

**Equality in
Mobility**



responsible movement
of workers in EU

RO

Raport privind realizarea proiectului:

**„Egalitatea în mobilitate - fluxul responsabil de
lucrători în UE”**

VS/2015/0012

Cuprins

I. Date generale	1
II. Obiectivele proiectului	4
III. Caracteristica juridică a detașării lucrătorilor.....	5
IV. Nivelul de detașare a lucrătorilor	10
V. Concluzii și recomandări din reuniunile desfășurate în cadrul proiectului	13
VI. Cuvânt de încheiere	43

I. Date generale

„Egalitatea în mobilitate - fluxul responsabil de lucrători în UE” (denumit în continuare-proiect), a fost implementat în perioada de la 1 decembrie 2014 până la 24 mai 2016.

În perioada mai sus menționată:

- în primul rând, au fost desfășurate activități complexe de organizare și de promovare, care constau, în special, în pregătirea și difuzarea informațiilor corespunzătoare în rândul organizațiilor sindicale, pentru explicarea ideilor și obiectivelor proiectului;
- în data de 17 februarie 2015 în Cracovia (Polonia) a avut loc prima conferință, în cadrul căreia participanții s-au familiarizat cu actele legislative de bază, cu privire la detașarea salariaților în UE, și, de asemenea, au avut posibilitatea de a asculta discursurile experților invitați. Reprezentanții sindicatelor au discutat, de asemenea, cele mai frecvente probleme în unele țări, legate de detașarea lucrătorilor.
- în data de 28 mai 2015, la Riga (Letonia) a avut loc ședința Comitetului Executiv (câte doi delegați din fiecare țară implicată în proiect), în cadrul căreia s-au stabilit regulile de desfășurare a ședințelor „mesei rotunde” în anumite țări partenere. Având în vedere

importanța problemei, s-a presupus că întâlnirile vor avea loc cu participarea părților implicate activ în formarea ordinii de drept și a practicii în acest domeniu (reprezentanți ai organizațiilor sindicale, inspectoratului național de muncă, ai instituțiilor de stat, doctrinei dreptului muncii și organizațiilor patronale);

- În perioada septembrie - decembrie 2015 în țările partenere (Polonia, Letonia, Lituania, România, Franța, Spania) au avut loc reuniunile naționale (așa-numitele mese rotunde), la care, alături de reprezentanții țării organizatoare, au participat reprezentanți ai diverselor organizații sindicale implicate în proiect;
- În data de 24 mai 2016, la Bruxelles (Belgia) a avut loc conferința finală, la care s-a făcut rezumatul proiectului și al reuniunilor naționale desfășurate, au fost prezentate sfaturi și recomandări, și, de asemenea, au fost ascultate discursurile reprezentanților organizațiilor sindicale implicate în proiect. De asemenea, la conferință au participat Bogusław Liberadzki – Membru al Parlamentului European, precum și Ulisses Garrido – director al Departamentului Educației al ETUI, care au prezentat participanților la conferință noi propuneri ale Comisiei Europene în ceea ce privește personalul detașat.

La proiect au participat organizații sindicale din 6 state membre UE:

- Acordul Sindicatelor din Polonia - Polonia,
- Constructorii Sindicatul Leton - Letonia,
- Coalición Sindical Independiente de Trabajadores de Madrid - Spania,
- Lietuvos Profesiniu Sajungu Konfederacija (LPSK) - Lituania,
- Confederation Generale du Travail (CGT) - Franța,
- Confederația Națională Sindicală „Cartel Alfa” - România.

La toate reuniunile organizate în cadrul proiectului au participat câteva sute de persoane, reprezentând diferite medii, inclusiv membri ai organizațiilor sindicale de mai sus, precum și oameni de știință, experți și practicieni din organizații guvernamentale și neguvernamentale invitate. La negocieri au participat activ reprezentanți ai inspecțiilor naționale ale muncii, care au subliniat lacunele juridice și problemele practice în aplicarea dreptului muncii la nivel național și european față de lucrătorii detașați.

II. Obiectivele proiectului

Obiectivele principale ale proiectului sunt următoarele:

- îmbunătățirea cooperării internaționale între autoritățile competente naționale și partenerii sociali implicați în monitorizarea și aplicarea corectă a regulilor de detașare a lucrătorilor,
- elaborarea strategiilor internaționale și naționale de informare cu scopul de a ajunge la salariații și companiile interesate cu informații din domeniul drepturilor și obligațiilor legate de executarea lucrărilor în cadrul detașării lucrătorilor,
- creșterea încrederii reciproce între părțile interesate, inclusiv îmbunătățirea cooperării între organizațiile sindicale și autoritățile naționale,
- elaborarea și promovarea inițiativelor ce țin de schimbul de cele mai bune practici în domeniul detașării lucrătorilor,
- promovarea cooperării internaționale între părțile interesate, în special, în domeniul în discuție,
- familiarizarea cu prevederile directivei 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării serviciilor, precum și cele ale directivei 2014/67/UE din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării directivei 96/71/CE.

III. Caracteristica juridică a detașării lucrătorilor

Reglementarea formală și juridică ale detașării salariaților în cadrul funcționării libertății de circulație a serviciilor pe piața comună a avut loc în anul 1996, când Comunitatea Europeană a adoptat prima directivă, care este în vigoare până azi, nr. 96/71/CE (denumită în continuare directiva de bază sau directiva 96/71/CE). O manifestare a libertății de prestare a serviciilor o constituie posibilitatea de detașare temporară a lucrătorilor proprii pe teritoriul unui alt stat membru.

Scopul principal al directivei a fost, în general, cel de a asigura standardele ocupaționale corespunzătoare și eliminarea stării de incertitudine în ceea ce privește prestarea serviciilor. Această directivă se aplică la 3 cazuri de prestare temporară transfrontalieră a serviciilor care constă în:

- detașarea salariaților întreprinderii, pe cheltuiala proprie și sub îndrumarea proprie pe teritoriul unui alt stat membru, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașarea și beneficiarul serviciilor care activează într-un anumit stat membru,
- detașarea personalului întreprinderii sau companiei, care aparține unui grup de antreprenori pe teritoriul unui alt stat membru,

- detașarea lucrătorilor pe teritoriul unui alt stat membru ca și întreprinderea cu încadrare în muncă temporară sau întreprinderea care a pus la dispoziție lucrătorul.

Este de remarcat faptul că, în toate aceste cazuri, pe parcursul întregii perioade de detașare trebuie să existe relații de muncă între lucrător și întreprinderea cu încadrare în munca temporară. Lucrătorul detașat rămâne în continuare angajat al companiei, care l-a trimis în străinătate, iar șederea acestuia în străinătate este una temporară.

Lucrătorii detașați la muncă în străinătate sunt supuși reglementărilor țării în care întreprinderea își are sediul. În statul membru în care acestea își prestează munca, aceștia au, totuși, un anumit set de drepturi. Directiva 96/71/CE în articolul 3 prevede niște garanții pentru lucrătorul detașat în forma condițiilor de muncă de bază prevăzute de legea care este în vigoare în țara de reședință, în măsura în care acestea sunt mai favorabile decât condițiile de muncă existente ale lucrătorului detașat. Acest lucru se referă, între altele, la: salariul minim, timpul maxim de lucru, perioada minimă de odihnă și concediile plătite, standardele de securitate, igienă și protecția sănătății la locul de muncă.

