkáltatóknak továbbra is biztosítani kell azt a lehetőséget, hogy az ilyen ügyekkel foglalkozó nemzeti és uniós szolgálatokhoz forduljanak; ilyen például a SOLVIT-hálózat, amelyhez a Hatóságnak az ilyen ügyeket utalnia kell. A SOLVIT-hálózat számára is lehetővé kell tenni, hogy mérlegelésre a Hatóság elé utaljon olyan ügyeket, amelyek esetében a probléma nem oldható meg a nemzeti közigazgatások közötti különbségek miatt.

(18) A munkaerőpiaci kiigazítások könnyebb kezelése céljából a Hatóságnak elő kell segítenie az érintett érdekeltek közötti együttműködést az egynél több tagállamot érintő munkaerőpiaci zavarok enyhítése érdekében, mint amilyenek a szerkezetátalakítással összefüggő ügyek vagy a határ menti régiók foglalkoztatási helyzetét befolyásoló nagyszabású projektek.

(19) Az európai interoperabilitási keret[62] elveket és ajánlásokat fogalmaz meg arra vonatkozóan, hogy miként javítható az interoperabilitási tevékenységek irányítása és a közszolgáltatások nyújtása, hogyan alakíthatók ki szervezetek közötti és határokon átívelő kapcsolatok, miként észszerűsíthetők a „végponttól végpontig” jellegű digitális információcserék, illetve hogyan biztosítható, hogy az interoperabilitási elveket mind a meglévő, mind az új jogszabályok támogassák. Az európai interoperabilitási referenciaszerkezet[63] (EIRA) az interoperábilis megoldások megvalósítására vonatkozó elveket és iránymutatásokat magában foglaló általános jellegű struktúra. Interoperabilitási kérdések mérlegelésekor az EIF-nek és az EIRA-nak is iránymutatást kell adnia a Hatóságnak, és támogatnia kell annak munkáját.

(20) A Hatóságot az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság 2012. július 19-én a decentralizált ügynökségekről elfogadott együttes nyilatkozatában foglalt elveknek megfelelően kell irányítani és működtetni.

(21) A Hatóság hatékony működésének biztosítása érdekében a tagállamoknak és a Bizottságnak képviseltetniük kell magukat az igazgatótanácsban. Az igazgatótanács összetételének meghatározásakor – az elnök és az alelnök kiválasztását is ideértve – tiszteletben kell tartani a nemek egyensúlyára, a szakmai tapasztalatra és a képzettségre vonatkozó elveket. A Hatóság hatékony és eredményes működése érdekében az igazgatótanácsnak el kell látnia különösen a következő feladatokat: az éves munkaprogram elfogadása, a Hatóság költségvetésével kapcsolatos feladatainak ellátása, a Hatóságra alkalmazandó pénzügyi szabályok elfogadása, egy ügyvezető igazgató kinevezése, valamint az ügyvezető igazgató hatáskörébe tartozó, a Hatóság operatív feladataihoz kapcsolódó döntéshozatali eljárások megállapítása. Az uniós tagállamoktól eltérő olyan országok képviselői, amelyek a Hatóság hatáskörébe tartozó

---

60 A Tanács részleges általános megközelítése (2017. október 26.) a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló 883/2004/EK rendelet, valamint a 883/2004/EK rendelet végrehajtására vonatkozó eljárás megállapításáról szóló 987/2009/EK rendelet módosításáról szóló európai parlamenti és tanácsi rendeletre irányuló javaslatról (13645/1/17).

61 C-236/88. sz. ügy, EU:C:1990:303, 17. pont; C-202/97. sz. ügy, EU:C:2000:75, 57–58. pont; C-178/97. sz. ügy, EU:C:2000:169, 44–45. pont; C-2/05. sz. ügy, EU:C:2006:69, 28-29. pont; C-12/14. sz. ügy, EU:C:2016:135, 39–41. pont; C-359/16. sz. ügy, EU:C:2018:63, 44–45. pont.

62 A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: Európai interoperabilitási keret – Végrehajtási stratégia, COM(2017) 134 final.

63 Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2015/2240 határozata (2015. november 25.) az európai közigazgatások, üzleti vállalkozások és polgárok rendelkezésére álló interoperabilitási megoldásokra és közös keretekre vonatkozó programnak (ISA^2 program) mint a közszféra korszerűsítése eszközének létrehozásáról (HL L 318., 2015.12.4., 1. o.).

kérdések vonatkozásában uniós szabályokat alkalmaznak, megfigyelőként részt vehetnek az igazgatótanács ülésein.

(22) A Bizottság hatásköreinek sérelme nélkül az igazgatótanácsnak és az ügyvezető igazgatónak feladataik ellátása során függetlenül kell eljárniuk és a közérdeket kell szolgálniuk.

(23) Lehetővé kell tenni, hogy a hatáskörébe tartozó területeken a Hatóság egy külön erre a célra létrehozott érdekképviseleti csoporton keresztül közvetlenül támaszkodjon az érintett érdekeltek szakértelmére. Indokolt előírni, hogy a tagok az uniós szintű szociális partnerek képviselői legyenek. Feladatai ellátása során az érdekképviseleti csoportnak kellően figyelembe kell vennie a 883/2004/EK rendelettel létrehozott, a szociális biztonsági rendszerek koordinációjával foglalkozó tanácsadó bizottságnak és a 492/2011/EU rendelet alapján létrehozott, a munkavállalók szabad mozgásával foglalkozó tanácsadó bizottságnak a véleményét, valamint igénybe kell vennie e bizottságok szakértelmét.

(24) Annak érdekében, hogy a Hatóság teljes autonómiát és függetlenséget élvezzen, önálló költségvetéssel kell rendelkeznie, amelynek finanszírozását az Unió általános költségvetése, a tagállamok önkéntes pénzügyi hozzájárulásai és a Hatóság munkájában részt vevő harmadik országok hozzájárulásai biztosítják. Kivételes és kellően indokolt esetekben lehetőséget kell biztosítani arra, hogy a Hatóság hozzájárulási megállapodások vagy *ad hoc* támogatások kedvezményezettje legyen, valamint hogy díjat számítson fel publikációkért és minden általa nyújtott szolgáltatásért.

(25) A személyes adatok e rendelet keretében történő feldolgozását az (EU) 2016/679 európai parlamenti és tanácsi rendelettel[64] vagy a 45/2001/EK európai parlamenti és tanácsi rendelettel[65] összhangban kell végezni attól függően, hogy az adott esetben melyik rendelet alkalmazandó. Ez magában foglalja azt is, hogy megfelelő technikai és szervezési intézkedéseket kell hozni az e rendeletek által előírt kötelezettségek teljesítése érdekében, különös tekintettel a feldolgozás jogszerűségével, a feldolgozási tevékenységek biztonságával, a tájékoztatással és az érintettek jogaival összefüggő kötelezettségekre.

(26) Indokolt előírni, hogy átlátható működésének garantálása érdekében a Hatóságra alkalmazandó legyen az 1049/2001/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet[66]. A Hatóság tevékenységeinek az európai ombudsman ellenőrzése alá kell tartozniuk az EUMSZ 228. cikkével összhangban.

(27) Célszerű előírni, hogy a 883/2013/EU, Euratom európai parlamenti és tanácsi rendelet[67] alkalmazandó legyen a Hatóságra, amelynek csatlakoznia kell az OLAF belső vizsgálatairól szóló, az Európai Parlament, a Európai Unió Tanácsa és az Európai Közösségek Bizottsága között 1999. május 25-én létrejött intézményközi megállapodáshoz.

(28) A Hatóságnak otthont adó tagállamnak a lehető legjobb körülményeket kell biztosítania a Hatóság megfelelő működéséhez.

---

64 Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet) (HL L 119., 2016.5.4., 1. o.).

65 Az Európai Parlament és a Tanács 45/2001/EK rendelete (2000. december 18.) a személyes adatok közösségi intézmények és szervek által történő feldolgozása tekintetében az egyének védelméről, valamint az ilyen adatok szabad áramlásáról (HL L 8., 2001.1.12., 1. o.); jelenleg felülvizsgálat alatt: COM(2017) 8 final.

66 Az Európai Parlament és a Tanács 1049/2001/EK rendelete (2001. május 30.) az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság dokumentumaihoz való nyilvános hozzáférésről (HL L 145., 2001.5.31., 43. o.).

67 Az Európai Parlament és a Tanács 883/2013/EU, Euratom rendelete (2013. szeptember 11.) az Európai Csalás Elleni Hivatal (OLAF) által lefolytatott vizsgálatokról, valamint az 1073/1999/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet és az 1074/1999/Euratom tanácsi rendelet hatályon kívül helyezéséről (HL L 248., 2013.9.18., 1. o.).

(29) A nyílt és átlátható alkalmazási feltételek, valamint a személyzettel való egyenlő bánásmód érdekében a Hatóság ügyvezető igazgatójára és személyzetére alkalmazni kell a 259/68/EGK, Euratom, ESZAK rendeletben megállapított, az Európai Unió tisztviselőinek személyzeti szabályzatát („tisztviselők személyzeti szabályzata”), valamint az Európai Unió egyéb alkalmazottainak alkalmazási feltételeit („alkalmazási feltételek”) – továbbiakban együttesen: „személyzeti szabályzat” –, többek között a szakmai titoktartásra, illetve az azzal egyenértékű egyéb titoktartási kötelezettségekre vonatkozó szabályokat is.

(30) A Hatóságnak együtt kell működnie más uniós ügynökségekkel – az azokhoz tartozó hatáskörökön belül –, különösen a foglalkoztatás és a szociálpolitika területén létrehozott ügynökségekkel; a Hatóságnak építenie kell a következő ügynökségek szakértelmére és törekednie kell a szinergiák maximalizálására: az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért (EUROFOUND), az Európai Szakképzésfejlesztési Központ (Cedefop), az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) és az Európai Képzési Alapítvány (ETF), a szervezett bűnözés elleni küzdelem és az emberkereskedelem vonatkozásában a Bűnüldözési Együttműködés Európai Uniós Ügynöksége (Europol) és az Európai Unió Büntető Igazságügyi Együttműködési Ügynöksége (Eurojust).

(31) Annak érdekében, hogy az Unión belüli munkaerő-mobilitás területén jelenleg működő szervek tevékenysége operatív dimenzióval bővüljön, a Hatóságnak át kell vennie a 492/2011/EU rendelet alapján létrehozott, a munkavállalók szabad mozgásával foglalkozó szakmai bizottság, a 2009/17/EK bizottsági határozattal[68] létrehozott, a munkavállalók kiküldetésével foglalkozó szakértői bizottság és az (EU) 2016/344 európai parlamenti és tanácsi határozattal[69] létrehozott, a be nem jelentett munkavégzés kezelésére irányuló együttműködés erősítését célzó európai platform által végzett feladatok ellátását. Indokolt előírni, hogy a Hatóság létrejöttével az említett szervek megszűnjenek.

(32) A Hatóságnak ki kell egészítenie a 883/2004/EK rendelettel létrehozott, a szociális biztonsági rendszerek koordinációjával foglalkozó igazgatási bizottság (a továbbiakban: igazgatási bizottság) tevékenységét a 883/2004/EK és a 987/2009/EK rendelet alkalmazásához kapcsolódó szabályozási feladatok ellátásában. A Hatóságnak azonban át kell vennie a jelenleg az igazgatási bizottság keretében ellátott operatív feladatokat, ilyen például a tagállamok közötti közvetítés, fórum biztosítása a 883/2004/EK rendelet és a 987/2009/EK rendelet alkalmazásával összefüggő pénzügyek kezelésére, az említett rendeletekkel létrehozott könyvvizsgáló bizottság feladatainak átvétele csakúgy, mint a szóban forgó rendeletek alkalmazásának megkönnyítése érdekében az elektronikus adatcserével és az informatikai eszközökkel összefüggő ügyek átvétele, valamint az említett rendeletekkel létrehozott Adatkezelési Technikai Bizottság funkciójának átvétele.

(33) A 883/2004/EK rendelettel létrehozott, a szociális biztonsági rendszerek koordinációjával foglalkozó tanácsadó bizottságnak és a 492/2011/EU rendelet alapján létrehozott, a munkavállalók szabad mozgásával foglalkozó tanácsadó bizottságnak fórumot kell biztosítania a szociális partnerek és kormányzati képviselők között nemzeti szinten zajló konzultációkhoz. A Hatóságnak hozzá kell járulnia munkájukhoz, és részt vehet üléseiken.

---

[68] A Bizottság 2009/17/EK határozata (2008. december 19.) a munkavállalók kiküldetésével foglalkozó szakértői bizottság felállításáról (HL L 8., 2009.1.13., 26. o.).

[69] Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/344 határozata (2016. március 9.) a be nem jelentett munkavégzés kezelésére irányuló együttműködés erősítését célzó európai platform létrehozásáról (HL L 65., 2016.3.11., 12. o.).

(34) Az új intézményi felépítés figyelembevétele érdekében a 883/2004/EK, a 987/2009/EK, a 492/2011/EU és az (EU) 2016/589 rendeletet módosítani kell, a 2009/17/EK és az (EU) 2016/344 határozatot pedig hatályon kívül kell helyezni.

(35) Az EUMSZ kifejezetten elismeri a munkaügyi kapcsolatrendszerek sokszínűségének tiszteletben tartását, valamint a szociális partnerek autonómiáját. A Hatóság tevékenységeiben való részvétel nem sértheti a tagállamok hatásköreit, kötelezettségeit és felelősségeit, többek között a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) irányadó és alkalmazandó egyezményei, például az iparban és a kereskedelemben történő munkaügyi ellenőrzésről szóló 81. sz. egyezmény szerinti tagállami hatásköröket, kötelezettségeket és felelősségeket, továbbá nem sértheti a nemzeti ipari kapcsolatok szabályozása, mediációja és nyomon követése vonatkozásában meglévő tagállami hatásköröket, különösen a kollektív tárgyaláshoz való jog és a kollektív fellépéshez való jog gyakorlása tekintetében.

(36) Mivel e rendelet céljait – nevezetesen a munkavállalók és a szolgáltatások szabad mozgásának támogatását, valamint a belső piac tisztességesebbé tételéhez való hozzájárulást – a megfelelő koordináció nélkül fellépő tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, e célok azonban az érintett tevékenységek határokon átnyúló jellege és a tagállamok közötti fokozott együttműködés szükségessége miatt az Unió szintjén jobban megvalósíthatók, az Unió intézkedéseket hozhat az Európai Unióról szóló szerződés 5. cikkében foglalt szubszidiaritás elvének megfelelően. Az arányosság elvének megfelelően e rendelet nem lépi túl a célkitűzések eléréséhez szükséges mértéket.

(37) Ez a rendelet tiszteletben tartja az alapvető jogokat, és betartja a különösen az Európai Unió Alapjogi Chartájában elismert, az Európai Unióról szóló szerződés 6. cikkében említett alapelveket,

ELFOGADTA EZT A RENDELETET:

I. fejezet

Alapelvek

1. cikk

A rendelet tárgya és hatálya

(1) Ez a rendelet létrehozza az Európai Munkaügyi Hatóságot (a továbbiakban: Hatóság).

(2) A Hatóság segíti a tagállamokat és a Bizottságot az Unión belüli munkaerő-mobilitással és a szociális biztonsági rendszerek Unión belüli koordinációjával kapcsolatos kérdésekben.

2. cikk

Célkitűzések

A Hatóság célja, hogy hozzájáruljon a méltányos munkaerő-mobilitás biztosításához a belső piacon. E célból a Hatóság:

a) elősegíti a magánszemélyek és a munkáltatók jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatos információkhoz, valamint releváns szolgáltatásokhoz való hozzáférését;

b) támogatja a tagállamok közötti koordinációt a releváns uniós jog határokon átnyúló végrehajtása terén, többek között közös ellenőrzések elősegítésével;

c) közvetítő szerepet tölt be és elősegíti a megoldást a nemzeti hatóságok közötti, határokon átnyúló viták és munkaerőpiaci zavarok esetén.

3. cikk

Jogállás

(1) A Hatóság jogi személyiséggel rendelkező uniós szerv.

(2) A Hatóság valamennyi tagállamban az adott tagállam jogában a jogi személyeknek biztosított legteljesebb jogképességgel rendelkezik. Ebből fakadóan különösen ingó és ingatlan vagyont szerezhet és elidegeníthet, és bíróság előtt eljárhat.

4. cikk

Székhely

A Hatóság székhelye [*x*].