Mulți ani de aplicare a prevederilor directivei 96/71/CE au arătat că există necesitatea de a îmbunătăți implementarea și de a asigura respectarea regulilor legate de detașarea lucrătorilor, deoarece a apărut o serie de abuzuri și încălcări, care au lovit, în special, drepturile și interesele lucrătorilor detașați. S-au indicat, de asemenea, problemele cu implementarea corespunzătoare a directivei în unele țări membre, precum și lipsa de înțelegere a scopurilor și obiectivelor acesteia.

În scopul de a spori eficiența legilor existente, inclusiv de a le extinde și de a le preciza, precum și de a îmbunătăți protecția drepturilor salariaților detașați, în ziua de 15 mai 2014 a fost publicată directiva Parlamentului European și a Consiliului 2014/67/UE din 15 mai 2014 privind executarea directivei 96/71/CE, privind detașarea lucrătorilor pentru prestarea de servicii, care a intrat în vigoare de la 17 iunie 2014 (în continuare: directiva de implementare sau directiva 2014/67/UE).

În directiva de implementare ipotezele de bază sunt următoarele:

- introducerea măsurilor menite să servească organelor de control din toate țările UE în evaluarea legalității detașării personalului, precum și în prevenirea abuzului și manipulării legilor (art. 4),
- asigurarea unui acces mai bun la informații referitoare la condițiile de muncă ale lucrătorului detașat, precum și schimbul rapid de informații

între statele membre (art. 5); în acest scop este necesar să fie creat un singur site național oficial, unde vor fi afișate informațiile cu privire la condițiile de angajare în mod transparent, deschis și complet; pe lângă reglementările în vigoare, pe site va fi plasat, de asemenea, contractul colectiv de muncă, precum și orice alte surse ale dreptului muncii, care fac referire la lucrătorii detașați,

- consolidarea cooperării administrative a autorităților competente, a schimbului de funcționari cu funcții de răspundere și acordarea rapidă a ajutorului reciproc în scopul de a implementa, aplica și executa directivele de mai sus (art. 6 și 8); se prevede, în special, prezentarea în format electronic a informațiilor privind înregistrarea (plătitor de TVA) cât mai curând posibil, în termen de maxim 2 zile lucrătoare, iar celelalte în termen de maxim 25 de zile lucrătoare de la primirea solicitării, în cazul în care statele membre au convenit reciproc un timp mai scurt,
- în sectorul construcțiilor introducerea așa-numitei răspunderi solidare în caz de subcontractare, antreprenorului și subantreprenorului pentru obligațiile în ceea ce privește restanțele la plata salariilor lucrătorilor detașați ai subcontractantului (art. 12),
- introducerea executării transfrontaliere a amenzilor și penalităților (cap. VI); până în prezent, de multe ori, în practică, amenzile și penalitățile administrative nu se execută în afara țării, care le-a administrat,

- introducerea listei de mijloace de control, care vor avea drept scop doar implementarea directivei privind detașarea lucrătorilor și vor fi justificate și proporționale (art. 9).

În directiva de implementare se sublinează, de asemenea, o mare importanță a inspecțiilor muncii de stat, organizațiilor partenerilor sociali și altor organisme de monitorizare. Pentru sindicate s-a prevăzut posibilitatea de a depune plângeri și de a lua măsuri legale sau măsuri administrative împotriva angajatorilor care încalcă drepturile lucrătorilor detașați.

Țările UE au timpul pentru implementarea prevederilor directivei de implementare în legea națională până la 18 iunie 2016. O parte a statelor membre aplică deja în prezent soluțiile prevăzute în directiva de implementare (de exemplu, Belgia, Danemarca), iar unele au adoptat legi care implementează parțial dispozițiile sale (Franța). În plus, Franța, în luna iulie 2014 a adoptat așa-numita legea Savary, care a introdus, în special, noile cerințe privind detașarea personalului pentru a lucra pe teritoriul Franței (inclusiv obligația de a desemna, pe teritoriul Franței, reprezentantul companiei care detașează lucrătorii pentru a menține un contact permanent cu serviciile franceze de inspecție a muncii).

IV. Nivelul de detașare a lucrătorilor

Aderarea Poloniei, Letoniei, Lituaniei, României și altor noi state la UE a deschis companiilor din aceste țări calea spre libera circulație a serviciilor și a permis dezvoltarea dinamică a acestui sector al economiei. Întreprinderile au căpătat posibilitatea de expansiune pe piețele a 25 de țări - inclusiv „a celor vechi 15” și a celor 10 noi state membre ale UE. O direcție naturală de dezvoltare a exporturilor de servicii au devenit-o țările de mari economii, și anume Germania, Franța, Marea Britanie. Destinația populară de detașare a lucrătorilor o constituie, de asemenea, Spania, Belgia, Olanda și țările scandinave.

Problemele legate de detașarea personalului sunt deosebit de importante pentru Polonia, care este lider pe lista țărilor care detașează angajați în alte țări ale UE, în special în Franța, Germania, Marea Britanie și Olanda. Alături de Polonia, care în 2014 a detașat peste 400 de mii de persoane, cel mai mare „exportator” de angajați sunt Germania și Franța.

Această problemă este importantă, de asemenea, pentru noile state membre, pentru care detașarea personalului poate fi o alternativă pentru emigrarea economică, care în mod semnificativ a redus potențialul de muncă al piețelor muncii, precum și creează oportunități mai bune de a

câștiga pentru lucrători, dar, de asemenea, este o șansă de dezvoltare a companiei. Se indică faptul că serviciile prestate în cadrul detașării lucrătorilor este unul dintre puținele avantaje competitive ale acestor economii în UE.

În conformitate cu informațiile culese de UE, numărul lucrătorilor detașați în UE în anii 2010-2014 a crescut cu 45%. În 2014 în UE au fost 1,9 milioane, comparativ cu 1,3 milioane în 2010 și 1,7 milioane în 2013. Timpul mediu de deplasare este de patru luni¹. Nivelul de detașare a lucrătorilor, prin urmare, este în creștere, deși ar trebui să fie amintit faptul că, în general, acești angajați reprezintă doar 0,7 % din forța de muncă în UE.

Procesul de detașare este valabil pentru multe industrii - de la construcții până la sisteme de telecomunicații. În ultimul timp tot mai des în contextul detașării se vorbește despre serviciile efectuate de transportatori în cadrul transporturilor rutiere internaționale. Apare o problemă directă de interpretare a prevederilor directivelor cu privire la detașarea lucrătorilor față de acest grup profesional, deoarece apar tot mai multe întrebări și îndoieli legate de natura activității conducătorilor auto, precum și de practicile aplicate de unele state ale UE în acest domeniu.

Ponderea cea mai mare în ocuparea lucrătorilor detașați o are sectorul construcțiilor menționat mai sus, în care sunt ocupați 43,7% din angajați. Celelalte sectoare sunt următoarele: industria prelucrătoare (21,8%), educație și asistență medicală precum și servicii sociale (13,5%) și servicii pentru afaceri (10,3%).

Noile țări ale UE, sunt, de asemenea, țările gazde ale lucrătorilor din alte state membre, deși amploarea acestui fenomen este mică. Un exemplu al sectorului care angajează mulți străini sunt serviciile bancare sau serviciile de publicitate - producție. Ar trebui, cu toate acestea, să ne așteptăm ca, din motive demografice, piețele forței de muncă din aceste țări în câțiva ani să aibă nevoie de forță externă de muncă.

V. Concluzii și recomandări din reuniunile desfășurate în cadrul proiectului

La toate reuniunile, atât la conferința de inaugurare, cât și la “mesele rotunde” naționale, problema detașării lucrătorilor a provocat dezbateri aprinse și o mulțime de întrebări. Acest lucru se datorează în primul rând faptului că statele membre ale UE din Europa Centrală și de Est participă activ la detașarea unui număr semnificativ de lucrători și cunoștințele despre soluții practice în domeniul de funcționare a legilor, atât a directivelor, cât și legilor unor țări membre ale UE sunt esențiale. De această problemă au fost interesați și reprezentanți ai țărilor gazdă care primesc un număr mare de lucrători detașați din cauza unor practice penibile ale companiilor care detașează, care, în opinia participanților, duc la încălcarea drepturilor și intereselor persoanelor care lucrează, ceea ce duce, în special, la un dumping social.

Întâlnirile au fost organizate într-un mod care face posibil schimbul de experiență și de cunoștințe în cadrul discuțiilor și discursurilor de panou ale persoanelor reprezentând o gamă mai largă de organe și instituții, care se ocupă de această problemă. În plus, reprezentanții sindicatelor afiliate parte la discuții au participat reprezentanți ai domeniului științific, doctrinei juridice și practicieni din instituțiile de stat (ministere, inspectorate de stat forței de muncă, instanțele de judecată,

procuratura, organele administrativ - control, și așa mai departe), ca și de organizații neguvernamentale. În timpul negocierilor au luat cuvântul, de asemenea, reprezentanți ai organizațiilor angajatorilor, care se concentrau pe problemele importante, din punctul de vedere al angajatorului lucrătorului detașați într-un alt stat al UE.

Participanții la întâlniri au avut ocazia de a asculta discursuri ale reprezentanților lumii de știință, în special, al prof. Cătălin Bonciu (Alma Mater), sau al dr. Marco Benio (Universitatea Silezia, IMP), care au prezentat observații cu privire la cele mai recente lucrări de amendare a legilor ale Comisiei Europene referitoare la subiectul de detașare a lucrătorilor.

În timpul discuțiilor s-a menționat, în primul rând, **un grad ridicat de complexitate a prevederilor directivei**. Aplicarea acestor legi duce la mare confuzie și neînțelegeri, chiar și în rândul organelor administrative, de control sau de supraveghere, care în fiecare zi se ocupă de subiectul de detașare a lucrătorilor.

Situația este complicată de faptul că în multe state membre nu s-au implementat prevederile directivei de implementare, ceea ce provoacă o mulțime de probleme în plus în cazul în care lucrătorul detașat încearcă să-și exerseze drepturile, sau în cazul stabilirii unei

cooperări a autorităților competente în ceea ce privește urmărirea antreprenorului necinstit, care încalcă legea aplicabilă. Astfel, a fost răspândită convingerea că aceste prevederi **trebuie să fie simplificate și trebuie introdusă interpretarea lor cât mai apropiată în toate statele membre**, astfel încât **utilizarea lor să fie clară, coerentă și comună**, și, prin urmare, să nu provoace divergențe de interpretare.

Participantii la reuniune au subliniat, de asemenea, aspectul înțelegerii incomplete a esenței de detașare a lucrătorilor în cadrul prestării de servicii. De multe ori detașarea lucrătorilor este încurcată cu principiul liberei circulații a lucrătorilor, care oferă fiecărui cetățean dreptul de liberă circulație într-un alt stat membru în scop de a munci și în același timp de a fi rezident al acestui stat. Detașarea lucrătorilor nu se bazează, prin urmare, pe libertatea de circulație a persoanelor, ci pe libertatea de prestare a serviciilor în interiorul Uniunii Europene. Se mai întâmpla că aceste activități de multe ori erau orientate spre un grup greșit de beneficiari în acest sens, de exemplu, către imigranți economici.

Un subiect în discuție, important pentru țările care delegă angajați, a fost problema așa-numitului **“exod al creierelor”**, care a afectat deosebit de puternic statele din Europa Centrală și de Est. Acest lucru este valabil mai ales pentru tinerii, care, având o educație foarte bună,

acumulată în universitățile autohtone, în căutare de cele mai bune condiții de dezvoltare, de viață și de muncă, părăsesc patria lor, unde nu doresc sau nu au posibilitatea de a-și găsi locuri de muncă. Cu toate acestea, lupta cu acest fenomen este extrem de dificilă, având în vedere existența inegalității salariilor în statele membre, care contribuie la adoptarea de către angajați a deciziilor de emigrare economică, în loc de a își continua activitatea în cadrul detașării. Creșterea fluxului de personal în străinătate va provoca fenomene negative pentru economia țărilor din Europa Centrală și de Est, inclusiv creșterea deficitului de lucrători din anumite sectoare de pe piața națională a muncii. Posibilitatea de creștere a fluxului de personal în cadrul emigrării economice a fost indicată în mod deosebit de reprezentanți ai angajatorilor, care au observat un astfel de pericol, în contextul celor mai recente idei ale Comisiei Europene în domeniul regulilor de detașare a lucrătorilor.

Membrii sindicatelor, luând în considerare posibilele sfere de îmbunătățire a situației lucrătorilor detașați, în primul rând a subliniat necesitatea îmbunătățirii rapide a accesului la informații pentru toate părțile - salariați, angajatori și unități de control administrativ. Trebuie remarcat faptul că sub autoritatea directivei 96/71/EC problema de bază este ignoranța, de exemplu, în ceea ce privește salariile și alte condiții de angajare, care se acordă persoanelor care prestează muncă în țările UE. În prezent, în UE sunt 28 de țări, și fiecare dintre ele reglementează

diferit condițiile de muncă și de salarizare, inclusiv și are o valoare diferită pentru salariul minim pe economie. În acest sens, rolul decisiv îl joacă legislația națională, nu cea a UE. Însă în mulțimea prevederilor legale ale anumitor țări este greu de găsit legislația aplicabilă în domeniul detașării lucrătorilor.

Prin urmare, în practică, părțile implicate în procesul de detașare a lucrătorilor de la început au avut probleme cu obținerea de informații corecte și necesare. Acest lucru era legat, de asemenea, de necunoașterea limbii țării respective, și de posibilitățile limitate de a întreprinde acțiuni de către lucrătorii detașați într-un mediu străin. Toate acestea duc la faptul că, în multe cazuri, lucrătorii detașați nu știu despre drepturile lor minime în țară, în care își prestează activitatea, iar pentru angajatori această situație deschide calea spre abuzuri.