II. fejezet

A Hatóság feladatai

5. cikk

A Hatóság feladatai

Céljai elérése érdekében a Hatóság a következő feladatokat látja el:

a) a 6. és 7. cikkel összhangban elősegíti a magánszemélyek és a munkáltatók Unión belüli munkaerő-mobilitással járó helyzetekben fennálló jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatos információkhoz, valamint a határokon átnyúló munkaerő-mobilitási szolgáltatásokhoz való hozzáférését;

b) a 8. cikkel összhangban elősegíti a nemzeti hatóságok közötti együttműködést és információcserét a vonatkozó uniós jogszabályok hatékony érvényesítése céljából;

c) a 9. és 10. cikkel összhangban koordinálja és támogatja az összehangolt és közös ellenőrzéseket;

d) a 11. cikkel összhangban elemzéseket és kockázatértékelést végez az Unión belüli munkaerő-mobilitás kérdéseivel kapcsolatban;

e) a 12. cikkel összhangban támogatja a tagállamokat a vonatkozó uniós jogszabályok eredményes érvényesítését célzó kapacitásépítésben;

f) a 13. cikkel összhangban közvetítőként lép fel a tagállami hatóságok között a vonatkozó uniós jogszabályok alkalmazásával kapcsolatban folytatott vitákban;

g) a 14. cikkel összhangban elősegíti az érintett felek közötti együttműködést a több tagállamot érintő munkaerőpiaci zavarok esetén.

6. cikk

Az Unión belüli munkaerő-mobilitásra vonatkozó információk

A Hatóság az Unión belüli munkaerő-mobilitás megkönnyítése érdekében – az EURES-ről szóló (EU) 2016/589 rendelettel és [Egységes digitális portál – COM(2017) 256] rendelettel összhangban – javítja a magánszemélyeknek és a munkáltatóknak szánt információk elérhetőségét, minőségét és hozzáférhetőségét. E célból a Hatóság:

a) megfelelő tájékoztatást nyújt a magánszemélyek és a munkáltatók Unión belüli munkaerő-mobilitással járó helyzetekben fennálló jogaival és kötelezettségeivel kapcsolatban;

b) előmozdítja a magánszemélyek munkaerőpiaci mobilitását támogató lehetőségeket, többek között az oktatáshoz és a nyelvi képzéshez való hozzáférésre vonatkozó útmutatás révén;

c) megfelelő tájékoztatást nyújt a munkáltatók számára a munkaügyi szabályokról, valamint az Unión belüli munkaerő-mobilitással járó helyzetekben a munkavállalók – ezen belül a kiküldött munkavállalók – számára biztosítandó élet- és munkakörülményekről;

d) támogatja a tagállamokat a munkavállalók szabad mozgására vonatkozó információk terjesztésére és az azokhoz való hozzáférésre vonatkozóan a 2014/54/EU irányelv 6. cikkében, valamint a munkavállalók kiküldetésére vonatkozó információkhoz való hozzáférésre vonatkozóan a 2014/67/EU irányelv 5. cikkében meghatározott kötelezettségek teljesítésében;

e) támogatja a tagállamokat az érintett nemzeti tájékoztató szolgáltatások pontosságának, teljességének és felhasználóbarát jellegének [Egységes digitális portál – COM(2017) 256] rendeletben meghatározott minőségi kritériumokkal összhangban történő javításában;

f) támogatja a tagállamokat az Unión belüli mobilitással kapcsolatos információk és szolgáltatások magánszemélyek és munkáltatók számára önkéntes alapon történő nyújtásának egyszerűsítésében, a tagállamok hatásköreinek teljes mértékű tiszteletben tartása mellett.

7. cikk

Hozzáférés a határokon átnyúló munkaerő-mobilitási szolgáltatásokhoz

(1) A Hatóság az Unión belüli munkaerő-mobilitás megkönnyítése érdekében szolgáltatásokat nyújt a magánszemélyek és a munkáltatók számára. E célból a Hatóság:

a) segíti a magánszemélyek Unión belüli mobilitását támogató kezdeményezések kidolgozását, ideértve a célzott mobilitási programokat is;

b) a magánszemélyek és a munkáltatók javát egyaránt szolgálva lehetővé teszi az állásokra, a szakmai gyakorlatokra és a tanulószerződéses gyakorlati képzésekre vonatkozó

ajánlatok önéletrajzokkal és pályázatokkal való határokon átnyúló, különösen az EURES-en keresztül történő összekapcsolását;

c) különösen a munkaerő-mobilitást gátló, tagállamok közötti akadályok azonosítása és leküzdése érdekében együttműködik más uniós kezdeményezésekkel és hálózatokkal, úgymint az állami foglalkoztatási szolgálatok európai hálózatával, az Enterprise Europe Networkkel és a határügyi kapcsolattartó ponttal;

d) elősegíti a 2014/54/EU irányelvvel összhangban kijelölt nemzeti szintű illetékes szolgálatok közötti, a magánszemélyek és a munkáltatók számára az Unión belüli mobilitással kapcsolatos tájékoztatás, iránymutatás és segítségnyújtás céljából végzett együttműködést, valamint a 2011/24/EU irányelvvel összhangban kijelölt nemzeti kapcsolattartó pontok közötti, az egészségügyi ellátásra vonatkozó tájékoztatás céljából végzett együttműködést.

(2) A Hatóság irányítja az EURES európai koordinációs irodáját, és biztosítja, hogy az az (EU) 2016/589 rendelet 8. cikkével összhangban ellássa feladatait; mindez alól kivételt képez az EURES-portál és a kapcsolódó informatikai szolgáltatások technikai üzemeltetése és fejlesztése, amely továbbra is a Bizottság irányítása alatt áll. A Hatóság a 23. cikk (4) bekezdésének k) pontjában foglaltaknak megfelelően az ügyvezető igazgató felelőssége mellett biztosítja, hogy ez a tevékenység a 37. cikkel összhangban teljes mértékben eleget tegyen az alkalmazandó adatvédelmi jogszabályok követelményeinek, ideértve az adatkezelő kijelölésének követelményét is.

8. cikk

Tagállamok közötti együttműködés és információcsere

(1) A Hatóság hatáskörén belül elősegíti a tagállamok közötti együttműködést, és segíti az uniós jogban előírt, többek között az információcserére vonatkozó együttműködési kötelezettségeknek való hatékony megfelelésüket.

E célból a Hatóság a nemzeti hatóságok kérésére és a közöttük folyó információcsere felgyorsítása érdekében különösen az alábbiakat teszi:

a) támogatja a nemzeti hatóságokat a más tagállamokban működő nemzeti hatóságok megfelelő kapcsolattartóinak azonosításában;

b) logisztikai és technikai támogatás – ezen belül fordítási és tolmácsolási szolgáltatások –, valamint az ügyek állapotára vonatkozó információcsere révén elősegíti a nemzeti hatóságok között a megkeresések teljesítését és az információcserét;

c) előmozdítja a bevált gyakorlatok azonosítását és megosztását;

d) támogatja a büntetések és bírságok határokon átnyúló végrehajtását szolgáló eljárásokat;

e) negyedévente jelentést tesz a Bizottságnak a tagállamok közötti megoldatlan kérésekről, és szükség esetén a 13. cikkel összhangban közvetítésre utalja őket.

(2) A Hatóság a 883/2004/EK rendelet 74. cikkével és a 987/2009/EK rendelet 65., 67. és 69. cikkével összhangban támogatja a szociális biztonsági rendszerek koordinációjával foglalkozó igazgatási bizottság munkáját a szociális biztonsági rendszerek koordinációjával kapcsolatos pénzügyi kérdések kezelésében.

(3) A Hatóság előmozdítja a nemzeti hatóságok közötti üzenetváltásra szolgáló elektronikus eszközök és eljárások, ezen belül a belső piaci információs rendszer (IMI) és a szociális biztonságra vonatkozó információk elektronikus adatcseréje (EESSI) céljából létrejött rendszer alkalmazását.

(4) A Hatóság ösztönzi a hatékony és eredményes, határokon átnyúló együttműködés innovatív megközelítéseinek alkalmazását, és megvizsgálja a csalások felderítésének megkönnyítését szolgáló elektronikus információcsere-mechanizmusok tagállamok közötti alkalmazásának lehetőségét, továbbá ezek továbbfejlesztése céljából jelentéseket készít a Bizottság számára.

9. cikk

Az összehangolt és közös ellenőrzések koordinációja

(1) Egy vagy több tagállam kérésére a Hatóság a hatáskörébe tartozó területeken összehangolt vagy közös ellenőrzéseket koordinál. A kérelmet egy vagy több tagállam is benyújthatja. A Hatóság maga is javasolhatja az érintett tagállamok hatóságainak, hogy végezzenek összehangolt vagy közös ellenőrzést.

(2) Amennyiben egy tagállam hatósága úgy dönt, hogy nem vesz részt az (1) bekezdésben említett összehangolt vagy közös ellenőrzésben, vagy nem végzi el azt, döntésének okairól írásban, kellő időben előre tájékoztatja a Hatóságot. Ilyen esetekben a Hatóság tájékoztatja a többi érintett nemzeti hatóságot.

(3) Az összehangolt vagy közös ellenőrzés megszervezésére akkor kerülhet sor, ha arról az összes részt vevő tagállam nemzeti összekötő tisztviselőjén keresztül előzetesen megállapodott. Amennyiben egy vagy több tagállam nem hajlandó részt venni az összehangolt vagy közös ellenőrzésben, a többi nemzeti hatóság adott esetben csak a részt vevő tagállamokban végezheti el a tervezett összehangolt vagy közös ellenőrzést. Azok a tagállamok, amelyek elutasították az ellenőrzésben való részvételt, a tervezett ellenőrzéssel kapcsolatos információkat bizalmasan kezelik.

10. cikk

Az összehangolt és közös ellenőrzésekre vonatkozó rendelkezések

(1) A közös ellenőrzés végrehajtásának feltételeit a részt vevő tagállamok és a Hatóság között az ellenőrzés szervezéséről létrejövő megállapodás (a továbbiakban: közös ellenőrzési megállapodás) határozza meg. A közös ellenőrzési megállapodás magában foglalhat olyan rendelkezéseket, amelyek lehetővé teszik, hogy a közös ellenőrzések – amennyiben azokról már megállapodás született, illetve azokat megtervezték – rövid időn belül lebonyolításra kerüljenek. A Hatóság elkészíti a megállapodásmintát.

(2) Az összehangolt és közös ellenőrzéseket és azok nyomon követését az érintett tagállamok nemzeti jogának megfelelően kell végezni.

(3) A Hatóság logisztikai és technikai támogatást nyújt az összehangolt vagy közös ellenőrzést végző tagállamok számára, amely támogatás magában foglalhat fordítási és tolmácsolási szolgáltatásokat.

(4) A Hatóság személyzete azon tagállam előzetes beleegyezésével, amelynek területén az összehangolt vagy közös ellenőrzéshez támogatást nyújt, részt vehet az ellenőrzésben.

(5) Az összehangolt vagy közös ellenőrzést végző nemzeti hatóságok jelentést tesznek a Hatóságnak a saját tagállamukban elért eredményekről, valamint az összehangolt vagy közös ellenőrzés általános operatív lebonyolításáról.

(6) Az összehangolt és közös ellenőrzésekre vonatkozó információkat fel kell tüntetni az igazgatótanácsnak benyújtandó negyedéves jelentésekben. A Hatóság éves tevékenységi jelentésébe bele kell foglalni a Hatóság által támogatott ellenőrzésekről szóló éves jelentést.

(7) Abban az esetben, ha a Hatóság az összehangolt vagy közös ellenőrzés során vagy valamely tevékenysége során tudomást szerez arról, hogy az uniós jog alkalmazása kapcsán szabálytalanság gyanúja merül fel, beleértve a hatáskörén túlmutató eseteket is, akkor a feltételezett szabálytalanságokról jelentést tesz a Bizottságnak és adott esetben az érintett tagállam hatóságainak.

11. cikk

Az Unión belüli munkaerő-mobilitásra vonatkozó elemzések és kockázatértékelés

(1) A Hatóság elemzéseket készít a tagállamok közötti munkaerő-áramlással kapcsolatban és értékeli az azzal járó olyan kockázatokat, mint például a munkaerőpiaci egyensúlyhiány, az ágazatspecifikus kockázatok, valamint a magánszemélyek és a munkáltatók által az Unión belüli mobilitással kapcsolatban tapasztalt visszatérő problémák. E célból a Hatóság gondoskodik arról, hogy tevékenysége egyebek mellett a készség-előrejelzés, valamint a munkahelyi egészségvédelem és biztonság területén kiegészítse a többi uniós ügynökség és szolgálat tevékenységét, továbbá támaszkodik azok szakértelmére. A Bizottság kérésére a Hatóság részletes és célzott elemzéseket és tanulmányokat készíthet a munkaerő-mobilitás meghatározott kérdéseinek kivizsgálására.

(2) A Hatóság a nemzeti hatóságok és szolgálatok körében szakértői értékelést szervezhet annak érdekében, hogy:

a) megvizsgálja a Hatóság hatáskörébe tartozó uniós jogszabályok végrehajtásával és gyakorlati alkalmazásával, valamint gyakorlatban történő érvényre juttatásával kapcsolatban esetlegesen felmerülő kérdéseket, nehézségeket és konkrét problémákat;

b) erősítse a magánszemélyeknek és a vállalkozásoknak nyújtott szolgáltatások egységességét;

c) javítsa a különböző rendszerek és gyakorlatok ismeretét és kölcsönös megértését, valamint értékelje a különböző szakpolitikai intézkedések – ezen belül a megelőző és a visszatartó intézkedések – eredményességét.

(3) A Hatóság rendszeresen jelentést tesz megállapításairól a Bizottságnak, valamint közvetlenül az érintett tagállamoknak, és felvázolja a feltárt hiányosságok kezelésére szolgáló lehetséges intézkedéseket.

(4) A Hatóság gyűjti az uniós jognak a Hatóság hatáskörébe tartozó területein a tagállamok által összeállított és rendelkezésre bocsátott statisztikai adatokat. Ennek során a Hatóság arra törekszik, hogy egyszerűsítse az e területeken folyó adatgyűjtési tevékenységeket. E tekintetben adott esetben a 16. cikket kell alkalmazni. A Hatóság kapcsolatot tart a Bizottsággal (az Eurostattal), és adott esetben megosztja adatgyűjtési tevékenységeinek eredményeit.

12. cikk

A kapacitásépítés támogatása

A Hatóság az e rendelet hatálya alá tartozó valamennyi területen támogatja a tagállamokat a vonatkozó uniós jogszabályok következetes érvényesítésének előmozdítását szolgáló kapacitásépítésben. A Hatóság különösen a következő tevékenységeket végzi:

a) a kapcsolódó uniós szintű munkára építve közös iránymutatások kidolgozása a tagállamok számára, ideértve a határokon átnyúló dimenzióval rendelkező ügyekben végzett ellenőrzésekre vonatkozó útmutatást, valamint közös fogalommeghatározásokat és közös koncepciókat;

b) az egyenrangú szereplők közötti közvetlen tevékenységek, illetve csoportos tevékenységek formájában megvalósuló kölcsönös segítségnyújtás, valamint a nemzeti hatóságok közötti személyzeti csereprogramok és kirendelésre irányuló programok előmozdítása és támogatása;

c) a tapasztalatok és a bevált gyakorlatok cseréjének és terjesztésének az előmozdítása, ideértve az illetékes nemzeti hatóságok közötti együttműködés példáit is;

d) ágazati és ágazatközi képzési programok és célzott oktatóanyagok kidolgozása;

e) a tudatosság növelését célzó kampányok, ezen belül a magánszemélyeknek és a munkáltatóknak, különösen a kis- és középvállalkozásoknak (kkv-knak) a jogaikkal és a kötelezettségeikkel, valamint a rendelkezésükre álló lehetőségekkel kapcsolatos tájékoztatását célzó kampányok előmozdítása.

13. cikk

Közvetítés a tagállamok között

(1) Az uniós jog e rendelet hatálya alá tartozó területeken történő alkalmazásával vagy értelmezésével kapcsolatos, tagállamok közötti viták esetén a Hatóság közvetítői szerepet tölthet be.

(2) A vitában érintett tagállamok egyikének kérelemére a Hatóság közvetítési eljárást indít az e célból a 17. cikk (2) bekezdésével összhangban létrehozott közvetítő testülete előtt. A Hatóság a vitában érintett valamennyi tagállam beleegyezése esetén saját kezdeményezésére is indíthat közvetítési eljárást a közvetítő testület előtt, többek között a SOLVIT felkérése alapján.

(3) Amikor a tagállamok közvetítés céljából a Hatóság elé terjesztenek egy ügyet, biztosítják, hogy az ügyhöz kapcsolódó valamennyi személyes adatot anonimizálták, és a Hatóság a közvetítési eljárás során semmikor nem dolgozhatja fel az ügyben érintett személyek személyes adatait.

(4) Azok az ügyek, amelyekben nemzeti vagy uniós szinten bírósági eljárás van folyamatban, nem fogadhatók el a Hatóság általi közvetítésre.

(5) Az érintett tagállamok a Hatóság általi közvetítés lezárultát követő három hónapon belül jelentést nyújtanak be a Hatóságnak azon intézkedésekről, amelyeket az ügy nyomon követése érdekében hoztak, illetve amennyiben nem hoztak ilyen intézkedést, akkor ennek indokairól.

(6) A Hatóság negyedévente jelentést tesz a Bizottságnak az általa kezelt közvetítési ügyek kimeneteléről.

14. cikk

Együttműködés több tagállamot érintő munkaerőpiaci zavarok esetén

A Hatóság a nemzeti hatóságok kérésére elősegítheti az érintett érdekeltek közötti együttműködést az olyan, egynél több tagállamot érintő munkaerőpiaci zavarok enyhítése érdekében, mint a nagyléptékű szerkezetátalakítás vagy a határ menti régiók foglalkoztatási helyzetét befolyásoló nagyszabású projektek.

15. cikk

Együttműködés más ügynökségekkel

A Hatóság adott esetben együttműködési megállapodásokat köt más decentralizált uniós ügynökségekkel.

16. cikk

Interoperabilitás és információcsere

A Hatóság interoperabilitási kereteket dolgoz ki és alkalmaz, továbbá összehangolja azokat a tagállamok közötti, valamint a tagállamok és a Hatóság közötti információcsere biztosítása érdekében. Az említett interoperabilitási kereteknek az európai interoperabilitási kereten[70] és az (EU) 2015/2240 európai parlamenti és tanácsi határozatban[71] említett európai interoperabilitási referenciaszerkezeten kell alapulniuk, és az utóbbiaknak támogatniuk kell azt.

III. fejezet

A Hatóság felépítése

17. cikk

Igazgatási és irányítási struktúra

(1) A Hatóság igazgatási és irányítási struktúráját a következők alkotják:

a) az igazgatótanács, amely a 19. cikkben meghatározott feladatokat látja el;

b) az ügyvezető igazgató, aki a 23. cikkben meghatározott feladatokat látja el;

c) az érdekképviseleti csoport, amely a 24. cikkben meghatározott feladatokat látja el.

(2) A Hatóság meghatározott feladatainak teljesítése érdekében vagy meghatározott szakpolitikai területeken a tagállamok és/vagy a Bizottság képviselőiből, illetve kiválasztási eljárások útján

[70] A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: Európai interoperabilitási keret – Végrehajtási stratégia, COM(2017) 134 final.

[71] Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2015/2240 határozata (2015. november 25.) az európai közigazgatások, üzleti vállalkozások és polgárok rendelkezésére álló interoperabilitási megoldásokra és közös keretekre vonatkozó programnak (ISA^2 program) mint a közszféra korszerűsítése eszközének létrehozásáról (HL L 318., 2015.12.4., 1. o.).

kijelölt külső szakértőkből álló munkacsoportokat, illetve szakértői bizottságokat hozhat létre, ideértve az e rendelet 13. cikke értelmében elvégzendő feladatainak teljesítését szolgáló közvetítő testületet, valamint az e rendelet 8. cikkének (2) bekezdésében említettek szerint a 883/2004/EK és a 987/2009/EK rendelet alkalmazásával kapcsolatos pénzügyi kérdések kezelését végző külön csoportot is.

A szóban forgó munkacsoportok és bizottságok eljárási szabályzatát a Bizottsággal folytatott konzultációt követően a Hatóság állapítja meg. A szociális biztonsági rendszerek koordinációjával kapcsolatos ügyekben a szociális biztonsági rendszerek koordinációjával foglalkozó igazgatási bizottsággal is egyeztetni kell.

1. SZAKASZ

IGAZGATÓTANÁCS

18. cikk

Az igazgatótanács összetétele

(1) Az igazgatótanács a tagállamok egy-egy magas rangú képviselőjéből és a Bizottság két képviselőjéből áll, akik valamennyien szavazati joggal rendelkeznek.

(2) Az igazgatótanács minden tagjának van egy póttagja. A tagot távollétében a póttag képviseli.

(3) Az igazgatótanács tagállamokat képviselő tagjait és a póttagokat a tagállamaik nevezik ki az 1. cikk (2) bekezdésében említett területeken meglévő ismereteik alapján, figyelembe véve releváns vezetői, igazgatási és költségvetési készségeiket.

A Bizottság képviseletét ellátó tagokat a Bizottság jelöli ki.

Az igazgatótanács munkájának folytonosságát biztosítandó, a tagállamok és a Bizottság törekednek arra, hogy képviselőik ne cserélődjenek túl gyakran az igazgatótanácsban. A felek törekednek a nemek kiegyensúlyozott képviseleti arányának biztosítására az igazgatótanácsban.

(4) A tagok és a póttagok megbízatása négy évre szól. Ez az időtartam meghosszabbítható.

(5) Az e rendelet hatálya alá tartozó területeken az uniós jogot alkalmazó harmadik országok képviselői megfigyelőként részt vehetnek az igazgatótanács ülésein.

19. cikk

Az igazgatótanács feladatai

(1) Az igazgatótanács különösen az alábbi feladatokat látja el:

a) felügyeli a Hatóság tevékenységét;

b) szavazásra jogosult tagjai kétharmados többségével elfogadja a Hatóság éves költségvetését és ellátja a Hatóság költségvetéséhez kapcsolódó, a IV. fejezet szerinti egyéb feladatokat;

c) elfogadja és értékeli a Hatóság tevékenységéről szóló konszolidált éves tevékenységi jelentést, amely áttekintést ad a Hatóság feladatainak teljesítéséről, és a jelentést megküldi az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, a Bizottságnak és a Számvevőszéknek. A konszolidált éves tevékenységi jelentést nyilvánosságra kell hozni;

d) a 30. cikknek megfelelően elfogadja a Hatóságra vonatkozó pénzügyi szabályokat;

e) a csalással kapcsolatos kockázatokkal arányos csalásellenes stratégiát fogad el, figyelembe véve a végrehajtandó intézkedések költségeit és előnyeit;

f) szabályokat fogad el az igazgatótanács és az érdekképviseleti csoport tagjait, valamint a Hatóság 17. cikk (2) bekezdésével összhangban létrehozott munkacsoportjainak és bizottságainak tagjait érintő összeférhetetlenségek megelőzésére és kezelésére vonatkozóan, és honlapján évente közzéteszi az igazgatótanács tagjainak érdekeltségi nyilatkozatait;

g) a szükségletek elemzése alapján elfogadja és rendszeres időközönként naprakésszé teszi a 37. cikk (3) bekezdésében említett kommunikációs és információterjesztési terveket;

h) elfogadja eljárási szabályzatát;

i) elfogadja a Hatóság 17. cikk (2) bekezdésével összhangban létrehozott munkacsoportjainak és bizottságainak az eljárási szabályzatát;

j) a (2) bekezdésnek megfelelően a Hatóság személyzete vonatkozásában gyakorolja a személyzeti szabályzatban a kinevezésre jogosult hatóságra, valamint az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételekben a munkaszerződések megkötésére jogosult hatóságra ruházott hatásköröket[72] („a kinevezésre jogosult hatóság hatáskörei”);

k) a személyzeti szabályzat 110. cikkével összhangban végrehajtási szabályokat fogad el a személyzeti szabályzat és az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek érvényre juttatása céljából;

l) adott esetben belső ellenőrzési részleget alakít ki;

m) a 32. cikknek megfelelően kinevezi az ügyvezető igazgatót, és szükség esetén meghosszabbítja hivatali idejét, vagy felmenti hivatalából;

n) számvitelért felelős – a személyzeti szabályzat és az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek hatálya alá tartozó – tisztviselőt nevez ki, aki feladatai ellátása során teljes mértékben függetlenül jár el;

o) meghatározza a 24. cikkel összhangban létrehozott érdekképviseleti csoport tagjainak és póttagjainak kiválasztására vonatkozó eljárást, és kinevezi a szóban forgó tagokat és póttagokat;

p) az igazgatótanáccsal együtt biztosítja a belső vagy külső ellenőrzési jelentésekből és értékelésekből, valamint az Európai Csalás Elleni Hivatal (OLAF) vizsgálati jelentéseiből származó megállapítások és ajánlások megfelelő nyomon követését;

q) a Hatóság tevékenységével kapcsolatos igények és a hatékony és eredményes pénzgazdálkodás figyelembevételével meghozza a Hatóság belső bizottságainak és más

[72] A Tanács 259/68/EGK, Euratom, ESZAK rendelete (1968. február 29.) az Európai Közösségek tisztviselőinek személyzeti szabályzatáról, egyéb alkalmazottainak alkalmazási feltételeiről, valamint a Bizottság tisztviselőire ideiglenesen alkalmazandó különleges intézkedések bevezetéséről (HL L 56., 1968.3.4., 1. o.).

szerveinek kialakításával és szükség szerint azok módosításával kapcsolatos összes döntést;

r) jóváhagyja a Hatóság 25. cikkben említett egységes programozási dokumentumának tervezetét, mielőtt a dokumentumot benyújtanák a Bizottsághoz véleményezésre;

s) a Bizottság véleményének kézhezvételét követően a szavazásra jogosult tagok kétharmados többségével, a 25. cikkel összhangban elfogadja a Hatóság egységes programozási dokumentumát.

(2) Az igazgatótanács a személyzeti szabályzat 110. cikkével összhangban a személyzeti szabályzat 2. cikkének (1) bekezdésén és az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 6. cikkén alapuló határozatot fogad el a kinevezésre jogosult hatóság releváns hatásköreinek az ügyvezető igazgatóra történő átruházásáról, és meghatározza azokat a feltételeket, amelyek mellett az átruházott hatáskörök felfüggeszthetők. Az ügyvezető igazgató jogosult e hatáskörök további átruházására.

(3) Amennyiben rendkívüli körülmények szükségessé teszik, az igazgatótanács határozatban ideiglenesen felfüggesztheti a kinevezésre jogosult hatóság hatásköreinek az ügyvezető igazgatóra történő átruházását és az utóbbi általi további átruházását, és azokat maga gyakorolhatja, vagy valamelyik tagjára vagy a személyzetnek az ügyvezető igazgatótól eltérő tagjára ruházhatja.

20. cikk

Az igazgatótanács elnöke

(1) Az igazgatótanács a szavazati joggal rendelkező tagok közül elnököt és alelnököt választ, és törekszik a nemek közötti egyensúly megteremtésére. Az elnököt és az alelnököt az igazgatótanács szavazati joggal rendelkező tagjainak kétharmados többségével választják meg.

Amennyiben az első szavazás nem éri el a kétharmados többséget, második szavazást kell tartani, melynek során az elnök és az alelnök az igazgatótanács szavazati joggal rendelkező tagjainak egyszerű többségével kerül megválasztásra.

Az alelnök hivatalból helyettesíti az elnököt, amennyiben ez utóbbi nem tudja ellátni feladatait.

(2) Az elnök és az alelnök hivatali ideje négy év. A megbízatás egy alkalommal megújítható. Ha azonban igazgatótanácsi tagságuk hivatali idejük alatt bármikor megszűnik, ugyanezen a napon hivatali idejük is automatikusan megszűnik.

21. cikk

Az igazgatótanács ülései

(1) Az igazgatótanács üléseit az elnök hívja össze.

(2) A Hatóság ügyvezető igazgatója a tanácskozásokon szavazati jog nélkül vesz részt.

(3) Az igazgatótanács évente legalább két rendes ülést tart. Ezenkívül elnöke kezdeményezésére, a Bizottság kérésére vagy tagjai legalább egyharmadának kérésére is összeül.

(4) Az igazgatótanács évente legalább egyszer ülést hív össze az érdekképviseleti csoporttal.

(5) Az igazgatótanács ezekre az ülésekre megfigyelőként meghívhat bármely olyan személyt, akinek a véleménye érdeklődésre tarthat számot.

(6) Az igazgatótanács tagjai és a póttagok – az eljárási szabályzatra figyelemmel – tanácsadók és szakértők segítségét is igénybe vehetik az üléseken.

(7) Az igazgatótanács számára a Hatóság biztosítja a titkárságot.

22. cikk

Az igazgatótanács szavazási szabályai

(1) A 19. cikk (1) bekezdése b) pontjának, valamint a 32. cikk (8) bekezdésének sérelme nélkül az igazgatótanács szavazati joggal rendelkező tagjainak többségével fogadja el határozatait.

(2) Minden szavazati joggal rendelkező tag egy szavazattal rendelkezik. Valamely szavazati joggal rendelkező tag távollétében a póttagja jogosult a szavazati joga gyakorlására.

(3) Az elnök részt vesz a szavazásban.

(4) Az ügyvezető igazgató nem vesz részt a szavazásban.

(5) Az igazgatótanács eljárási szabályzata részletesen rendelkezik a szavazás szabályairól és különösen arról, hogy egy tag milyen feltételek mellett szavazhat egy másik tag nevében, valamint arról, hogy milyen feltételek mellett kell írásbeli eljárást kell alkalmazni a szavazáshoz.

2. SZAKASZ

ÜGYVEZETŐ IGAZGATÓ

23. cikk

Az ügyvezető igazgató feladatai

(1) A Hatóságot az ügyvezető igazgató irányítja. Az ügyvezető igazgató az igazgatótanácsnak tartozik felelősséggel.

(2) Az ügyvezető igazgató, amennyiben erre felkérést kap, beszámol az Európai Parlamentnek feladatai ellátásáról. A Tanács felkérheti az ügyvezető igazgatót, hogy számoljon be feladatai ellátásáról.

(3) A Hatóságot törvényes képviselője az ügyvezető igazgató.

(4) Az ügyvezető igazgató felel a Hatóság e rendelet szerinti feladatainak végrehajtásáért. Az ügyvezető igazgató felelősségi körébe különösen a következők tartoznak:

a) a Hatóság napi szintű igazgatása;

b) az igazgatótanács által elfogadott határozatok végrehajtása;

c) az egységes programozási dokumentum tervezetének elkészítése és annak benyújtása az igazgatótanácshoz jóváhagyás céljából;

d) az egységes programozási dokumentum végrehajtása és beszámolás az igazgatótanácsnak annak végrehajtásáról;

e) összevont éves jelentés készítése a Hatóság tevékenységéről és annak benyújtása az igazgatótanácshoz értékelésre és elfogadásra;

f) a belső és külső ellenőrzési jelentések és értékelések következtetéseinek, valamint az OLAF vizsgálatainak nyomon követésére cselekvési terv kidolgozása, valamint a Bizottságnak évente kétszer, az igazgatótanácsnak pedig rendszeres időközönként történő jelentéstétel az elért eredményekről;

g) az Unió pénzügyi érdekeinek védelme a csalás, a korrupció és egyéb jogellenes tevékenységek elleni megelőző intézkedések alkalmazásával – az OLAF vizsgálati hatáskörének sérelme nélkül – hatékony ellenőrzések, illetve szabálytalanságok észlelése esetén a jogtalanul kifizetett összegek behajtás és adott esetben hatékony, arányos és visszatartó erejű igazgatási és pénzügyi szankciók révén;

h) a Hatóság csalásellenes stratégiájának elkészítése és az igazgatótanács elé terjesztése jóváhagyás céljából;

i) a Hatóságra vonatkozó pénzügyi szabályok kidolgozása és az igazgatótanács elé terjesztése;

j) a Hatóság tervezett bevételeire és kiadásaira vonatkozó kimutatás tervezetének elkészítése és költségvetésének végrehajtása;

k) az igazgatótanács által a 45/2001/EK rendelet által előírt adatvédelmi kötelezettségeknek való megfelelés érdekében hozott intézkedések végrehajtása.

(5) Az ügyvezető igazgató határoz arról, hogy szükséges-e a személyzet egy vagy több tagját egy vagy több tagállamba kihelyezni. A helyi irodára vonatkozó döntést megelőzően az ügyvezető igazgató megszerzi a Bizottság, az igazgatótanács és az érintett tagállam(ok) előzetes hozzájárulását. Az idevágó határozatban oly módon kell megállapítani a helyi iroda által ellátandó tevékenységek körét, hogy megelőzhetők legyenek a szükségtelen költségek és a Hatóságon belüli igazgatási feladatkörök közötti indokolatlan átfedések. Az érintett tagállammal (tagállamokkal) székhely-megállapodás megkötésére lehet szükség.

3. SZAKASZ

ÉRDEKKÉPVISELETI CSOPORT

24. cikk

Az érdekképviseleti csoport létrehozása és összetétele

(1) Az érintett felekkel folytatott konzultáció megkönnyítése és az e rendelet hatálya alá tartozó területeken szerzett szakértelmük kihasználása érdekében létre kell hozni egy, a Hatósághoz tartozó, tanácsadói feladatokat ellátó érdekképviseleti csoportot.