În cadrul discuțiilor s-au subliniat punctele slabe în directiva 96/71/CE în acest domeniu, care conține o constatare destul de generală referitoare la întreprinderea de către fiecare stat membru al UE a măsurilor corespunzătoare pentru ca informațiile cu privire la condițiile de muncă și ocuparea forței de muncă să fie disponibile pe scară largă. O astfel de prevedere în niciun caz nu garantează accesul adecvat la informații, iar în practică – din cauza caracterului său general - nu

constituie un instrument eficient pentru a determina politica de informare în anumite țări ale UE.

În acest domeniu au fost foarte apreciate, în acest aspect, soluțiile cuprinse în directiva de implementare – cu unanimitate acestea au fost considerate drept unele dintre subiectele-cheie, care trebuie să fie cât mai curând posibil implementate în toate statele membre ale UE. Îmbunătățirea accesului la informații, în special, prin crearea, în fiecare țară, a unicului site național, pe care în mod clar, în detaliu și într-o formă accesibilă vor fi prezentate condițiile de muncă sau o parte a legislației naționale sau regionale, **va îmbunătăți semnificativ, în primul rând, situația lucrătorului detașat.**

Măsura așteptată este, de asemenea, obligația de a distribui în rândul lucrătorilor și a furnizorilor de servicii **informații adecvate, în forma unui pliant gratuit**, întocmit, de asemenea, în limbile cele mai potrivite, având în vedere cererea de pe piața forței de muncă. Au fost discutate inițiativele autonome în unele țări, care ar avea ca scop înlesnirea obținerii informațiilor relevante de către lucrătorul detașat, de exemplu, informații obținute prin sms, linii telefonice sau puncte de informare la frontiere.

Membrii sindicatelor în domeniul politicii informaționale au indicat, de asemenea, **un rol important al organizațiilor sindicale**, care, de altfel, a fost subliniat de către legislatorul UE în prevederile directivelor. De mult timp, sindicatele participă activ la formarea bunelor practici legate de detașarea lucrătorilor. În scopul de a furniza informații necesare și de a sprijini în acest domeniu organele de stat competente, acestea desfășoară campanii de informare, creează pliante, broșuri informative, manuale sau submeniuri speciale pe site-urile lor proprii, pe care postează informații relevante pentru cei interesați. Un astfel de mod de a proceda este extrem de eficient dacă este combinat cu activitatea sindicatelor în multe întreprinderi și în locurile de executare a muncii de către lucrătorii detașați. Reprezentanții sindicatelor au posibilitatea de a ajunge direct și rapid la persoana interesată care nu mai trebuie să se concentreze pe găsirea unor surse de informații necesare.

Este important, de asemenea, și faptul că, odată cu transmiterea informațiilor, activiștii sindicatelor au posibilitatea de a explica pe loc orice îndoieli și de a răspunde la întrebările lucrătorului detașat, facilitând și accelerând mult capacitatea sa de a își proteja drepturile și interesele. Schema de acțiune în forma de **ajungere la lucrător cu informații în mod direct la întreprindere de către activiști sindicali** a fost evaluată ca fiind unul dintre cele mai eficiente modalități de realizare a protecției drepturilor și intereselor lucrătorului detașat.

În timpul schimbului reciproc de experiență, a răsunit și exemple de detașare a activiștilor sindicali naționali în mai anumite birouri centrale ale sindicatelor în alte țări, în scopul de a acorda ajutor persoanelor interesate în limba lor maternă. Este, cu siguranță, un efect benefic, deoarece contactul în locul de prestare a muncii cu persoana care în limba maternă a salariatului detașat poate să-i ofere informații relevante sau să acorde primul ajutor juridic, cu siguranță, întărește poziția unui astfel de salariat, și oferă, de asemenea, o mare de confort psihologic. Este de remarcat faptul că OPZZ a avut un reprezentant în special în Anglia sau Elveția, care pe loc acorda asistență juridică lucrătorilor detașați, precum și celorlalți care, în scopul de a câștiga au plecat din Polonia. Activitatea unui astfel de reprezentant a fost foarte apreciată și din punctul de vedere al eficienței unei astfel de activități.

În acest loc ar trebui subliniat faptul că **barierele lingvistice** sunt, în multe cazuri, un obstacol semnificativ pentru lucrătorul detașat, dar, de asemenea, face dificilă cooperarea cu persoanele sau organele care vor să-i acorde ajutor rapid și eficient.

Participanții au considerat că în colaborarea ulterioară aceștia se vor orienta asupra implementării unor mecanisme de „**asistență**” **acordată lucrătorilor detașați în statul membru dat**, în condițiile cele mai apropiate nevoilor celor angajați. Apare aici problema de atragere a

fondurilor suplimentare necesare, care vor permite executarea sarcinilor în domeniul discutat.

Un aspect deosebit de important îl constituie posibila **participare a sindicatelor** - în numele sau în folosul lucrătorilor detașați - **la orice proceduri judiciare sau administrative**. Utilizarea asistenței juridice mai prietenoase și mai ușor accesibile în acest domeniu pentru salariat poate fi, alături de politica de informare, activitatea-cheie în strategia organizației sindicale în domeniul detașării lucrătorilor. Asistența juridică acordată de specialiști cu experiență, având cunoștințe în domeniul problemei de detașare a lucrătorilor și al schemelor de fraudă și abuz, cu siguranță, va fi mult mai eficientă și mai eficace. În acest scop este necesar să se desfășoare activitatea de informare între birourile centrale ale sindicatelor, pentru a oferi asistență judiciară, precum și orice alte activități în ceea ce privește protecția corespunzătoare a drepturilor salariatului detașat în locul în care acesta își prestează munca. Sindicaliștii au subliniat că, în multe țări, o astfel de asistență juridică prin intermediul sindicatelor locale a fost deja acordată, și în marea majoritate a cazurilor, ea s-a terminat cu succes, în formă de hotărâri judecătorești definitive avantajoase pentru angajați.

În cadrul politicii informaționale a sindicatelor este foarte **accentuată necesitatea de o cooperare internațională mai strânsă între acestea**. În scopul de a consolida respectarea legilor cu privire la detașare, trebuie să existe **un sistem sindical de informare**, independent de alte sisteme existente sau abia construite. În cadrul acestui sistem este necesară crearea **unei rețele de puncte de contact** sau a unor persoane menționate cu nume și prenume care pot oferi instantaneu informațiile necesare pentru soluționarea cauzei, sau pentru acordarea asistenței juridică în țara respective.

Accesul rapid la informații și documente, în limba respectivă, va avea un impact benefic asupra respectării termenilor și procedurilor în legătură cu procedurile judiciare sau administrative. Activitățile de mai sus necesită, prin urmare, **contacte mai bune între organizațiile sindicale**, căutarea persoanelor, cu o bună cunoaștere cel puțin a limbii engleze, dar, de asemenea, dorința de a desfășura în mod curent cooperarea bilaterală. Important este, de asemenea, **atragera experților sindicali suplimentari**, care au experiență relevantă în acest domeniu, deoarece numărul personalului care se pricepe la această temă în multe organizații sindicale în ziua de azi nu este satisfăcător.