(2) Az érdekképviseleti csoport különösen véleményt nyilváníthat és tanácsot adhat a Hatóságnak az e rendelet hatálya alá tartozó területeket érintő uniós jogszabályok alkalmazásával és érvényesítésével kapcsolatos kérdésekről.

(3) Az érdekképviseleti csoport elnöki tisztjét az ügyvezető igazgató látja el, és az ügyvezető igazgató kezdeményezésére vagy a Bizottság kérésére legalább évente kétszer ülésezik.

(4) Az érdekképviseleti csoport a szakszervezeteket és a munkáltatói szervezeteket egyenlő mértékben képviselő uniós szintű szociális partnerek hat képviselőjéből, valamint a Bizottság két képviselőjéből áll.

(5) Az érdekképviseleti csoport tagjait saját szervezetük jelöli ki, és az igazgatótanács nevezi ki. Az igazgatótanács a tagok kinevezésére vonatkozó feltételekkel megegyező feltétek mellett póttagokat is kinevez, akik a tagokat távolmaradásuk vagy akadályoztatásuk esetén automatikusan helyettesítik. A lehetőségekhez mérten tiszteletben kell tartani a nemek közötti megfelelő egyensúlyt, valamint a kkv-k megfelelő képviseletét.

(6) Az érdekképviseleti csoport számára a Hatóság biztosítja a titkárságot. Az érdekképviseleti csoport szavazásra jogosult tagjainak kétharmados többségével elfogadja eljárási szabályzatát. Az eljárási szabályzatot az igazgatótanácsnak jóvá kell hagynia.

(7) A Hatóság nyilvánosságra hozza az érdekképviseleti csoport véleményeit és tanácsait, valamint tanácskozásainak eredményeit, kivéve ha azokra titoktartási követelmények vonatkoznak.

IV. fejezet

A Hatóság költségvetésének megállapítása és szerkezete

1. SZAKASZ

A HATÓSÁG EGYSÉGES PROGRAMOZÁSI DOKUMENTUMA

25. cikk

Éves és többéves programozás

(1) Az ügyvezető igazgató minden évben elkészíti az egységes programozási dokumentum tervezetét, amely az 1271/2013/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelettel[73] összhangban és tekintettel a Bizottság által meghatározott iránymutatásokra tartalmazza különösen a többéves és az éves programozást.

(2) Az igazgatótanács minden évben november 30-ig elfogadja az egységes programozási dokumentum (1) bekezdésben említett tervezetét. A jelentést, valamint annak esetleges későbbi, naprakésszé tett változatát a következő év január 31-ig megküldi az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak és a Bizottságnak.

[73] A Bizottság 1271/2013/EU felhatalmazáson alapuló rendelete (2013. szeptember 30.) a 966/2012/EU, Euratom európai parlamenti és tanácsi rendelet 208. cikkében említett szervekre vonatkozó pénzügyi keretszabályzatról (HL L 328., 2013.12.7., 42. o.).

A programozási dokumentum az Európai Unió általános költségvetésének végleges elfogadását követően válik véglegessé, és szükség esetén azt annak megfelelően ki kell igazítani.

(3) Az éves munkaprogramban meg kell határozni a részletes célkitűzéseket és a várt eredményeket, valamint a kapcsolódó teljesítménymutatókat. Emellett ismertetni kell benne a finanszírozandó fellépéseket, és meg kell jelölni az egyes fellépésekhez rendelt pénzügyi és humán erőforrásokat. Az éves munkaprogramnak összhangban kell állnia a (4) bekezdésben említett többéves munkaprogrammal. Egyértelműen jeleznie kell, hogy az előző pénzügyi évhez képest a Hatóság mely feladata új, illetve változott vagy szűnt meg. Amikor a Hatóság új feladatot kap, az igazgatótanács módosítja az elfogadott éves munkaprogramot.

Az éves munkaprogram minden lényeges módosítását ugyanazzal az eljárással kell elfogadni, mint az eredeti éves munkaprogramot. Az igazgatótanács az éves munkaprogram nem lényeges módosítására vonatkozó hatáskörét az ügyvezető igazgatóra ruházhatja.

(4) A többéves munkaprogramban meg kell határozni az átfogó stratégiai programozást, ideértve a célkitűzéseket, a várt eredményeket és a teljesítménymutatókat is. A dokumentumban indikatív jelleggel minden tevékenység esetében fel kell tüntetni a kitűzött célok eléréséhez szükséges pénzügyi és humán erőforrásokat.

A stratégiai programozást az indokolt esetekben – és különösen a 41. cikkben említett értékelés kimenetelének figyelembevétele céljából – aktualizálni kell.

26. cikk

A költségvetés megállapítása

(1) Az ügyvezető igazgató minden évben elkészíti a Hatóság következő pénzügyi évre vonatkozó, a létszámtervet is tartalmazó előzetes bevételi és kiadási előirányzat-tervezetét, és megküldi azt az igazgatótanácsnak.

(2) Az igazgatótanács az (1) bekezdésben említett előzetes előirányzat-tervezet alapján elfogadja a Hatóság következő pénzügyi évre szóló bevételi és kiadási előirányzat-tervezetét.

(3) A Hatóság bevételi és kiadási előirányzat-tervezetét minden évben január 31-ig megküldi a Bizottságnak.

(4) A Bizottság az előirányzat-tervezetet az Európai Unió általános költségvetésének tervezetével együtt megküldi a költségvetési hatóságnak.

(5) Az előirányzat-tervezet alapján a Bizottság a létszámtervhez általa szükségesnek tartott összegeket, valamint az általános költségvetést terhelő hozzájárulás összegét bevezeti az Európai Unió általános költségvetésének tervezetébe, amelyet az EUMSZ 313. és 314. cikkének megfelelően a költségvetési hatóság elé terjeszt.

(6) A költségvetési hatóság jóváhagyja a Hatóságnak fizetendő hozzájárulásra szánt költségvetési előirányzatot.

(7) A költségvetési hatóság elfogadja a Hatóság létszámtervét.

(8) Az igazgatótanács elfogadja a Hatóság költségvetését. A költségvetés az Unió általános költségvetésének végleges elfogadását követően válik véglegessé. A költségvetést szükség szerint a végleges költségvetésnek megfelelően ki kell igazítani.

(9) A Hatóság költségvetésére feltehetően jelentős hatást gyakorló építési projektek esetében az 1271/2013/EU felhatalmazáson alapuló rendelet rendelkezései alkalmazandók.

2. SZAKASZ

A HATÓSÁG KÖLTSÉGVETÉSÉNEK TARTALMA, VÉGREHAJTÁSA ÉS ELLENŐRZÉSE

27. cikk

A költségvetés szerkezete

(1) A Hatóság összes tervezett bevételének és kiadásának előirányzatát minden – a naptári évvel egybeeső – pénzügyi évre vonatkozóan el kell készíteni, és azt fel kell tüntetni a Hatóság költségvetésében.

(2) A Hatóság költségvetésében szereplő bevételeknek és kiadásoknak egyensúlyban kell lenniük.

(3) A Hatóság bevételei az egyéb források sérelme nélkül a következőkből származnak:

a) az Unió hozzájárulása;

b) a tagállamok esetleges önkéntes pénzügyi hozzájárulása;

c) a Hatóság munkájában részt vevő harmadik országok esetleges hozzájárulása a 43. cikkben előírtak szerint;

d) hozzájárulási megállapodások vagy eseti vissza nem térítendő támogatások formájában történő esetleges uniós finanszírozás a Hatóság 30. cikkben említett pénzügyi szabályaival, valamint az Unió szakpolitikáit támogató vonatkozó jogi aktusokban foglalt rendelkezésekkel összhangban;

e) a Hatóság által készített kiadványokért, illetve az általa nyújtott szolgáltatásokért felszámított díjak.

(4) A Hatóság kiadásai magukban foglalják a személyzet javadalmazását, az igazgatási költségeket, az infrastruktúra költségeit és az operatív kiadásokat.

28. cikk

A költségvetés végrehajtása

(1) A Hatóság költségvetését az ügyvezető igazgató hajtja végre.

(2) Az ügyvezető igazgató minden évben megküldi a költségvetési hatóságnak az értékelési eljárások megállapításai szempontjából jelentős valamennyi információt.

29. cikk

Beszámolók benyújtása és mentesítés

(1) A következő pénzügyi év március 1-jéig a Hatóság számvitelért felelős tisztviselője megküldi az előzetes beszámolót a Bizottság számvitelért felelős tisztviselőjének és a Számvevőszéknek.

(2) A következő év március 1-jéig a Hatóság számvitelért felelős tisztviselője továbbá megküldi a Bizottság számvitelért felelős tisztviselőjének – az utóbbi által meghatározott módon és formátumban – a konszolidációhoz szükséges számviteli információkat.

(3) A Hatóság a következő pénzügyi év március 31-ig megküldi a költségvetés végrehajtásáról és a pénzgazdálkodásról szóló jelentést az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak és a Számvevőszéknek.

(4) A Hatóság előzetes beszámolójára vonatkozó számvevőszéki észrevételek kézhezvételét követően a Hatóság számvitelért felelős tisztviselője saját felelősségére elkészíti a Hatóság végleges beszámolóját. Az ügyvezető igazgató a végleges beszámolót véleményezésre benyújtja az igazgatótanácshoz.

(5) Az igazgatótanács véleményt nyilvánít a Hatóság végleges beszámolójáról.

(6) Az ügyvezető igazgató a végleges beszámolót minden pénzügyi évet követően július 1-jéig az igazgatótanács véleményével együtt megküldi az Európai Parlament, a Tanács, a Bizottság és a Számvevőszék részére.

(7) A Hatóság végleges beszámolóját tartalmazó honlap megfelelő oldalaira mutató hivatkozást a következő pénzügyi év november 15-éig közzé kell tenni az *Európai Unió Hivatalos Lapjában*.

(8) Az ügyvezető igazgató szeptember 30-ig válaszol a Számvevőszék észrevételeire. Az ügyvezető igazgató a válaszát az igazgatótanácsnak és a Bizottságnak is megküldi.

(9) A költségvetési rendelet 165. cikkének (3) bekezdésével összhangban az ügyvezető igazgató az Európai Parlament részére, annak kérésére megküld minden olyan információt, amely az adott pénzügyi évre vonatkozó mentesítési eljárás zavartalan lebonyolításához szükséges.

(10) Az Európai Parlament a Tanács minősített többséggel elfogadott ajánlása alapján eljárva az N+2. év május 15-e előtt mentesíti az ügyvezető igazgatót az N. évi költségvetés végrehajtására vonatkozó felelőssége alól.

30. cikk

Pénzügyi szabályok

A Hatóságra alkalmazandó pénzügyi szabályokat a Bizottsággal folytatott konzultációt követően az igazgatótanács fogadja el. Ezek a szabályok nem térhetnek el az 1271/2013/EU felhatalmazáson alapuló rendelettől, kivéve ha az eltérés a Hatóság működéséhez kifejezetten szükséges, és ahhoz a Bizottság előzetesen hozzájárult.

V. FEJEZET

Személyzet

31. cikk

Általános rendelkezések

A Hatóság személyzetére a személyzeti szabályzat és az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek[74], valamint az uniós intézmények közötti megállapodással a személyzeti szabályzat és az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek végrehajtása céljából elfogadott szabályok alkalmazandók.

32. cikk

Ügyvezető igazgató

(1) Az ügyvezető igazgató az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 2. cikkének a) pontjával összhangban a Hatóság ideiglenes alkalmazottjaként látja el feladatkörét.

(2) Az ügyvezető igazgatót az igazgatótanács nevezi ki, a Bizottság által nyílt és átlátható kiválasztási eljárást követően összeállított jelöltlistáról.

(3) Az ügyvezető igazgatóval történő szerződéskötés céljából a Hatóságot az igazgatótanács elnöke képviseli.

(4) Az ügyvezető igazgató hivatali ideje öt év. Ezen időszak lejárta előtt a Bizottság értékelést készít, amelyben figyelembe veszi az ügyvezető igazgató teljesítményének értékelését, valamint a Hatóság előtt álló jövőbeni feladatokat és kihívásokat.

(5) Az igazgatótanács a (4) bekezdésben említett értékelést figyelembe vevő bizottsági javaslat alapján eljárva az ügyvezető igazgató hivatali idejét egy alkalommal, legfeljebb öt évre meghosszabbíthatja.

(6) Az az ügyvezető igazgató, akinek a megbízatását meghosszabbították, megbízatása összesített idejének lejártakor nem vehet részt az ugyanazon tisztség betöltésére vonatkozó kiválasztási eljárásban.

(7) Az ügyvezető igazgató kizárólag az igazgatótanácsnak a Bizottság javaslata alapján meghozott határozatával hívható vissza hivatalából.

(8) Az igazgatótanács az ügyvezető igazgató kinevezéséről, hivatali idejének meghosszabbításáról és felmentéséről a szavazásra jogosult tagok kétharmadának szavazatával dönt.

[74] HL L 56., 1968.3.4., 1. o.

33. cikk

Nemzeti összekötő tisztviselők

(1) Minden tagállam kijelöl egy, a Hatósághoz kirendelt nemzeti összekötő tisztviselőt, aki a 34. cikknek megfelelően a Hatóság székhelyén dolgozik.

(2) A nemzeti összekötő tisztviselők különösen a 8. cikk (1) bekezdésében meghatározott együttműködés és információcsere elősegítésével, valamint a tagállamuktól érkező és a tagállamukat érintő kérdésekben a Hatóság kapcsolattartóiként eljárva – a kérdések közvetlen megválaszolásával vagy a nemzeti hatóságokkal való kapcsolatfelvétel révén – hozzájárulnak a Hatóság feladatainak végrehajtásához.

(3) A nemzeti összekötő tisztviselők a tagállamok nemzeti joga alapján hatáskörrel rendelkeznek arra, hogy az érintett hatóságoktól tájékoztatást kérjenek.

34. cikk

Kirendelt nemzeti szakértők és egyéb alkalmazottak

(1) A Hatóság a tevékenységi köréhez tartozó területeken a nemzeti összekötő tisztviselőkön túl más kirendelt nemzeti szakértőket vagy egyéb, nem a Hatóság alkalmazásában álló személyzetet is igénye vehet.

(2) Az igazgatótanács elfogadja a kirendelt nemzeti szakértőkre, köztük a nemzeti összekötő tisztviselőkre vonatkozó szükséges végrehajtási rendelkezéseket.

VI. fejezet

Általános és záró rendelkezések

35. cikk

Kiváltságok és mentességek

A Hatóságra és személyzetére alkalmazni kell az Európai Unió kiváltságairól és mentességeiről szóló jegyzőkönyvet.

36. cikk

Nyelvhasználati szabályok

(1) A Hatóságra az 1. tanácsi rendeletben[75] megállapított rendelkezések vonatkoznak.

(2) A Hatóság működéséhez szükséges fordítási szolgáltatásokat Az Európai Unió Szerveinek Fordítóközpontja biztosítja.

[75] A Tanács 1. rendelete (1958. április 15.) az Európai Gazdasági Közösség által használt nyelvek meghatározásáról (HL 17., 1958.10.6., 385. o.).

37. cikk

Átláthatóság, a személyes adatok védelme és kommunikáció

(1) A Hatóság birtokában lévő dokumentumokra az 1049/2001/EK rendelet alkalmazandó. Az igazgatótanács az első ülése napjától számított hat hónapon belül elfogadja az 1049/2001/EK rendelet alkalmazására vonatkozó részletes szabályokat.

(2) Az igazgatótanács intézkedéseket hoz a 45/2001/EK rendeletben megállapított kötelezettségeknek való megfelelés érdekében, különös tekintettel a Hatóság adatvédelmi tisztviselőjének kinevezésével, valamint az adatfeldolgozás jogszerűségével, az adatfeldolgozási tevékenységek biztonságával, az információnyújtással és az érintettek jogaival kapcsolatos kötelezettségekre.

(3) A Hatóság saját kezdeményezésére kommunikációs tevékenységeket folytathat a hatáskörébe tartozó területeken. Az erőforrások kommunikációs tevékenységekhez való hozzárendelése nem befolyásolhatja hátrányosan a Hatóság 5. cikk szerinti feladatainak eredményes végrehajtását. A kommunikációs tevékenységeket az igazgatótanács által elfogadott vonatkozó kommunikációs és információterjesztési tervekkel összhangban kell végrehajtani.

38. cikk

Csalás elleni küzdelem

(1) A csalás, korrupció és egyéb jogellenes tevékenységek elleni küzdelem 883/2013/EK rendelettel összhangban történő előmozdítása céljából a Hatóság működésének megkezdésétől számított hat hónapon belül csatlakozik az OLAF belső vizsgálatairól szóló, 1999. május 25-i intézményközi megállapodáshoz, és a megállapodás mellékletében található minta alapján elfogadja a Hatóság valamennyi alkalmazottjára alkalmazandó megfelelő rendelkezéseket.

(2) A Számvevőszék jogosult dokumentumalapú és helyszíni ellenőrzést végezni a támogatások azon kedvezményezettjeinél, vállalkozóknál és alvállalkozóknál, amelyek a Hatóságon keresztül uniós forrásokban részesültek.

(3) Az OLAF az 1073/1999/EK rendeletben, valamint a 2185/96/Euratom, EK rendeletben foglalt rendelkezéseknek és eljárásoknak megfelelően vizsgálatokat, többek között helyszíni ellenőrzéseket és vizsgálatokat folytathat annak megállapítására, hogy valamely, a Hatóság által finanszírozott vissza nem térítendő támogatással vagy szerződéssel kapcsolatban történt-e csalás, korrupció vagy egyéb, az Unió pénzügyi érdekeit sértő jogellenes tevékenység.

(4) Az (1), (2) és (3) bekezdés sérelme nélkül a Hatóság harmadik országokkal és nemzetközi szervezetekkel kötött együttműködési megállapodásainak, szerződéseinek, támogatási megállapodásainak és támogatási határozatainak tartalmazniuk kell olyan rendelkezéseket, amelyek – hatáskörüknek megfelelően – kifejezetten feljogosítják az Európai Számvevőszéket és az OLAF-ot ilyen ellenőrzések és vizsgálatok lefolytatására.

39. cikk

A minősített adatok és a nem minősített érzékeny adatok védelmét szolgáló biztonsági szabályok

A Hatóság az EU-minősített adatok és a nem minősített érzékeny adatok védelme érdekében – az (EU, Euratom) 2015/443[76] és az (EU, Euratom) 2015/444[77] bizottsági határozattal összhangban – a Bizottság biztonsági szabályaival egyenértékű saját biztonsági szabályokat, egyebek mellett az ilyen adatok cseréjére, feldolgozására és tárolására vonatkozó rendelkezéseket fogad el.

40. cikk

Felelősség

(1) A Hatóság szerződéses felelősségét az adott szerződésre alkalmazandó jog szabályozza.

(2) A Hatóság által megkötött szerződések választottbírósági záradékai alapján a felmerülő jogvitákban az Európai Unió Bírósága rendelkezik hatáskörrel.

(3) Szerződésen kívüli felelősség esetén a Hatóság a tagállamok jogában közös általános elveknek megfelelően megtéríti a szervezeti egységei vagy személyzete által feladataik teljesítése során okozott károkat.

(4) A (3) bekezdésben említett károk megtérítésével kapcsolatos jogvitákban az Európai Unió Bírósága rendelkezik hatáskörrel.

(5) A Hatóság személyzetének a Hatósággal szembeni személyes felelősségét a személyzeti szabályzat vagy a rájuk vonatkozó alkalmazási feltételek rendelkezései határozzák meg.

41. cikk

Értékelés

(1) A Bizottság legkésőbb az 51. cikkben említett időpont után öt évvel, majd azt követően ötévente a Hatóság célkitűzései, megbízatása és feladatai tükrében értékeli a Hatóság teljesítményét. Az értékelés keretében foglalkozik különösen a Hatóság megbízatása módosításának esetleges szükségességével és e módosítások költségvetési vonzataival, ideértve a foglalkoztatás és a szociálpolitika területén működő ügynökségekkel való további szinergiák kialakítása és az ügynökségek tevékenységének észszerűsítése miatt szükségessé váló módosítást is.

(2) Amennyiben a Bizottság megítélése szerint a Hatóság fenntartása a hozzárendelt célkitűzésekre, megbízatásra és feladatokra tekintettel a továbbiakban nem indokolt, javasolhatja e rendelet megfelelő módosítását vagy hatályon kívül helyezését.

(3) A Bizottság az értékelés megállapításairól jelentést nyújt be az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak és az igazgatótanácsnak. Az értékelés megállapításait nyilvánosságra kell hozni.

---

[76] A Bizottság (EU, Euratom) 2015/443 határozata (2015. március 13.) a Bizottságon belüli biztonságról (HL L 72., 2015.3.17., 41. o.).

[77] A Bizottság (EU, Euratom) 2015/444 határozata (2015. március 13.) az EU-minősített adatok védelmét szolgáló biztonsági szabályokról (HL L 72., 2015.3.17., 53. o.).

42. cikk

Igazgatási vizsgálatok

A Hatóság tevékenységeit az EUMSZ 228. cikkével összhangban az európai ombudsman vizsgálja.

43. cikk

Együttműködés harmadik országokkal

(1) Az e rendeletben meghatározott célkitűzések eléréséhez szükséges mértékben és a tagállamok és az uniós intézmények hatásköreinek sérelme nélkül a Hatóság együttműködhet olyan harmadik országok nemzeti hatóságaival, amelyekre alkalmazandók a munkaerő-mobilitásra és a szociális biztonsági rendszerek koordinációjára vonatkozó megfelelő uniós jogszabályok.

Ebből a célból a Hatóság a Bizottság előzetes jóváhagyásával a harmadik országok hatóságaival munkamegállapodásokat köthet. Ezek a megállapodások nem keletkeztethetnek jogi kötelezettséget az Unióval és tagállamaival szemben.

(2) A Hatóság nyitott azon harmadik országok részvételére, amelyek ebből a célból megállapodást kötnek az Unióval.

Az (1) bekezdés első albekezdésében említett megállapodások vonatkozó rendelkezései értelmében olyan megállapodásokat kell kialakítani, amelyek meghatározzák különösen a harmadik országnak a Hatóság munkájában való részvétele jellegét, terjedelmét és módját, ideértve a Hatóság által indított kezdeményezésekben való részvételre, a pénzügyi hozzájárulásra és a személyzetre vonatkozó rendelkezéseket. A személyzeti kérdéseket illetően ezeknek a megállapodásoknak minden esetben meg kell felelniük a személyzeti szabályzatnak.

(3) A Bizottság gondoskodik arról, hogy a Hatóság a megbízatásával összhangban és a meglévő intézményi kereteken belül működjön, és a Hatóság ügyvezető igazgatójával megfelelő munkamegállapodást köt erre a célra.

44. cikk

Székhely-megállapodás és működési feltételek

(1) A Hatóságnak a fogadó tagállambeli elhelyezéséhez szükséges rendelkezéseket, továbbá az ügyvezető igazgatóra, az igazgatótanács tagjaira, valamint a Hatóság személyi állományára és a családtagokra a fogadó tagállamban alkalmazandó konkrét szabályokat a Hatóság és az annak székhelyéül szolgáló tagállam által – az igazgatótanács jóváhagyásának megszerzése után és legkésőbb két évvel e rendelet hatálybalépését követően – megkötött székhely-megállapodás rögzíti.

(2) A fogadó tagállam a lehető legjobb körülményeket biztosítja a Hatóság zökkenőmentes és hatékony működéséhez, ideértve a többnyelvű, európai szemléletű iskoláztatás lehetőségét és a megfelelő közlekedési összeköttetéseket is.

45. cikk

A Hatóság tevékenységének megkezdése

(1) A Hatóság az e rendelet hatálybalépését követő egy éven belül megkezdi működését.

(2) A Hatóság létrehozásáért és kezdeti működtetéséért a Bizottság felelős mindaddig, amíg az előbbi nem rendelkezik a saját költségvetésének végrehajtásához szükséges működési kapacitással. E célból:

a) mindaddig, amíg az ügyvezető igazgató az igazgatótanács általi, a 32. cikkel összhangban történő kinevezését követően hivatalba lép, a Bizottság kijelölhet egy bizottsági tisztviselőt, aki ideiglenes ügyvezető igazgatóként jár el és ellátja az ügyvezető igazgató feladatait;

b) a 19. cikk (1) bekezdésének j) pontjától eltérve és a 19. cikk (2) bekezdésében említett határozat elfogadásáig az ideiglenes ügyvezető igazgató gyakorolja a kinevezésre jogosult hatóság hatáskörét;

c) a Bizottság segítséget nyújthat a Hatóságnak, különösen azáltal, hogy bizottsági tisztviselőket bocsát rendelkezésre a Hatóság tevékenységeinek az ideiglenes ügyvezető igazgató vagy az ügyvezető igazgató felelőssége mellett történő végrehajtására;

d) az ideiglenes ügyvezető igazgató az igazgatótanács jóváhagyásával engedélyezheti a Hatóság költségvetésében előirányzott kifizetéseket, és szerződéseket köthet, többek között személyi állomány felvételére a Hatóság létszámtervének elfogadását követően.

46. cikk

A 883/2004/EK rendelet módosítása [a jelenleg felülvizsgálat alatt álló rendelkezések tekintetében a Bizottság a felülvizsgált rendelet elfogadását követően fogja kiigazítani javaslatát]

A 883/2004/EK rendelet a következőképpen módosul:

1. Az 1. cikk a következő na) ponttal egészül ki:

„na) »Európai Munkaügyi Hatóság«: *[a Hatóságot létrehozó rendelet]* által létrehozott és a 74. cikkben említett szerv;”.

2. A 72. cikk g) pontja helyébe a következő szöveg lép:

„g) megállapítja a tagállamok intézményei által e rendelet alapján viselendő költségekkel kapcsolatos elszámolások elkészítése során figyelembe veendő tényezőket, és elfogadja az ilyen intézmények közötti éves elszámolást a 74. cikkben említett Európai Munkaügyi Hatóság jelentése alapján.”.

3. A 73. cikket el kell hagyni.

4. A 74. cikk helyébe a következő szöveg lép:

„*74. cikk*

Az Európai Munkaügyi Hatóság

(1) Az Európai Munkaügyi Hatóság [*a Hatóság létrehozásáról szóló rendelet*] szerinti feladataival összhangban támogatja e rendelet végrehajtását.

(2) Az igazgatási bizottság pénzügyi kérdésekkel kapcsolatos munkájának támogatása érdekében az Európai Munkaügyi Hatóság:

a) ellenőrzi a tagállamok által benyújtott éves átlagköltségek meghatározásának és kiszámításának módszerét;

b) összegyűjti a szükséges adatokat, és elvégzi az egyes tagállamok éves követelés-kimutatásainak megállapításához szükséges számításokat;

c) rendszeresen beszámol az igazgatási bizottságnak e rendelet, valamint a végrehajtási rendelet végrehajtásának eredményeiről, különösen azok pénzügyi vonatkozásai tekintetében;

d) biztosítja az igazgatási bizottság által a 72. cikk g) pontja alapján meghozandó döntésekhez szükséges adatokat és jelentéseket;

e) az a), b) és c) ponttal összhangban benyújtja esetleges releváns javaslatait az igazgatási bizottságnak, beleértve az e rendeletre vonatkozóakat;

f) elvégzi az igazgatási bizottság által elé terjesztett ügyekkel kapcsolatos összes munkát, tanulmányt és feladatot.

(3) Az igazgatási bizottság technikai kérdésekkel kapcsolatos munkájának támogatása érdekében az Európai Munkaügyi Hatóság javaslatot tesz az igazgatási bizottságnak az adatkezelési szolgáltatások kiépítésére vonatkozó közös szabályokra, különös tekintettel a biztonságra és a szabványok alkalmazására. Az Európai Munkaügyi Hatóság jelentéseket és indokolással ellátott véleményt nyújt be, mielőtt az igazgatási bizottság a 72. cikk d) pontja alapján döntést hoz.

(4) Az intézmények és hatóságok közötti, e rendelet és a végrehajtási rendelet alkalmazásával kapcsolatos jogviták esetén az Európai Munkaügyi Hatóság *[a Hatóságot létrehozó rendelet közvetítésről szóló 13. cikkével]* összhangban közvetít.”.

5. A 76. cikk (6) bekezdésében a második mondat helyébe a következő szöveg lép:

Ha észszerű időn belül nem sikerül megoldást találni, az érintett hatóságok kérhetik az Európai Munkaügyi Hatóság beavatkozását.”.

47. cikk

A 987/2009/EK rendelet módosítása [a jelenleg felülvizsgálat alatt álló rendelkezések tekintetében a Bizottság a felülvizsgált rendelet elfogadását követően fogja kiigazítani javaslatát]

A 987/2009/EK rendelet a következőképpen módosul:

1. Az 1. cikk (2) bekezdésének f) pontja helyébe a következő szöveg lép:

„f) »Európai Munkaügyi Hatóság«: az alaprendelet 74. cikkében említett szerv.”.

2. Az 5. cikk (4) bekezdése helyébe a következő szöveg lép:

„(4) Amennyiben az érintett intézmények között nem születik megállapodás, az ügyet az illetékes hatóságokon keresztül az Európai Munkaügyi Hatóság elé lehet terjeszteni, legkorábban egy hónappal azon napot követően, hogy a dokumentumot kézhez vevő intézmény benyújtotta a kérelmet. Az Európai Munkaügyi Hatóság *[a Hatóságot létrehozó rendelet közvetítésről szóló 13. cikkében]* meghatározott eljárásokkal összhangban megkísérli az álláspontok összeegyeztetését.”.

3. A 6. cikk (3) bekezdése helyébe a következő szöveg lép:

„(3) Amennyiben az érintett intézmények vagy hatóságok között nem születik megállapodás, az ügyet az illetékes hatóságokon keresztül az Európai Munkaügyi Hatóság elé lehet terjeszteni, legkorábban egy hónappal azon napot követően, amikor az (1) vagy a (2) bekezdésben említett álláspontbeli különbség felmerült. Az Európai Munkaügyi Hatóság *[a Hatóságot létrehozó rendelet közvetítésről szóló 13. cikkében]* meghatározott eljárásokkal összhangban megkísérli az álláspontok összeegyeztetését.”.

4. A 65. cikk helyébe a következő szöveg lép:

„65. cikk

Az éves átlagköltségek bejelentése

(1) A különböző korcsoportok meghatározott évre vonatkozó, egy főre jutó éves átlagköltségét legkésőbb a tárgyévet követő második év végéig be kell jelenteni az Európai Munkaügyi Hatóságnak.

(2) Az (1) bekezdéssel összhangban bejelentett éves átlagköltségeket az igazgatási bizottság jóváhagyását követően minden évben ki kell hirdetni az *Európai Unió Hivatalos Lapjában*.

(3) Amennyiben egy tagállam az (1) bekezdésben említett határidőig nem tudja egy adott évre vonatkozóan az átlagköltségeket bejelenteni, ugyanazon határidőn belül engedélyt kér az igazgatási bizottságtól és az Európai Munkaügyi Hatóságtól arra, hogy az adott tagállamra vonatkozó, a bejelentés esedékessége szerinti konkrét évet megelőző évre vonatkozóan az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* közzétett éves átlagköltségeket használja. Az engedély kérelmezésekor a tagállamnak meg kell indokolnia, hogy miért nem áll módjában bejelenteni a szóban forgó évre vonatkozó éves átlagköltségeket. Amennyiben az igazgatási bizottság az Európai Munkaügyi Hatóság véleményét figyelembe véve jóváhagyja a tagállam kérését, akkor az említett éves átlagköltségeket újból közzé kell tenni az *Európai Unió Hivatalos Lapjában*.

(4) A (3) bekezdésben foglalt eltérés egymást követő években nem engedélyezhető.”.

5. A 67. cikk (7) bekezdése helyébe a következő szöveg lép:

„(7) Az Európai Munkaügyi Hatóság segítséget nyújt az elszámolások végleges lezárásához olyan esetekben, amikor az ügyet nem lehet a (6) bekezdésben említett határidőn belül rendezni, valamint – valamely fél indokolt kérésére – vitás kérdésekben véleményt nyilvánít, mégpedig azon hónapot követő hat hónapon belül, amelyben az ügyet hozzá utalták.”.

6. A 69. cikk helyébe a következő szöveg lép:

„69. cikk

Az éves elszámolások kimutatása

(1) Az igazgatási bizottság az alaprendelet 72. cikke g) pontjának megfelelően az Európai Munkaügyi Hatóság jelentése alapján minden naptári évre vonatkozóan megállapítja a követelések helyzetét. E célból az összekötő szervek értesítik az Európai Munkaügyi Hatóságot – az általa megállapított határidőn belül és eljárásokkal összhangban – egyrészről a benyújtott, rendezett vagy vitatott követelések összegéről (hitelezői pozíció), másrészről a kapott, rendezett vagy vitatott követelések összegéről (adósi pozíció).

(2) Az igazgatási bizottság bármilyen megfelelő ellenőrzést elvégezhet az (1) bekezdésben meghatározott éves követelés-kimutatás elkészítésének alapjaként felhasznált statisztikai és számviteli adatokon, különösen, hogy meggyőződjön arról, hogy azok megfelelnek-e az e címben megállapított szabályoknak.”.