În cadrul cooperării sindicale a apărut, de asemenea, ideea introducerii așa-numitor **sindicate temporare**. Aceasta ar consta

În faptul că, în caz de detașare a lucrătorilor din Polonia, România, Letonia sau Lituania biroul central sindical competent din această țară ar informa despre acest fapt sindicatul corespunzător din țara, în care lucrătorii sunt detașați. De la început, lucrătorul detașat ar fi sub "grija" sindicatului la locul de executare a muncii, care ar putea controla condițiile de muncă, pentru a preveni abuzurile și pentru a oferi, în caz de necesitate, asistență. În această situație, lucrătorul detașat care vine să lucreze, de exemplu, în Franța ar avea un reprezentant al drepturilor și intereselor sale sub forma unuia dintre sindicatele franțuzești la întreținere. Lucrătorul detașat ar aparține, desigur, temporar acestei organizației sindicale, pentru perioada de desfășurare a muncii date.

Participanții la întâlnire au constatat de comun acord că această idee este foarte interesantă, deoarece de foarte multe ori se întâmplă ca un lucrător detașat caută ajutor prea târziu, în situația în care trecerea timpului sau alte evenimente afectează negativ capacitatea de a investiga și de a proba drepturile sale. Această propunere necesită, însă, alte aranjamente cu privire la posibilitățile logistice ale organizațiilor sindicale, precum și principiile de funcționare și sursele de acoperire a cheltuielilor suplimentare aferente protecției și reprezentării drepturilor lucrătorilor.

Un factor important în dezvoltarea acestor activități este **creșterea încrederii în sindicate**. Uneori se întâmplă că imaginea sindicatelor este formată de mass-media, care, în multe țări, le arată într-o lumină negativă, afectând astfel atitudinea personalului. În multe cazuri, lucrătorul percepe organizația sindicală cu neîncredere, nevăzând nicio latură pozitivă în aderarea la ea sau în întreprinderea unor acțiuni comune. De aceea este necesar să se spargă barierele existente în acest domeniu, promovând în mod activ imaginea și activitatea sindicală și stabilind obiective clare și sarcinile care vor fi un “produs” accesibil pentru lucrători.

În cadrul activității sindicale trebuie, de asemenea, să se lanseze pe plan mai larg **proiectele, care permit ajungerea la lucrătorii detașați cu informațiile necesare referitoare la condițiile lor de muncă în unele state ale UE**. În realizarea lor trebuie menținută o cooperare deosebit de strânsă cu inspectoratul național al muncii, care se bucură de încrederea organizației sindicale și a lucrătorilor, precum și dispune de informațiile și experiența necesare în rezolvarea problemelor legate de legea muncii.

În timpul multor discuții a fost menționat, de asemenea, argumentul că sindicatele trebuie să aibă un impact asupra **consolidării inspecției naționale de muncă** prin lobbying în favoarea lor, în domeniul alocării

mijloacelor financiare mai semnificative și creșterea locurilor de muncă. S-a indicat însărcinarea semnificativă a inspecției naționale de muncă cu noi responsabilități, iar în multe state membre această însărcinare nu este urmată de susținerea financiară și tehnico-materială corespunzătoare. În contextul multor sarcini și atribuții ale acestui organ în domeniul detașării lucrătorilor apare întrebarea dacă în această stare de fapt acestea vor fi îndeplinite în mod calitativ, eficient și la un nivel adecvat.

În general, ar trebui, prin urmare, **să se întreprindă activitățile integrate și complexe referitoare la consolidarea și susținerea inspecției muncii** în îndeplinirea obiectivelor propuse.

Ar trebui, de asemenea, să se acorde atenția introducerii unui program corespunzător de instruire pentru personalul de inspecție a muncii, deoarece angajatorii necinstiți folosesc scheme ilegale mereu noi de detașare, ceea ce necesită o permanentă formare și extindere a cunoștințelor despre acest fenomen în țările UE.

Un punct important în dezbaterile cu privire la protecția drepturilor lucrătorilor detașați a fost subiectul legat de **determinarea unui salariu minim pe economie, care ar fi în vigoare în toate țările UE.** Armonizarea salariului minim în toate statele membre ar însemna,

În opinia reprezentanților sindicatelor, o îmbunătățire decisivă a situației lucrătorului detașat. Acest lucru ar elimina, mai presus de toate, posibilitatea de exploatare, abuz și de fraudă în legătură cu persoanele angajate și, de asemenea, ar limita fenomenul de dumping social. În timpul discuțiilor a apărut, de asemenea, ideea introducerii **salariului minim intersectorial**, ale cărui reguli ar fi fost elaborate prin dialog social.

S-a atras atenția asupra faptului că legiuitorul UE în crearea noilor reguli a omis această problemă, deși ea a fost abordată și înainte, între alții, de Jean-Claude-Juncker, actualul președinte al Comisiei Europene. Având, astfel, conștiința unui număr de obstacole, atât juridice, cât și economice, trebuie să se acționeze cât mai grabnic pentru a începe negocieri și a depune eforturi pentru introducerea legislației corespunzătoare în dreptul UE în viitorul apropiat. Poate că primul pas în această direcție ar fi fost posibilitatea de a încheia **contracte colective de muncă multinaționale**, care ar introduce standarde mai înalte, și în cazul salariilor pentru angajații acoperiți de contract.

Cu privire la problema salariilor s-a pus un accent puternic pe necesitatea de a crea **un fond de garantare a salariilor la nivel supranațional**, care ar fi utilizat în cazul în care lucrătorul detașat nu ar obține salariul. Un astfel de fond, în legătură cu fondurile naționale

corespunzătoare, care sunt deja existente în statele membre, ar proteja mai bine dreptul de a obține rapid remunerația cuvenită în caz de fraudă din partea angajatorului, în caz de faliment sau de lichidare a acestuia, precum și în cazul altor acțiuni orientate spre dăunarea salariatului.

În cadrul luptei cu abuzurile din domeniul detașării lucrătorilor în primul rând se specifică **necesitatea de inițiere a luptei eficiente cu așa-numitele letter-box companies** (companii - cutii poștale). Sunt niște companii, care constituie filialele sale (firme sateliți) în țările în care impozitele și contribuțiile la asigurările sociale sunt mici folosind adresa de corespondență, cu scopul de minimizare a obligațiilor fiscale, în timp ce, de fapt, desfășoară o activitate economică în alte țări, de exemplu, firma belgiană se înregistrează în România, dar nu desfășoară nicio activitate economică în această țară. Scopul său este de a căuta în această țară și de a trimite personal pentru a lucra în Belgia. Această companie folosește astfel, detașarea, ca o modalitate de eludare a legislației în domeniul ocupării forței de muncă.

Se mai întâmplă această metodă pe care o folosesc companiile mari, care creează filiale înregistrate într-un stat cu prevederi fiscale și sociale avantajoase din punct de vedere financiar, de la care apoi sunt delegați lucrătorii. Astfel de companii se ocupă doar de detașarea lucrătorilor, cu

un cost mai mic de munca lor. Angajatorii au comis abuzuri, folosindu-se de lipsa suficientei clarități a legislației în directiva primară.