48. cikk

A 492/2011/EU rendelet módosítása

A 492/2011/EU rendelet a következőképpen módosul:

1. A 26. cikk a következő bekezdéssel egészül ki:

„Az [*Európai Munkaügyi Hatóság létrehozásáról szóló rendelet*] által létrehozott Európai Munkaügyi Hatóság megfigyelőként részt vesz a tanácsadó bizottság ülésein, és adott esetben technikai észrevételeivel és szakértelmével támogatja a bizottságot.”.

2. A 29–34. cikket el kell hagyni.

3. A 35. cikk helyébe a következő szöveg lép:

„35. cikk

A tanácsadó bizottság 1968. november 8-án hatályban lévő eljárási szabályzatát továbbra is alkalmazni kell.”.

4. A 39. cikk helyébe a következő szöveg lép:

„39. cikk

A tanácsadó bizottság igazgatási kiadásai az Európai Unió általános költségvetésében a Bizottságra vonatkozó részben szerepelnek.”.

49. cikk

Az (EU) 2016/589 rendelet módosítása

Az (EU) 2016/589 rendelet a következőképpen módosul:

1. Az 1. cikk a következőképpen módosul:

a) az a) pont helyébe a következő szöveg lép:

„a) az EURES-hálózatnak a Bizottság, az Európai Munkaügyi Hatóság és a tagállamok közötti megszervezése;”;

b) a b) pont helyébe a következő szöveg lép:

„b) a Bizottság, az Európai Munkaügyi Hatóság és a tagállamok közötti együttműködés az állásajánlatokkal, az álláspályázatokkal és az önéletrajzokkal kapcsolatban rendelkezésre álló releváns adatok megosztása terén;”;

c) az f) pont helyébe a következő szöveg lép:

„f) az EURES-hálózat népszerűsítése uniós szinten, a Bizottság, az Európai Munkaügyi Hatóság és a tagállamok által meghozandó hatékony kommunikációs intézkedések révén.”.

2. A 3. cikk a következő 8. ponttal egészül ki:

„8. »Európai Munkaügyi Hatóság«: *[az Európai Munkaügyi Hatóság létrehozásáról szóló rendelet]* alapján létrehozott szerv.”.

3. A 4. cikk (2) bekezdésében a második mondat helyébe a következő szöveg lép:

„A Bizottság, az Európai Munkaügyi Hatóság, valamint az EURES-tagok és -partnerek meghatározzák, hogy saját kötelezettségeik vonatkozásában milyen eszközökkel biztosítják e követelmények teljesülését.”.

4. A 7. cikk (1) bekezdése a következőképpen módosul:

a) az a) pont helyébe a következő szöveg lép:

„a) az Európai Munkaügyi Hatóságon belül létrehozott Európai Koordinációs Iroda, amelynek az a feladata, hogy segítse az EURES-hálózatot tevékenységei végzésében;”;

b) a bekezdés a következő e) ponttal egészül ki:

„e) a Bizottság.”.

5. A 8. cikk a következőképpen módosul:

a) az (1) bekezdés a következőképpen módosul:

i. a bevezető szövegrész helyébe a következő szöveg lép:

„Az Európai Koordinációs Irodának segítenie kell az EURES-hálózatot tevékenységei végzésében, mindenekelőtt azáltal, hogy a nemzeti koordinációs irodákkal és a Bizottsággal szoros együttműködésben kidolgozza és lebonyolítja az alábbi tevékenységeket:”;

ii. az a) pont i. alpontja helyébe a következő szöveg lép:

„i. az EURES-portál és az ahhoz kapcsolódó informatikai szolgáltatások rendszertulajdonosaként a portál működtetése és fejlesztése céljából a Bizottságnak továbbítandó felhasználói igények és üzleti követelmények más releváns uniós tájékoztató és tanácsadó szolgálatokkal vagy hálózatokkal, valamint kezdeményezésekkel együttműködésben történő meghatározása, ideértve az állásajánlatok, álláspályázatok, önéletrajzok és igazoló dokumentumok, valamint egyéb információk megosztását szolgáló rendszereit és eljárásait is;”;

b) a (2) bekezdés helyébe a következő szöveg lép:

„(2) Az Európai Koordinációs Irodát az Európai Munkaügyi Hatóság irányítja. Az Európai Koordinációs Iroda rendszeres párbeszédet alakít ki az uniós szintű szociális partnerek képviselőivel.”;

c) a (3) bekezdés helyébe a következő szöveg lép:

„(3) Az Európai Koordinációs Iroda a 14. cikkben említett Koordinációs Csoporttal és a Bizottsággal konzultálva kidolgozza többéves munkaprogramjait.”.

6. A 9. cikk (2) bekezdésének b) pontja helyébe a következő szöveg lép:

„b) együttműködés a Bizottsággal, az Európai Munkaügyi Hatósággal és a tagállamokkal a közvetítés terén, a III. fejezetben foglalt keretrendszeren belül;”.

7. A 14. cikk (1) bekezdésének helyébe a következő szöveg lép:

„(1) A Koordinációs Csoport az Európai Koordinációs Iroda, a Bizottság és a nemzeti koordinációs irodák megfelelő szintű képviselőiből áll.”.

8. A 29. cikk helyébe a következő szöveg lép:

„29. cikk

A munkaerő-mobilitási áramlásokkal és mintákkal kapcsolatos információcsere

A Bizottság és a tagállamok az Európai Munkaügyi Hatóság jelentései alapján, az Eurostat statisztikái és a rendelkezésre álló nemzeti adatok felhasználásával nyomon követik és nyilvánosságra hozzák az Unióban megfigyelhető munkaerő-mobilitási áramlásokat és mintákat.”.

50. cikk

Hatályon kívül helyezés

A 2009/17/EK határozat és az (EU) 2016/344 határozat hatályát veszti.

A 2009/17/EK és (EU) 2016/344 határozatra való hivatkozásokat az e rendeletre történő hivatkozásokként kell értelmezni.

51. cikk

Hatálybalépés

Ez a rendelet az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* való kihirdetését követő huszadik napon lép hatályba.

Ez a rendelet teljes egészében kötelező és közvetlenül alkalmazandó valamennyi tagállamban.

Kelt Brüsszelben, -án/-én.

az Európai Parlament részéről	*a Tanács részéről*
az elnök	*az elnök*

Melléklet – Pénzügyi kimutatás („Ügynökségek”)

1. A JAVASLAT/KEZDEMÉNYEZÉS FŐBB ADATAI

1.1. A javaslat/kezdeményezés címe

1.2. Érintett szakpolitikai terület(ek)

1.3. A javaslat/kezdeményezés típusa

1.4. Célkitűzés(ek)

1.5. A javaslat/kezdeményezés indoklása

1.6. Az intézkedés és a pénzügyi hatás időtartama

1.7. Tervezett irányítási módszer(ek)

2. IRÁNYÍTÁSI INTÉZKEDÉSEK

2.1. A nyomon követésre és a jelentéstételre vonatkozó rendelkezések

2.2. Irányítási és kontrollrendszer

2.3. A csalások és a szabálytalanságok megelőzésére vonatkozó intézkedések

3. A JAVASLAT/KEZDEMÉNYEZÉS BECSÜLT PÉNZÜGYI HATÁSA

3.1. A többéves pénzügyi keret mely fejezetét/fejezeteit és a költségvetés mely kiadási tételét/tételeit érintik a kiadások?

3.2. A kiadásokra gyakorolt becsült hatás

3.2.1. A kiadásokra gyakorolt becsült hatás összegzése

3.2.2. A(z) [szerv] operatív előirányzataira gyakorolt becsült hatás

3.2.3. A(z) [szerv] humánerőforrására gyakorolt becsült hatás

4.2.3. A jelenlegi többéves pénzügyi kerettel való összeegyeztethetőség

5.2.3. Harmadik felek részvétele a finanszírozásban

3.3. A bevételre gyakorolt becsült hatás

PÉNZÜGYI KIMUTATÁS

1. A JAVASLAT/KEZDEMÉNYEZÉS FŐBB ADATAI

1.1. A javaslat/kezdeményezés címe

Javaslat – az Európai Parlament és a Tanács rendelete az Európai Munkaügyi Hatóság létrehozásáról

1.2. Érintett szakpolitikai terület(ek)

04: Foglalkoztatás, szociális ügyek és társadalmi befogadás

04 03: Foglalkoztatás, szociális ügyek és társadalmi befogadás

04 03 15: Európai Munkaügyi Hatóság

1.3. A javaslat/kezdeményezés típusa

☒ A javaslat/kezdeményezés **új intézkedésre** irányul

☐ A javaslat/kezdeményezés **kísérleti projektet / előkészítő intézkedést követő új intézkedésre**[78] irányul

☐ A javaslat/kezdeményezés **jelenlegi intézkedés meghosszabbítására** irányul

☐ A javaslat/kezdeményezés **új intézkedésnek megfelelően módosított intézkedésre** irányul

1.4. Célkitűzés(ek)

1.4.1. A javaslat/kezdeményezés által érintett többéves bizottsági stratégiai célkitűzés(ek)

Az Európai Munkaügyi Hatóság célja, hogy az Unión belüli munkaerő-mobilitás és a szociális biztonsági rendszerek Unión belüli koordinációja területét szabályozó uniós szabályokra összpontosítva hozzájáruljon a méltányos munkaerő-mobilitás biztosításához a belső piacon.

Ez közvetlenül hozzájárul a „Megerősített iparon alapuló, mélyebb és méltányosabb belső piac” bizottsági politikai prioritás (az „Új kezdet Európa számára” politikai iránymutatás[79] 4. prioritása) megvalósításához, valamint kiegészíti az „Új lendület a foglalkoztatásnak, a növekedésnek és a beruházásoknak” prioritást (4. prioritás) egy olyan szabályozási környezetet létrehozásával, amely elősegíti a vállalkozásbarát környezet és a munkahelyteremtés támogatását.

A Hatóság a belső piac hatékonyabb működésének előmozdításával egyúttal a határokon átnyúló foglalkoztatási és szolgáltatásnyújtási lehetőségek elterjedését is elő fogja segíteni, összhangban az Európa 2020 stratégiával, amelyben hangsúlyt kap az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés, mert ennek révén orvosolhatók az európai gazdaság strukturális hiányosságai, növelhető az európai gazdaság versenyképessége és a termelékenysége, illetve lefektethetők a fenntartható szociális piacgazdaság alapjai.

[78] A költségvetési rendelet 54. cikke (2) bekezdésének a) vagy b) pontja szerint.

[79] https://ec.europa.eu/commission/publications/president-junckers-political-guidelines_hu

1.4.2. Konkrét célkitűzés(ek)

1. sz. konkrét célkitűzés

a) Annak elősegítése, hogy a magánszemélyek és munkáltatók hozzáférjenek a jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatos információkhoz, valamint a releváns szolgáltatásokhoz.

2. sz. konkrét célkitűzés

b) A tagállamok közötti együttműködés támogatása a releváns uniós jog határon átnyúló végrehajtása terén, többek között közös ellenőrzések elősegítésével.

3. sz. konkrét célkitűzés

c) Közvetítés és a megoldás elősegítése a nemzeti hatóságok közötti, határokon átnyúló viták és munkaerőpiaci zavarok esetén.

1.4.3. Várható eredmény(ek) és hatás(ok)

A magánszemélyeknek és a munkáltatóknak várhatóan előnyükre válik a fokozott átláthatóság, a jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatos információkhoz való hozzáférés, a rendelkezésükre álló lehetőségek fokozottabb tudatosítása, az Unión belüli egységesebb szolgáltatásnyújtás és a jogaik hatékonyabb érvényesítése.

A nemzeti hatóságok munkáját a várakozások szerint különösen a zökkenőmentesebb együttműködés és a fokozott információcsere, a bizottságok munkájában adódó szinergiák és az egyszerűsített adatgyűjtés, az elemzési és technikai támogatás, valamint a Hatóság hatáskörébe tartozó területeken a közvetítői eljáráshoz való hozzáférés fogja segíteni.

1.4.4. Eredmény- és hatásmutatók

A részletes célkitűzéseket és a várt eredményeket – ideértve a teljesítménymutatókat is – az éves munkaprogram, míg az átfogó stratégiai célkitűzéseket, valamint az ahhoz kapcsolódóan várt eredményeket és azok teljesítménymutatóit a többéves munkaprogram fogja meghatározni. Figyelembe kell venni a Bizottság által az ügynökségekre vonatkozóan kidolgozott fő teljesítménymutatókat.

Ezen túlmenően a javaslatot kísérő hatásvizsgálati jelentés egy célzott, számos mutatót magában foglaló nyomonkövetési keretrendszert is ismertet. A keret a végleges jogi és végrehajtási követelményeknek és határidőknek megfelelően további kiigazítás tárgya lesz.

1.5. A javaslat/kezdeményezés indoklása

1.5.1. Rövid vagy hosszú távon kielégítendő szükséglet(ek)

A javaslat az EUMSZ 46. és 48. cikkén, 53. cikkének (1) bekezdésén, 62. cikkén és 91. cikkének (1) bekezdésén alapul, és a munkavállalók szabad mozgását, a szociális biztonsági rendszerek koordinálását, az önálló vállalkozók tevékenységének megkezdését és folytatását, a szolgáltatásnyújtás szabadságát, valamint a nemzetközi szállításra vonatkozó közös szabályokat érintő kérdésekkel foglalkozik.

A jogalap megválasztása a kezdeményezés fő céljait és alkalmazási körét tükrözi, és az Unión belüli munkaerő-mobilitást és a szociális biztonsági koordinációt helyezi a középpontba, ideértve a munkavállalók kiküldetését is. E javaslat jogalapja összhangban van azon uniós

jogszabályok jogalapjával is, amelyek érinteni fogják a Hatóság tevékenységi körét. A közvetlen eredmény az Európai Munkaügyi Hatóság létrehozása, amely ösztönözni fogja az információk és szolgáltatások magánszemélyek és munkáltatók számára történő nyújtását, valamint támogatni fogja a tagállamokat az együttműködésben és az információcserében, a közös ellenőrzések végrehajtásában, a kockázatelemzések készítésében, a kapacitásépítésben, valamint a nemzeti hatóságok közötti közvetítésben és a munkaerőpiaci zavarok esetén folytatandó együttműködésben. Hosszabb távon a Hatóság hatásköre módosítható egy olyan értékelés függvényében, amelyet a létrehozó rendelet hatálybalépésétől számított legfeljebb 5 éven belül el kell végezni.

1.5.2. Az Unió részvételéből származó hozzáadott érték (különböző tényezőkből következhet, úgymint összehangolásból, jogbiztonságból, nagyobb hatékonyságból vagy kiegészítő jellegből származó előnyök). E pont értelmében „az uniós részvételből adódó többletérték” az az uniós részvételből adódó érték, amely többletként jelentkezik ahhoz az értékhez képest, amely a tagállamok egyedüli fellépése esetén jött volna létre.

Az uniós szintű fellépés okai (előzetes)

A javaslat célkitűzéseit a tagállamok nemzeti, regionális vagy helyi szinten nem tudják kielégítően megvalósítani, így azok uniós szinten jobban megvalósíthatók a következő okok miatt:

a) következetes, egyértelmű és hatékony megközelítés biztosítása érdekében uniós szinten kell koordinálni azokat a lépéseket, amelyek révén a polgárok magas színvonalú és naprakész információkhoz és szolgáltatásokhoz juthatnak azzal kapcsolatban, hogy határokon átnyúló helyzetekben milyen jogok és kötelezettségek vonatkoznak rájuk;

b) az Unión belüli munkaerő-mobilitást és a szociális biztonsági rendszerek koordinációját érintő uniós jog alkalmazása a tagállamok közötti együttműködésen alapul, ami annyit jelent, hogy egyetlen tagállam sem járhat el egymaga;

c) annak érdekében, hogy az Unión belüli munkaerő-mobilitást és a szociális biztonsági rendszerek koordinációját érintő uniós jog alkalmazása terén fokozhatók legyenek a tagállamok közötti szinergiák, illetve támogatható legyen az együttműködés, valamint hogy mind a közigazgatás, mind a magánszemélyek számára biztosítható legyen a jogbiztonság, továbbá a jogérvényesítési igények egységes értelmezése érdekében a két- vagy többoldalú megállapodások bonyolult hálózata helyett egy összehangolt és közös uniós szintű megközelítés kidolgozására van szükség.

A várható uniós többletérték (utólagos)

A Hatóság létrehozása megkönnyíti az uniós jog Unión belüli méltányos, egyszerű és hatékony alkalmazását. Javítani fogja a tagállamok közötti együttműködést és kellő időben történő információcserét, növelni fogja az átláthatóságot, a magánszemélyek és a munkáltatók számára pedig könnyebbé teszi az információkhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférést. Támogatni fogja a különböző tagállamok illetékes hatóságainak részvételével tartandó közös ellenőrzések végrehajtását. Célzott munkaerőpiaci elemzéseket és kapacitásépítési szolgáltatásokat biztosít majd a tagállamok számára.

1.5.3. Hasonló korábbi tapasztalatok tanulsága

A kezdeményezés számba veszi a kapcsolódó területekkel, azaz a munkaerő-mobilitással, a munkavállalók kiküldetésével és a szociális biztonsági koordinációval, valamint az egységes digitális ügyfélkapu létrehozásával kapcsolatos legújabb, illetve folyamatban lévő jogalkotási

javaslatokat. A hatásvizsgálat és a javaslat az említett, folyamatban lévő kezdeményezések végrehajtása során elért eredményekre, illetve szerzett tapasztalatokra épít. E kezdeményezések rávilágítottak arra, hogy a határokon átnyúló, eredményesebb együttműködés, valamint a nagyobb átláthatóság és tudatosság vonatkozásában operatív támogatás nyújtására van szükség a releváns uniós jog hatékonyabb alkalmazása és érvényesítése érdekében.

A javaslat a foglalkoztatáspolitika területén tevékenykedő négy uniós ügynökség folyamatban lévő értékelését[80] is figyelembe vette. Ez az értékelés az egyes ügynökségek egyéni értékeléséből, összehasonlító szemléletű vizsgálatából és a négy ügynökség jövőbeni működésére vonatkozó értékelésből áll. A négy ügynökség jellegét tekintve meglehetősen eltér a Hatóságtól, mivel elsősorban a kutatást helyezik középpontba, és nem vizsgálnak határokon átnyúló kérdéseket. Mindazonáltal e javaslat kidolgozásakor figyelembe vettük ezen értékelés egyes releváns, előzetes elemeit, nevezetesen a feladatok megszervezése és az irányítás tekintetében. A javaslatot kísérő hatásvizsgálati jelentés megvizsgálja az újonnan létrehozott Európai Munkaügyi Hatóság és a már meglévő négy ügynökség közötti lehetséges kölcsönhatásokat.

1.5.4. Egyéb releváns eszközökkel való összeegyeztethetőség és lehetséges szinergia

A Hatóságnak együtt kell működnie és szinergiákat kell kialakítania más uniós információs szolgáltatásokkal, mint például az Európa Önökért Tanácsadó Szolgálattal, valamint biztosítania kell az összhangot az Európa Önökért portállal és maradéktalanul ki kell használnia a benne rejlő lehetőségeket, mivel e portál a majdani egységes digitális ügyfélkapu[81] gerincét fogja képezni. A Hatóságnak más érintett uniós kezdeményezésekkel és hálózatokkal is együtt kell működnie, különösen az állami foglalkoztatási szolgálatok európai hálózatával[82], az Enterprise Europe Networkkel[83], a határügyi kapcsolattartó ponttal[84] és a SOLVIT-tel[85], valamint az érintett nemzeti szolgálatokkal, például a tagállamok által a 2014/54/EU irányelv értelmében az egyenlő bánásmódot előmozdítása, valamint az uniós munkavállalók és családtagjaik támogatása céljából kijelölt szervekkel, továbbá a 2011/24/EU irányelv alapján az egészségügyi ellátásra vonatkozó tájékoztatás céljából kijelölt nemzeti kapcsolattartó pontokkal.

A Hatóság átvesz egyes, a foglalkoztatás és a szociális innováció európai uniós programja (EaSI) keretében jelenleg a Bizottság által végzett feladatokat, különösen a technikai és operatív jellegű feladatokat. Mind az EaSI, mind a Hatóság munkaprogramja biztosítani fogja, hogy e munkaprogramok kiegészítsék egymást, és hogy ne legyenek köztük átfedések.

A Hatóság együtt fog működni a kapcsolódó területeken tevékenykedő más uniós ügynökségekkel, különösen az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökséggel (EU-OSHA), az Európai Szakképzésfejlesztési Központtal (Cedefop) és az

80 [*Hivatkozás az értékelésre, amint rendelkezésre áll*]

81 [*Egységes digitális ügyfélkapu* – COM(2017) 256] rendelet.

82 Az Európai Parlament és a Tanács 573/2014/EU határozata (2014. május 15.) az állami foglalkoztatási szolgálatok (ÁFSZ-ek) közötti fokozott együttműködésről (HL L 159., 2014.5.28., 32. o.).

83 Az Enterprise Europe Networkről a következő honlap ad áttekintést: https://een.ec.europa.eu/.

84 A Bizottság közleménye a Tanácsnak és az Európai Parlamentnek – A növekedés és a kohézió előmozdítása az EU határrégióiban, COM(2017) 534.

85 A Bizottság 2013/461/EU ajánlása (2013. szeptember 17.) a SOLVIT működését meghatározó elvekről (HL L 249., 2011.9.19., 10. o.).

Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért (EUROFOUND) elnevezésű ügynökséggel.

1.6. Az intézkedés és a pénzügyi hatás időtartama

☐ A javaslat/kezdeményezés **határozott időtartamra** vonatkozik

– ☐ A javaslat/kezdeményezés időtartama: ÉÉÉÉ [HH/NN]-tól/-től ÉÉÉÉ [HH/NN]-ig

– ☐ Pénzügyi hatás: ÉÉÉÉ-tól/-től ÉÉÉÉ-ig

☒ A javaslat/kezdeményezés **határozatlan időtartamra**[86] vonatkozik

– Beindítási időszak: 2019-től 2023-ig,

– azt követően: 2023-tól rendes ütem.

1.7. Tervezett irányítási módszer(ek)

☐ Bizottság általi **közvetlen irányítás**

– ☐ végrehajtó ügynökségen keresztül

☐ **Megosztott irányítás** a tagállamokkal

☒ **Közvetett irányítás** a költségvetés végrehajtásával kapcsolatos feladatoknak a következőkre történő átruházásával:

☐ nemzetközi szervezetek és ügynökségeik (nevezze meg)

☐ az EBB és az Európai Beruházási Alap

☒ a költségvetési rendelet 208. és 209. cikkében említett szervek

☐ közjogi szervek

☐ magánjog alapján működő, közfeladatot ellátó szervek, olyan mértékben, amennyiben megfelelő pénzügyi garanciákat nyújtanak

☐ a valamely tagállam magánjoga alapján működő, köz- és magánszféra közötti partnerség végrehajtásával megbízott és megfelelő pénzügyi garanciákat nyújtó szervek

☐ az EUSZ V. címének értelmében a KKBP terén konkrét fellépések végrehajtásával megbízott, és a vonatkozó alap-jogiaktusban meghatározott személyek.

Megjegyzések

Az új kezdeményezés finanszírozásához szükség lesz mind átcsoportosításra, mind új forrásokra. Az EaSI-rendelet keretében és a „Munkavállalók szabad mozgása” költségvetési tétel keretében előjogaiból eredően jelenleg a Bizottság által végrehajtott tevékenységek pénzügyi forrásai átcsoportosításra kerülnek. Ezen új kezdeményezés finanszírozása érdekében „Az európai közlekedéspolitikát és az utasjogokat támogató tevékenységek, ideértve a kommunikációs tevékenységeket” és „Közlekedésbiztonság” elnevezésű, a Bizottság előjogaiból eredő feladatokhoz kapcsolódó költségvetési tételekből származó hozzájárulások ki fogják egészíteni a Bizottság átcsoportosítási erőfeszítéseit. A fennmaradó összeget az 1A fejezet rendelkezésre álló tartaléka fogja biztosítani.

[86] E javaslat pénzügyi vonatkozásai nem érintik a Bizottság következő többéves pénzügyi keretre vonatkozó javaslatát.

2. IRÁNYÍTÁSI INTÉZKEDÉSEK

2.1. A nyomon követésre és a jelentéstételre vonatkozó rendelkezések

Valamennyi uniós ügynökség tevékenységét szigorú nyomonkövetési rendszer felügyeli, amelynek része egy belső ellenőrzési koordinátor, a Bizottság Belső Ellenőrzési Szolgálata, az igazgatótanács, a Bizottság, a Számvevőszék és a költségvetési hatóság. Ezt a rendszert az Európai Munkaügyi Hatóságot létrehozó rendelet is tükrözi és rögzíti.

Az EU decentralizált ügynökségeiről szóló közös nyilatkozattal összhangban a Hatóság éves munkaprogramjának tartalmaznia kell a részletes célkitűzéseket és a várt eredményeket, ideértve a teljesítménymutatókat is. A munkaprogramjában foglalt tevékenységeket a Hatóság fő teljesítménymutatókkal fogja kiegészíteni. A Hatóság tevékenységeinek értékelése ezt követően az éves tevékenységi jelentésben e mutatók alapján fog történni. Az éves munkaprogramnak összhangban kell lennie a többéves munkaprogrammal, és mindkettőt bele kell foglalni egy egységes éves programozási dokumentumba, amelyet az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság elé kell terjeszteni.

A Hatóság igazgatótanácsa felel a Hatóság igazgatási, működési és költségvetési szempontból hatékony irányításának felügyeletéért.

A Bizottság legkésőbb a Hatóságot létrehozó rendelet hatálybalépése után öt évvel, majd azt követően ötévente a Hatóság célkitűzései, megbízatása és feladatai tükrében értékeli a annak teljesítményét. Az értékelés különösen azt vizsgálja meg, hogy kell-e esetleg módosítani a Hatóság megbízatását, és hogy milyen költségvetési vonzatai lennének egy ilyen módosításnak. A Bizottság az értékelés megállapításairól jelentést nyújt be az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak és az igazgatótanácsnak. Az értékelés megállapításait nyilvánosságra kell hozni.

2.2. Irányítási és kontrollrendszer

2.2.1. Felismert kockázat(ok)

Mivel a Hatóság egy merőben új ügynökség, előfordulhat, hogy a munkaerő-felvételi eljárásban jelentkező késedelem befolyásolja a Hatóság működőképességét. Amíg a Hatóság meg nem kapja az igazgatási autonómiát, a felügyeletet ellátó főigazgatóság támogatása kulcsfontosságú lesz az engedélyezésre jogosult tisztviselő és a kinevezésre jogosult hatóság szerepének ellátásában.

A beindítási szakaszban gyakori találkozókra és rendszeres kapcsolattartásra lesz szükség a felügyeletet ellátó főigazgatóság és a Hatóság között annak érdekében, hogy a Hatóság a lehető leggyorsabban önállóvá és működőképessé váljon.

2.2.2. Tervezett ellenőrzési mód(ok)

A Hatóság igazgatási ellenőrzések tárgyát fogja képezni, beleértve a költségvetési ellenőrzést, a belső ellenőrzést, a Számvevőszék éves jelentéseit, az uniós költségvetés végrehajtásával kapcsolatos éves mentesítést és az OLAF által végzett esetleges vizsgálatokat, amelyek lehetővé teszik különösen azt, hogy az ügynökségek rendelkezésére álló erőforrások megfelelően kerüljenek felhasználásra. A Hatóság működését emellett a Szerződés 228. cikkének rendelkezéseivel összhangban az ombudsman is felügyeli. Ezek az igazgatási ellenőrzések számos eljárási biztosítékot nyújtanak az érdekelt felek érdekeinek figyelembevétele érdekében.

2.3. A csalások és a szabálytalanságok megelőzésére vonatkozó intézkedések

Az Európai Munkaügyi Hatóságot létrehozó rendeletre irányuló javaslat 38. cikke csalás elleni intézkedésekről rendelkezik, és az ügyvezető igazgatónak és az igazgatótanácsnak a valamennyi uniós intézményben alkalmazott belső ellenőrzési standardoknak megfelelően meg kell hoznia a megfelelő intézkedéseket. A Hatóság a közös megközelítéssel összhangban csalás elleni stratégiát dolgoz ki.

3. A JAVASLAT/KEZDEMÉNYEZÉS BECSÜLT PÉNZÜGYI HATÁSA

A 2021-BEN ÉS AZT KÖVETŐ ÉVEKBEN A KIADÁSOKRA ÉS A SZEMÉLYZETRE GYAKOROLT BECSÜLT HATÁS E PÉNZÜGYI KIMUTATÁSBAN CSAK SZEMLÉLTETÉSI CÉLOKAT SZOLGÁL ANÉLKÜL, HOGY ÉRINTENÉ A KÖVETKEZŐ TÖBBÉVES PÉNZÜGYI KERETET.

3.1. A többéves pénzügyi keret mely fejezetét/fejezeteit és a költségvetés mely kiadási tételét/tételeit érintik a kiadások?

- Létrehozandó új költségvetési tételek

A többéves pénzügyi keret fejezetei, azon belül pedig a költségvetési tételek sorrendjében.

A többéves pénzügyi keret fejezete	Költségvetési tétel	Kiadás típusa	Hozzájárulás			
	1A fejezet – Versenyképesség a növekedésért és foglalkoztatásért	diff./nem diff.	EFTA-országokt ól	tagjelölt országoktól	harmadik országokt ól	a költségvetési rendelet 21. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében
1a	04 03 15	diff./~~nem diff.~~	IGEN	NEM	IGEN	NEM

3.2. A kiadásokra gyakorolt becsült hatás

3.2.1. A kiadásokra gyakorolt becsült hatás összegzése

millió EUR (három tizedesjegyig)

A többéves pénzügyi keret fejezete	1A	Európai Munkaügyi Hatóság (a továbbiakban: Hatóság)

Európai Munkaügyi Hatóság (a továbbiakban: Hatóság)			**2019.** év	**2020.** év	**2021.** év	**2022.** év	**2023.** év	**2024.** év	**Stb.**
1. cím: – Személyzeti költségek	Kötelezettségvállalási előirányzatok	(1)	2,416	6,658	11,071	15,125	17,349	17,696	
	Kifizetési előirányzatok	(2)	2,416	6,658	11,071	15,125	17,349	17,696	
2. cím: – Igazgatási költségek	Kötelezettségvállalási előirányzatok	(1a)	0,568	1,115	6,470	5,160	5,650	5,763	
	Kifizetési előirányzatok	(2 a)	0,568	1,115	6,470	5,160	5,650	5,763	
3. cím: – Működési költségek	Kötelezettségvállalási előirányzatok	(3a)	8,088	14,172	21,390	24,695	28,000	28,560	
	Kifizetési előirányzatok	(3b)	8,088	14,172	21,390	24,695	28,000	28,560	
A Hatóság számára elkülönített előirányzatok összesen	Kötelezettségvállalási előirányzatok	=1+1a +3a	**11,072**	**21,945**	**38,930**	**44,980**	**50,999**	**52,019**	
	Kifizetési előirányzatok	=2+2a +3b	**11,072**	**21,945**	**38,930**	**44,980**	**50,999**	**52,019**	

Valamennyi számítás brüsszeli székhely feltételezésével készült, mivel a Hatóság székhelye nem került meghatározásra. A beindítási időszak az értékelés szerint öt év lesz, vagyis a Hatóság 2023-ban éri el a teljes működőképességet. Ettől kezdve a Hatóság teljes költségvetése minden évben 2 %-kal emelkedik az infláció fedezésére. A kifizetések összhangban vannak a kötelezettségvállalásokkal, mivel a jelenlegi szakaszban még nem született döntés arról, hogy a 3. cím nem differenciált vagy differenciált előirányzatokat fog-e tartalmazni.

2019-ben és 2020-ban az EaSI-program keretében jelenleg a Bizottság által végrehajtott tevékenységeket a Hatóság veszi át. Az EURES-portállal összefüggő tevékenységek szintén csak 2020-ban kerülnek átszervezésre. A Hatóság számára az EaSI-programból rendelkezésére bocsátott megfelelő

összegek a következőképpen alakulnak: 2019-ben 6,300 millió EUR, 2020-ban 10,187 millió EUR, vagyis a 2014–2020-as többéves pénzügyi keret végéig összesen 16,487 millió EUR. A „Munkavállalók szabad mozgása” költségvetési tételből a Hatóság rendelkezésére bocsátott összeg 2019-ben és 2020-ban is évi 1,287 millió EUR, azaz a 2014–2020-as többéves pénzügyi keret végéig összesen 2,574 millió EUR.

Ezenkívül a Hatóság által végrehajtandó, közlekedéssel kapcsolatos tevékenységek finanszírozására a Mobilitáspolitikai és Közlekedési Főigazgatóság (DG MOVE) 2019-ben 1,360 millió EUR-t, 2020-ban pedig 2,720 millió EUR-t, vagyis a 2014–2020-as időszakot felölelő jelenlegi többéves pénzügyi keret végéig összesen 4,080 millió EUR-t bocsát a Hatóság rendelkezésére.