Având în vedere prevederile directivei de implementare, în special art. 4 din aceasta, **s-au evaluat pozitiv noile mecanisme** care permit analizarea faptului dacă întreprinderea care detașează lucrători într-adevăr prestează o activitate considerabil diferită de activitatea de gestionare sau de administrație în statul membru în care se prestează activitatea și în țara de primire. Participanții au subliniat că evaluarea integrală a unor elemente precum:

- locul în care întreprinderea își are înregistrat sediul și administrația,
- numărul personalului de administrare care lucrează în statul membru, în care angajatorul își are sediul și în alt stat membru,
- locul în care sunt recrutați lucrătorii detașați,
- locul în care se încheie majoritatea contractelor cu clienții,
- dreptul aplicabil pentru contractele încheiate de către întreprindere cu clienții,
- numărul de contracte efectuate în țara de trimitere,

permite să presupunem că împreună cu mijloacele acordate de control va constitui un instrument juridic eficient pentru lupta împotriva abuzurilor, inclusiv cu toate firmele - cutii poștale.

În cadrul dezbatelor s-a discutat, de asemenea, domeniul definiției termenului de „activitate considerabilă”, care este neclar și poate fi interpretat în mod diferit (ZUS în Polonia admite că indicatorul suficient este în jur de 25 % din cifra de afaceri din activitatea din țară - rețineți faptul că este o valoare strict auxiliară).

S-au evaluat pozitiv cerințele administrative și mijloacele de control, prevăzute în directiva de implementare, care sunt indispensabile pentru a asigura monitorizarea eficientă a conformității de angajare cu prevederile legale în vigoare. Acestea sunt alcătuite din obligațiile de informare ale prestatorului (de ex. prezentarea și depozitarea documentelor legate de munca efectuată, printre care: fișele de salarizare, decontarea timpului de lucru, documentele care atestă salariile plătite), traducerile corespunzătoare, notificarea detaliată a lucrătorilor detașați și indicarea persoanei de contact. În opinia activiștilor sindicali acestea sunt cerințe necesare și justificate pentru protecția mai eficientă a persoanei detașate. Pe lângă acestea sunt date indispensabile pentru organul de control în caz de efectuare a controlului la locul de muncă. Acest fapt permite **verificarea mai eficientă și mai**

deplină a întreprinderii în cauză din punctul de vedere al prestării activității în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

Reprezentanții angajatorilor au fost neliniștiți, la rândul lor, de prevederea care permite introducerea altor cerințe administrative și mijloace de control dacă apar circumstanțe sau au loc evenimente noi care indică faptul că cerințele administrative și mijloacele de control în vigoare nu sunt suficiente sau eficiente. Aceștia au indicat practicile discriminatorii aplicate de către unele țări din UE față de întreprinderile care detașează lucrători din țările din Europa Centrală și de Est, precum și amenzile ridicate nejustificate, inclusiv măsura de excludere de pe piață.

Însă acest punct de vedere al angajatorilor nu a fost împărtășit indicând faptul că tipul acesta de soluții juridice ce constau în constituirea de fapt a unui catalog deschis sunt cu totul justificate în contextul căutării continue de către angajatorii necinstiți a unor găuri în sistemul juridic sau a apariției unor noi scheme de înșelăciune. De asemenea merită menționat faptul că directiva de implementare permite introducerea de noi instrumente juridice cu condiția ca acestea să fie justificate și proporționale. Este important, de asemenea, că Comisia Europeană informează alte state membre despre aceste mijloace, ceea ce permite elaborarea unor “bune practici” cu privire la stabilirea și

utilizarea de cerințe și mijloace de control adiționale, necesare pentru a asigura aplicarea regulilor juridice stabilite.

În ceea ce privește controlul mai eficient și mai rapid s-au indicat, de asemenea măsurile punitive corelate care pot fi aplicate. Participanții la discuții au subliniat de multe ori că **măsurile punitive de până acum nu îndeplineau funcția preventivă** și în multe cazuri angajatorilor necinstiți le convenea să-și presteze în continuare activitatea, în ciuda penalităților aplicate. Abia de la un anumit moment organele de control care au observat nivelul fenomenului și încălcarea drepturilor lucrătorilor detașați au început să asprească pedepsele pe care angajatorii le considerau uneori drept apăsătoare, sau de-a dreptul “draconice”. Drept exemple de măsuri punitive disuasive au fost menționate amenzile aplicate de organele de control din Franța - 500 mii de euro, sau chiar închiderea șantierului ori interdicția de a continua prestarea activității economice.

Sindicatele au discutat de multe ori despre **aspirarea măsurilor punitive** deoarece nivelul de încălcare al drepturilor lucrătorilor de către unii antreprenori era extrem de ridicat. Practica merge, așadar, în direcția așteptată de către mediul sindical în ceea ce privește **funcționarea în practică a unor măsuri punitive eficiente și disuasive**.

Pe durata întâlnirilor a fost subliniată în mod evident obligativitatea țărilor membre de a **urmări penal în mod obligatoriu persoanele responsabile de încălcarea legii**, chiar în situația în care compania urmează să fie lichidată sau se anunță insolvența acesteia, ori reiese că datele din notificarea de înregistrare a firmei sunt false. În această situație, chiar în cazul în care încetează existența persoanei juridice există persoane care au întreprins activități ilegale în numele persoanei juridice pentru a le trage la responsabilitate penală trebuie stabilite datele și identitatea acestora. De asemenea trebuie soluționate problemele și procedurile notificate de către lucrătorii detașați, chiar dacă pe durata soluționării acestora întreprinderea își declară insolvența sau falimentul.

Un punct important în cadrul dezbaterilor îl constituie discuția cu privire la chestiunile legate de punerea în executare transfrontalieră a amenzilor sau sancțiunilor administrative. Nu există dubii cu privire la faptul că **aplicarea eficientă a prevederilor legale care reglementează detașarea lucrătorilor trebuie asigurată datorită acțiunilor concrete în favoarea punerii în executare transfrontalieră a amenzilor și sancțiunilor administrative aplicate.**

Practica de până acum a indicat faptul că colectivitatea măsurilor punitive aplicate firmelor care detașează lucrători era la un nivel extrem de scăzut. Acest lucru era legat de faptul că nu exista niciun mecanism sau indicație care facilitează colaborarea dintre organele abilitate ale fiecărui stat.

Organele naționale responsabile de monitorizare puteau, așadar, să stabilească arbitrar modul de punere în executare a acestor prevederi legale, în urma cărora au apărut deficiențe și neconcordanțe în controalele efectuate în cadrul Uniunii Europene. În multe țări membre sancțiunile aplicate au caracter penal, în schimb în altele acestea sunt reglementate de prevederi de drept administrativ. Datorită lipsei prevederilor legale adecvate nu s-a efectuat nicio colaborare în acest domeniu. Lipsa unui instrument comun cu privire la recunoașterea reciprocă și punerea în executare a fost indicată foarte des drept cauza problemelor serioase și a dificultăților cu privire la punerea în executare a prevederilor legale în practică. S-a întâmplat ca în cazul aplicării unei sancțiuni de către inspectorul străin al muncii și neachitarea acesteia de către angajator, cazul să ajungă doar la tribunal, iar acolo soluționarea litigiului să dureze ani de zile.

Participantii la proiect au afirmat de comun acord că o semnificație cheie în noile prevederi legale o are asigurarea recunoașterii reciproce și punerea în executare a amenzilor și sancțiunilor, în special în statul în care societatea care detașează temporar lucrătorii să lucreze în alt stat membru își prestează activitatea.