Az átcsoportosítási források részletezése

millió EUR (három tizedesjegyig)

A foglalkoztatás és a szociális innováció európai uniós programja (EaSI)			**2019. év**	**2020. év**	**2014–2020-as többéves pénzügyi keret összesen**
04.010402 – A foglalkoztatási és szociális innovációs programmal kapcsolatos támogatási kiadások	Kötelezettségvállalási előirányzatok = kifizetési előirányzatok	(1)	0,450	0,450	0,900
04.030201 – Progress – Támogatás az Unió foglalkoztatási és szociális politikájának és a munkakörülményekre vonatkozó jogszabályoknak a kidolgozásához, végrehajtásához, nyomon követéséhez és értékeléséhez	Kötelezettségvállalási előirányzatok	(2)	1,500	1,500	3,000
04.030202 – EURES – A munkavállalók önkéntes földrajzi mobilitásának előmozdítása és a munkalehetőségek ösztönzése	Kötelezettségvállalási előirányzatok	(3)	4;350	8,237	12,587
EaSI ÖSSZESEN	**Kötelezettségvállalási előirányzatok**	**(1) + (2) + (3)**	**6,300**	**10,187**	**16,487**

DG EMPL – önálló költségvetési tételek			**2019. év**	**2020. év**	**2014–2020-as többéves pénzügyi keret összesen**
04.030103 – A munkavállalók szabad mozgása, valamint a szociális biztonsági rendszerek és a migráns munkavállalókra, többek között a harmadik országokból származó migráns munkavállalókra vonatkozó intézkedések összehangolása	**Kötelezettségvállalási előirányzatok**	**(1)**	**1,287**	**1,287**	**2,574**

DG MOVE – önálló költségvetési tételek			**2019. év**	**2020. év**	**2014–2020-as többéves pénzügyi keret összesen**
06 02 05 – Az európai közlekedéspolitikát és az utasjogokat támogató tevékenységek, ideértve a	Kötelezettségvállalási előirányzatok	(1)	1,360	2,576	3,936

kommunikációs tevékenységeket					
06 02 06 – Közlekedésbiztonság	Kötelezettségvállalási előirányzatok	(2)	—	0,144	0,144
A közlekedéssel kapcsolatos költségvetési tételek ÖSSZESEN	**Kötelezettségvállalási előirányzatok**	**(1) + (2)**	**1,360**	**2,720**	**4,080**

Az 1a fejezet mozgástere			**2019. év**	**2020. év**	**2014–2020-as többéves pénzügyi keret összesen**
	Kötelezettségvállalási előirányzatok	(1)	**2,125**	**7,750**	**9,875**

A többéves pénzügyi keret fejezete	**5**	„Igazgatási kiadások”

millió EUR (három tizedesjegyig)

		2019. **év**	2020. **év**	2021. **év**	2022. **év**	2023. **év**	2024. **év**	**Stb.**
FŐIGAZGATÓSÁG: EMPL								
• Humánerőforrás		3,289	2,860	2,860	2,860	2,860	2,860	
• Egyéb igazgatási kiadások		0,400	0,400	1,420	1,420	1,420	1,420	
EMPL Főigazgatóság **ÖSSZESEN**	Előirányzatok	3,689	3,260	4,280	4,280	4,280	4,280	

A többéves pénzügyi keret **5. FEJEZETÉHEZ tartozó előirányzatok ÖSSZESEN**	(Összes kötelezettségvállalási előirányzat = Összes kifizetési előirányzat)	3,689	3,260	4,280	4,280	4,280	4,280	

millió EUR (három tizedesjegyig)

		2019. **év**	2020. **év**	2021. **év**	2022. **év**	2023. **év**	2024. **év**	**Stb.**
A többéves pénzügyi keret **1–5. FEJEZETÉHEZ tartozó előirányzatok ÖSSZESEN**	Kötelezettségvállalási előirányzatok	14,761	25,205	43,210	49,260	55,279	56,299	
	Kifizetési előirányzatok	14,761	25,205	43,210	49,260	55,279	56,299	

3.2.2. A Hatóság előirányzataira gyakorolt becsült hatás

– ☐ A javaslat/kezdeményezés nem vonja maga után operatív előirányzatok felhasználását

– ☒ A javaslat/kezdeményezés az alábbi operatív előirányzatok felhasználását vonja maga után:

Kötelezettségvállalási előirányzatok, millió EUR (három tizedesjegyig)

Tüntesse fel a célkitűzéseket és a teljesítéseket			**2019**		**2020**		**2021**		**2022**		**2023**	
ò	**Típus[1]**	**Átlagos költség**	**Szám**	**Költség**	**Szám**	**Költség**	**Szám**	**Költség**	**Szám**	**Költség**	**Szám**	**Költség**
1. konkrét célkitűzés: Annak elősegítése, hogy a magánszemélyek és munkáltatók hozzáférjenek a jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatos információkhoz, valamint a releváns szolgáltatásokhoz												
– Teljesítés	**A magánszemélyeknek és a munkáltatóknak nyújtott szolgáltatások**			1,267		2,220		3,351		3,869		4,387
– Teljesítés	**Kommunikációs tevékenységek**			0,679		1,189		1,795		2,073		2,350
2. konkrét célkitűzés részösszege				**1,946**		**3,410**		**5,146**		**5,942**		**6,737**
2. és 3. konkrét célkitűzés: A tagállamok közötti együttműködés támogatása a releváns uniós jog határokon átnyúló végrehajtása terén, többek között közös ellenőrzések elősegítésével, valamint közvetítés és a megoldás elősegítése a nemzeti hatóságok közötti, határokon átnyúló viták és munkaerőpiaci zavarok esetén.												
– Teljesítés	**A tagállamok közötti információcsere kerete**			0,404		0,709		1,069		1,235		1,400
– Teljesíté	**Gyakorlati (együttműködési)**			1,357		2,378		3,589		4,144		4,699

s	**ülések**											
– Teljesítés	**Elemzési támogatás/szakértelem biztosítása a tagállamok és a Bizottság számára**			1,026		1,798		2,714		3,134		3,553
– Teljesítés	**Képzések és személyzeti csereprogramok**			1,733		3,037		4,583		5,292		6,000
– Teljesítés	**Az együttműködés technikai és logisztikai támogatása, beleértve az útmutatást**			1,621		2,840		4,287		4,949		5,612
1. konkrét célkitűzés részösszege				**6,142**		**10,762**		**16,243**		**18,753**		**21,263**
Összesen				**8,088**		**14,172**		**21,390**		**24,695**		**28,000**

A létrehozandó Hatóságnak három alapvető célja lesz: a) annak elősegítése, hogy a magánszemélyek és munkáltatók hozzáférjenek a jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatos információkhoz, valamint a releváns szolgáltatásokhoz; b) a tagállamok közötti együttműködés támogatása a releváns uniós jog határon átnyúló végrehajtása terén, többek között közös ellenőrzések elősegítésével; és c) közvetítés és a megoldás elősegítése a nemzeti hatóságok közötti, határokon átnyúló viták és munkaerőpiaci zavarok esetén.

Operatív és pénzügyi célból e célkitűzéseket két csoportba soroltuk:

- **1. konkrét célkitűzés:** Annak elősegítése, hogy a magánszemélyek és munkáltatók hozzáférjenek a jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatos információkhoz, valamint a releváns szolgáltatásokhoz;
- **2. és 3. konkrét célkitűzés:** A tagállamok közötti együttműködés támogatása a releváns uniós jog határokon átnyúló végrehajtása terén, többek között közös ellenőrzések elősegítésével, valamint közvetítés és a megoldás elősegítése a nemzeti hatóságok közötti, határokon átnyúló viták és munkaerőpiaci zavarok esetén.

3.2.3. A Hatóság humán erőforrásaira gyakorolt becsült hatás

3.2.3.1. Összegzés

– ☐ A javaslat/kezdeményezés nem vonja maga után igazgatási előirányzatok felhasználását.

– ☒ A javaslat/kezdeményezés az alábbi igazgatási előirányzatok felhasználását vonja maga után:

millió EUR (három tizedesjegyig)

	2019. **év**	2020. **év**	2021. **év**	2022. **év**	2023. **év**	2024. **év**	**Stb.**
Tisztviselők (AD besorolási fokozat)							
Tisztviselők (AST besorolási fokozat)							
Szerződéses alkalmazottak	0,259	0,814	1,110	1,110	1,110	1,138	
Ideiglenes alkalmazottak	1,144	3,504	5,935	8,509	9,867	10,114	
Kirendelt nemzeti szakértők	0,615	1,845	3,075	4,305	4,920	5,043	
ÖSSZESEN	**2,018**	**6,1625**	**10,1195**	**13,9235**	**15,897**	**16,294**	

Álláshelyek

Tisztviselők (AD besorolási fokozat)							
Tisztviselők (AST besorolási fokozat)							
Szerződéses alkalmazottak	7	15	15	15	15	15	
Ideiglenes alkalmazottak	16	33	50	69	69	69	
Kirendelt nemzeti szakértők	15	30	45	60	60	60	

ÖSSZESEN	**38**	**78**	**110**	**144**	**144**	**144**	

Meg kell jegyezni, hogy egyes, jelenleg a Bizottság által végrehajtott tevékenységek Hatóságnak való átadása valószínűleg azzal fog járni, hogy mintegy 10 álláshelyet át kell csoportosítani a Hatósághoz. A jelenlegi szakaszban nem lehet megbecsülni sem az átadás időpontját, sem a személyzeti kategóriát. Az alkalmazottak száma a személyzeti kategória függvényében fog csökkenni.

Alkalmazottakra gyakorolt becsült hatás (további teljes munkaidős egyenérték) – létszámterv

Tisztviselői besorolások és fokozatok	2019	2020	2021	2022	2023
AD16 AD15 AD14 AD13 AD12 AD11 AD10 AD9 AD8 AD7 AD6 AD5					
AD összesen	12	24	36	52	52
AST11 AST10 AST9 AST8 AST7 AST6 AST5 AST4 AST3 AST2 AST1					
AST összesen	4	9	14	17	17
AST/SC 6 AST/SC 5 AST/SC 4 AST/SC 3 AST/SC 2 AST/SC 1					
AST/SC összesen	0	0	0	0	0
MINDÖSSZESEN	16	33	50	69	69

A személyi állományra gyakorolt becsült hatás (további alkalmazottak) – külső személyzet

Szerződéses alkalmazottak	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
IV. besorolási csoport					
III. besorolási csoport					
II. besorolási csoport					
I. besorolási csoport					
Összesen	**7**	**15**	**15**	**15**	**15**

Kirendelt nemzeti szakértők	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
Összesen	**15**	**30**	**45**	**60**	**60**

A személyzeti költségek kiigazítása oly módon történt, hogy az újonnan felvett személyzet esetében a felvétel évére 6 hónapot számoltunk el. A rendes működés a tervek szerint 2023-ban fog megkezdődni, mivel 2023. január 1-jén már az alkalmazottak 100 %-a szolgálatban fog állni.

A munkaerő-felvétel tervezése személyzeti kategória szerinti differenciálással történt:

- **az ideiglenes alkalmazottak** esetében 69 személy felvétele a becslések szerint 2019-től kezdődően négy évet vesz igénybe;
- **szerződéses alkalmazottak** esetében 15 személy felvétele a becslések szerint 2019-től kezdődően két évet vesz igénybe;
- **a kirendelt nemzeti szakértők** esetében 60 szakértő felvétele a becslések szerint 2019-től kezdődően négy évet vesz igénybe.

3.2.3.2. A felügyeletet ellátó főigazgatóság becsült humánerőforrás-szükségletei

– ☐ A javaslat/kezdeményezés nem igényel humánerőforrást.

– ☒ A javaslat/kezdeményezés az alábbi humánerőforrás-igénnyel jár:

A becsléseket egész számmal (vagy legfeljebb egy tizedesjeggyel) kell kifejezni

	2019	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
• **A létszámtervben szereplő álláshelyek (tisztviselők és ideiglenes alkalmazottak)**					
04 01 01 01 (a központban és a bizottsági képviseleteken)	23	20	20	20	20
XX 01 01 02 (a küldöttségeknél)	n.a.	n.a.		n.a.	
XX 01 05 01 (közvetett kutatás)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
10 01 05 01 (közvetlen kutatás)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
• **Külső munkatársak teljes munkaidős egyenértékben (FTE) kifejezve**[87]	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
XX 01 02 01 (AC, END, INT a teljes keretből)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
XX 01 02 02 (AC, AL, END, INT és JED a küldöttségeknél)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
XX 01 04 **yy**		n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
XX 01 05 02 (AC, END, INT közvetett kutatásban)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
10 01 05 02 (AC, END, INT – közvetlen kutatásban)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Egyéb költségvetési tétel (kérjük megnevezni)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
ÖSSZESEN	**23**	**20**	**20**	**20**	**20**

A humánerőforrás-igényeknek az adott főigazgatóság rendelkezésére álló, az intézkedés irányításához rendelt és/vagy az adott főigazgatóságon belül átcsoportosított személyzettel kell eleget tenni. A források adott esetben a meglévő költségvetési korlátok betartása mellett kiegészíthetők az éves elosztási eljárás keretében az irányító főigazgatósághoz rendelt további juttatásokkal.

Az elvégzendő feladatok leírása:

Tisztviselők és ideiglenes alkalmazottak	A Bizottság képviselete a Hatóság igazgatótanácsában. A Hatóság éves munkaprogramjával kapcsolatos bizottsági vélemény összeállítása és a végrehajtás ellenőrzése. A Hatóság költségvetése elkészítésének felügyelete és a költségvetés végrehajtásának figyelemmel kísérése. A Hatóság támogatása tevékenységeinek az uniós szakpolitikáknak megfelelő kialakításában, ideértve a szakértői üléseken való részvételt.
Külső munkatársak	Tárgytalan

[87] AC=szerződéses alkalmazott; AL=helyi alkalmazott; END=kirendelt nemzeti szakértő; INT=kölcsönmunkaerő (átmeneti alkalmazott); JED=küldöttségi pályakezdő szakértő.

A teljes munkaidős egyenértékre jutó költség kiszámításának leírását bele kell foglalni az V. melléklet 3. szakaszába.

3.2.4. A jelenlegi többéves pénzügyi kerettel való összeegyeztethetőség

– ☒ A javaslat összeegyeztethető a jelenlegi többéves pénzügyi kerettel, és az 1311/2013/EU, Euratom tanácsi rendeletben[88] meghatározott speciális eszközök használatát teheti szükségessé.

– ☐ A javaslat/kezdeményezés miatt szükséges a többéves pénzügyi keret vonatkozó fejezetének átprogramozása.

Fejtse ki, miként kell átprogramozni a pénzügyi keretet: tüntesse fel az érintett költségvetési tételeket és a megfelelő összegeket.

– ☐ A javaslat/kezdeményezés miatt szükség van a rugalmassági eszköz alkalmazására vagy a többéves pénzügyi keret[89] felülvizsgálatára.

Fejtse ki a szükségleteket: tüntesse fel az érintett fejezeteket és költségvetési tételeket és a megfelelő összegeket.
[…]

3.2.5. Harmadik felek részvétele a finanszírozásban

– A javaslat/kezdeményezés az alábbi becsült társfinanszírozást irányozza elő:

millió EUR (három tizedesjegyig)

	2019	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**Stb.**
EGT-tag EFTA-országok (NO, LI, IC)	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.
Svájc	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.
Társfinanszírozott előirányzatok ÖSSZESEN	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.

88 A Tanács 1311/2013/EU, Euratom rendelete (2013. december 2.) a 2014–2020-as időszakra vonatkozó többéves pénzügyi keretről (HL L 347., 2013.12.20., 884. o.).

89 Lásd a 2014–2020-as időszakra vonatkozó többéves pénzügyi keretről szóló 1311/2013/EU, Euratom tanácsi rendelet 11. és 17. cikkét.

3.3. A bevételre gyakorolt becsült hatás

– ☒ A javaslatnak/kezdeményezésnek nincs pénzügyi hatása a bevételre.

– ☐ A javaslatnak/kezdeményezésnek van pénzügyi hatása – a bevételre gyakorolt hatása a következő:

☐ a javaslat a saját forrásokra gyakorol hatást

☐ a javaslat az egyéb bevételekre gyakorol hatást

millió EUR (három tizedesjegyig)

Bevételi költségvetési tétel:	Az aktuális költségvetési évben rendelkezésre álló előirányzatok	A javaslat/kezdeményezés hatása[90]						
		N. év	**N+1.** év	**N+2.** év	**N+3.** év	A táblázat a hatás időtartamának megfelelően (vö. 1.6. pont) további évekkel bővíthető		
… jogcímcsoport								

Az egyéb címzett bevételek esetében tüntesse fel az érintett kiadáshoz tartozó költségvetési tétel(eke)t.

[…]

Ismertesse a bevételre gyakorolt hatás számításának módszerét.

[…]

[90] A tradicionális saját források (vámok, cukorilletékek) tekintetében nettó összegeket, vagyis a 25 %-kal (beszedési költségek) csökkentett bruttó összegeket kell megadni.