Cu privire la colaborarea internațională la nivel de administrație și de acordare a asistenței reciproce s-au evaluat pozitiv, de asemenea, prevederile legale care **obligă statele membre să colaboreze**, în special răspunzând la cererile justificate de acordare de informații venite din partea organelor corespunzătoare. Țările membre trebuie, așadar, să-și furnizeze informațiile pe care le cer alte țări membre sau Comisia Europeană - pe cale electronică - de urgență, cât mai repede, dar nu mai târziu de 2 zile lucrătoare de la primirea cererii. În opinia sindicaliştilor această reglementare permite, printre altele: efectuarea eficientă a controalelor cazurilor de detașare care se referă la o perioadă foarte scurtă.

Alte informații pentru care nu se aplică modul urgent trebuie transmise în termen maxim de 25 de zile lucrătoare de la data de primire a cererii, cu excepția cazului în care țările interesate au stabilit, de comun acord, un alt termen mai scurt.

În părerea participanților la proiect aceste termene sunt marcate corespunzător, cu excepția faptului că există temerea de respectare strictă a acestora. Așadar apare întrebarea cu privire la modul în care vor fi acordate informațiile în modul urgent (maximum 2 zile lucrătoare), având în vedere faptul din practică se cunoaște faptul că transmiterea informațiilor între entitățile autorizate se desfășura cu multe dificultăți, iar în multe cazuri nu existau răspunsuri de la partea în cauză. Este de așteptat ca statele membre, precum și organele responsabile de transmiterea de informații adecvate vor elabora scheme și moduri de acțiune care permit îndeplinirea cerințelor directivei de implementare în acest domeniu.

S-a indicat, de asemenea, necesitatea de introducere a **responsabilității solidare lărgite**, nu doar în sectorul construcțiilor, ci și în alte sectoare din economie, mai ales pentru protejarea reală a drepturilor lucrătorilor, în special dreptul de a primi remunerația la termen. Statelor membre li s-a prezentat, e drept, posibilitatea de a decide independent cu privire la introducerea altor forme de responsabilitate, al căror exemplu îl poate constitui aplicarea de sancțiuni executantului principal, dar în opinia sindicaliştilor, protecția pentru lucrătorul detașat trebuie să o consituie posibilitatea de tragere la responsabilitate a executantului principal în caz de neîndeplinire a obligațiilor de către subcontractant către lucrătorii detașați.

S-a acordat mult timp problemei serviciilor prestate de către **transportatori în cadrul transportului rutier internațional în ceea ce privește detașarea**. Au fost indicate soluțiile juridice neclare în acest domeniu, legate de funcționarea prevederilor legale despre delegare în domeniul transportului sau chestiunile privitoare la diurne. S-au comentat, de asemenea, unele soluții juridice individuale ale țărilor UE, cum ar fi lărgirea interpretării salariului minim în Germania pentru transport. În acest domeniu se așteaptă din partea legiuitorului european, cât și din partea legislației naționale, **reinterpretarea cât mai rapidă a chestiunii detașării și a prevederilor directivelor cu referire la conducătorii auto care lucrează în străinătate, precum și îmbunătățirea continuă a condițiilor de muncă a acestora, precum și a condițiilor sociale**. Trebuie, așadar, reamintit faptul că acest caz se referă la peste două milioane de lucrători din transportul rutier internațional, care lucrează în mod regulat pe teritoriul altor state membre pe durate scurte de timp.

Drept acțiuni practice utile în acest domeniu a fost indicată crearea la frontiera dintre Polonia și Lituania a punctului de informare pentru conducătorii auto unde pot obține toate informațiile utile cu privire la munca pe care o prestează, precum și condițiile de prestare. Acțiunea așteptată ar fi, de asemenea, crearea unei pagini de internet pe care ar fi publicate salariile din sectorul transportului în fiecare țară din UE.

Sindicaliștii au indicat, de asemenea, multiple nereguli în ceea ce privește angajarea lucrătorilor detașați, în special cu referire la achitarea unui salariu mai mic decât cel definit de prevederile legale ale legislației europene și naționale. Controalele rare și dificultățile legate de punerea în executare a amenzilor a făcut ca angajatorii necinstiți să nu aplice legislația în vigoare și să plătească lucrătorilor detașați salarii considerabil mai mici decât cele în vigoare, de ex. în Germania sau Franța. Acest fapt a făcut ca lucrătorii detașați să înceapă să fie asociați cu concurența neloială pe piața muncii.

O practică deasă o constituie, de asemenea, încheierea de contracte cu lucrătorii detașați pentru efectuarea de activități mai slab plătite, pe când, de fapt, lucrătorul efectuează activități cu valoare mai mare, pentru care se cuvine un salariu mai ridicat. Indispensabile sunt, așadar, controalele mai dese din partea entităților autorizate, precum și reacția rapidă și decisă a lucrătorilor detașați atunci când li se încalcă drepturile.

S-a indicat că lucrătorii în multe cazuri sunt de acord cu unele condiții mai grele de muncă, având încredere în angajator sau de teama de a nu-și pierde locul de muncă. Nu trebuie, de asemenea, să se întârzie notificarea cazurilor către instituțiile de control sau instanțele judecătorești, deoarece notificarea prea târzie a inspecției muncii sau a tribunalului

poate duce la apariția unor probleme, de ex. de natură probatorie. Informația disponibilă rapid și ușor pentru persoana autorizată în ceea ce privește drepturile acesteia poate facilita considerabil luarea unei decizii imediate cu privire la întreprinderea pașilor legali adecvați care protejează în mod cuvenit drepturile și interesele angajatului detașat.

Trebuie folosite în mod extensiv **mass-media pentru a aduce notorietate cazurilor, în care angajatorii necinstiți încalcă** drepturile lucrătorilor detașați. Mass-media în prezent au o forță enormă de impact, care afectează, printre altele, imaginea, marca, încrederea în firmă și produsele acesteia, precum și opiniile clienților, ceea ce poate descuraja în mod eficient angajatorii să întreprindă acțiuni neconforme cu legea. Acțiunile mediale adecvate pot ajuta repede partea lucrătorilor să-și apere drepturile încălcate. Mass-media trebuie înțelese în sensul larg, de la stațiile naționale sau regionale de televiziune și radio, precum și ziare, până la portalurile de socializare de pe internet, care au un impact imens asupra vieții noastre și asupra formării opiniei (de ex. Facebook, Twitter).

În timpul discuțiilor în ceea ce privește eliminarea abuzurilor a apărut, de asemenea, ideea de răspândire a obligativității de posedare a, așa-numitului, **card de lucrător detașat**, care ar trebui să conțină toate informațiile esențiale pentru lucrătorul în cauză, precum și

pentru organele de control cu privire la lucrător și modul de angajare al acestuia. În caz de control sau de stabilire a stării de fapt de către inspecția muncii, instanța sau de către activiștii sindicali un astfel de document ar facilita considerabil efectuarea procedurii de clarificare.

S-au discutat, de asemenea, chestiuni legate de **asigurarea socială a lucrătorilor detașați**. Regula generală presupune că în legătură cu aceste persoane - cu toate că lucrează în străinătate - se aplică legislația de asigurare din țara în care sunt angajate. Pe durata discuției s-au indicat diferite aspecte ale acestei reglementări. Au apărut voci care indică posibilitatea de modificare a acestei norme prin, de ex. introducerea regulii de plată a contribuției în țara în care se prestează munca la quantumul contribuției naționale pentru lucrătorul detașat în cauză sau încheierea de acorduri bilaterale între țări cu privire la regulile de achitare a contribuțiilor de asigurare.

În general domina părerea că **starea juridică actuală în acest domeniu trebuie menținută**, deoarece este o situație mai sigură pentru lucrătorul detașat, în special în cazul unor detașări dese și de scurtă durată. Trebuie avut în vedere faptul că lucrătorii detașați nu cunosc sistemele de asigurare socială din străinătate și nu au încredere în acestea.

S-au discutat, de asemenea, chestiunile legate de procedurile de obținere a declarației A1. S-a subliniat că procedurile trebuie revizuite astfel încât să devină mai eficiente, clare și mai juste.

Pe durata întrunirilor au fost discutate pe larg chestiunile legate de noile concepții ale Comisiei Europene cu privire la soluționarea problemei practicilor neloiale, în special de introducere a regulii că pentru **aceeași muncă în același loc ar trebui să se cuvină aceeași remunerație**. Acest lucru nu se referă doar la suma de bază, ci și la premii, bonusuri sau creșteri de salariu legate de vechimea de muncă. Acest lucru trebuie să garanteze faptul că lucrătorii detașați vor fi tratați după aceleași reguli ca și lucrătorii locali. Comisia Europeană și-a stabilit drept prioritate superioară aceea de a tinde către o piață a muncii mai aprofundată și mai unită. Comisarul UE pentru Ocuparea forței de muncă și afaceri sociale, Marianne Thyssen, în declarațiile sale de multe ori a subliniat faptul că piața unică nu poate fi o lume fără reguli și că trebuie organizată în mod echitabil.

În opinia participanților la proiect soluțiile propuse sunt pe deplin justificate, deoarece în Uniunea Europeană **nu poate exista nicio discriminare și tratare inegală în ceea ce privește angajarea**, în special în ceea ce privește naționalitatea lucrătorului. De aceea nu poate fi acceptată situația în care într-o fabrică persoanele care prestează

aceeași muncă au salarii diametral diferite doar datorită faptului că una are cetățenia statului în care se află fabrica, iar cealaltă este persoană detașată și este de altă naționalitate. Schimbările propuse vor duce, fără îndoială, la funcționarea unei piețe juste europene a muncii.

Regula europeană „salariu egal pentru aceeași muncă” ar împiedica evitarea legislației privind detașarea lucrătorilor, printre altele prin intermediul unor firme fictive, deoarece regula de salarizare egală ar fi aplicabilă indiferent de existența situației de detașare.

Pe durata discuțiilor s-a atras atenția asupra poziției țărilor din Europa Centrală și de Est, care au considerat că amendamentul este prematur, iar introducerea regulii de plată egală în același loc ar putea fi contradictorie cu libertatea de prestare de servicii în UE și poate denatura regulile de concurență liberă pe piața europeană. În legătură cu aceste rezerve s-a demarat pentru a treia oară în istorie așa numita procedură a cartonașului galben. Împotriva ideii de amendare a directivei au fost 11 state membre UE: Polonia, Bulgaria, Cehia, Slovacia, Danemarca, Estonia, Croația, Ungaria, Letonia, Lituania și România. Aceste activități indică semnificația acestei chestiuni, precum și dificultatea de punere de acord a intereselor lucrătorilor și angajatorilor, precum și a statelor membre.

Sindicaliștii au considerat că propunerea Comisiei Europene tinde în direcția corespunzătoare, deoarece permite protejarea mai deplină a drepturilor lucrătorului delegat, precum și permite crearea de condiții pentru investiții bazate pe concurență loială și pe protecția drepturilor lucrătorului.

În cadrul lucrărilor întreprinse de Comisia Europeană **trebuie reglementată, de asemenea, chestiunea contribuțiilor cuvenite lucrătorilor detașați** (de ex. diurne, returnarea cheltuielilor de călătorie, cazare). Starea juridică actuală cauzează multă confuzie și nesiguranță cu privire la obligațiile angajatorului în acest domeniu.

VI. Cuvânt de încheiere

Chestiunea detașării lucrătorilor pentru muncă devine un punct din ce în ce mai important în strategia de funcționare a sindicatelor. Numărul în creștere de lucrători care sunt detașați să lucreze în alt stat membru necesită întreprinderea de acțiuni coordonate la nivel internațional direcționate către asigurarea protecției corespunzătoare a drepturilor lucrătorilor.

Pe lângă instituțiile de control și administrative din fiecare stat în aceste acțiuni un rol foarte important ar trebui să-l dețină sindicatele care pot discuta foarte repede cu lucrătorul și să-i acorde asistența necesară. Acest fapt necesită, totuși, o colaborare bună și activă între organizațiile sindicale, menținerea contactelor actuale și atenția pentru dezvoltarea bazei corespunzătoare de experți. Indispensabile în acest scop sunt mijloacele financiare, deoarece efectuarea unui număr sporit de sarcini în domeniul complicat la nivel juridic și factual atrage după sine cheltuieli mai mari cu, de ex., pliante, ghiduri, broșuri informative, pagini de internet sau consilieri. Nu există niciun dubiu asupra faptului că în practică multe dificultăți sunt cauzate de necesitatea de îmbinare a diferitor sisteme juridice și selectarea acelor norme care vor fi aplicate, precum și noile practici contestabile din partea angajatorilor necinstiți, dar și problema des întâlnită a barierei lingvistice.

Toate aceste fapte fac ca organizațiile sindicale să se afle în fața unor provocări majore care sunt o experiență cu totul nouă pentru mulți dintre aceștia. De aceea este foarte important ca activiștii sindicali din diferite țări să-și transmită cunoștințele necesare cu privire la utilizarea practică a legislației privitoare la lucrătorii detașați, să facă schimb de bune practici, precum și de informațiile necesare pentru soluționarea conflictelor de muncă. Este necesară strângerea continuă a colaborării internaționale între organizațiile sindicale interesate, deoarece practica de până acum de aplicare a legislației cu privire la lucrătorul detașat indică faptul că instituțiile și organele de stat responsabile de respectarea ordinii juridice în domeniul menționat nu se descurcă în cazul multor sarcini impuse de legislatorul european, cât și de cel național.

În acest context trebuie apreciate proiectele internaționale, care pe lângă transmiterea de cunoștințe de fond și cele practice către participanți sunt o platformă ideală pentru crearea unor mecanisme tot mai avansate de colaborare sindicale și de structuri organizatorice corespunzătoare, care pot fi - în mod informativ, preventiv sau de control - demarate în domeniul chestiunilor legate de lucrătorii detașați

Întocmit de: Paweł Śmigielski

Publication made within the framework of the project:
“Equality in Mobility – responsible movement of workers in EU”

VS/2015/0012

Sole responsibility lies with the author.

It does not represent the opinion of the European Commission.
The Commission is not responsible for any use that may be made of
the information contained therein.



This copy is free