

MEMORIU privind Proiectul

OVERCOMING CHALLENGES IN THE FIELD OF POSTING OF WORKERS THROUGH JOINT COOPERATION OF SOCIAL PARTNERS FROM PUBLIC SECTOR.

***Abordarea provocărilor în sfera detașării lucrătorilor
prin cooperarea partenerilor sociali din sectorul public***

VP/2016/006/0042



CUPRINS

I.	Date generale	03
II.	Obiectivele Proiectului	07
III.	Provocările cu care se confruntă lucrătorii detașați	08
IV.	Rezultatele cercetării empirice privind detașarea lucrătorilor	11
V.	Concluzii și recomandări ale întrunirilor oficiate de-a lungul Proiectului	16
VI.	Concluzii	18
VII.	Anexă: Tabel cu date statistice privind Lucrătorii Detașați, în funcție de țări	20

I.- DATE GENERALE

"Overcoming challenges in the field of posting of workers through joint cooperation of social partners from public sector", denumit în cele ce urmează Proiectul Overcoming, s-a desfășurat în perioada 23 februarie 2017 – 1 septembrie 2018.

În cadrul acestui Proiect, au participat treisprezece organizații din cinci țări cosolicitante (Marea Britanie, Spania, Polonia, Bulgaria și Serbia) și din alte patru asociate: România, Macedonia, Muntenegru și Albania, care își exercită activitatea ca State membre și țări candidate "vechi" sau "noi".

- Coalición Sindical Independiente de Trabajadores de Madrid (Coaliția Sindicală Independentă a Lucrătorilor din Madrid) (CSIT - Unión Profesional) – Spania
- Universidad Nacional a Distancia de Madrid (Universitatea Națională la Distanță din Madrid) (UDIMA) - Spania
- Asociación Industrial Técnica y de Comercio (Asociația Industrială, Tehnică și de Comerț) (ASITECO) –Spania
- Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (OPZZ) – Polonia-
- Stowarzyszenie Inicjatywa Mobilności Pracy (Labour Mobility Initiative Association) – Polonia-
- Federația Națională a Sindicatelor din Administrație (FNSA)- România
- National Agency of Civil Servants (NACS), Ministry of Regional Development and Public Administration – România
- National Federation of Commerce, Services, Customs and Tourism Podkrepa (NF TUKOT) – Bulgaria
- General Federation of Trade Unions Educational Trust (GFTU) – Marea Britanie
- Confederation of Autonomous Trade Unions of Serbia (CATUS) – Serbia
- Trade Union of Public and State Administration of Macedonia (TUNED) – Macedonia
- Business Confederation of Macedonia (BCM) – Macedonia
- Trade Union of Health and Social Care of Montenegro – Muntenegru
- Trade Union of Independent Trade Unions of Albania (BSPSH) - Albania

Solicitantul lider, cosolicitanții și organizațiile participante ale țărilor mai sus menționate întrunesc mii de lucrători din Sectorul Public, din domenii precum educație, sănătate, asistență socială, administrație generală, sectorul informatic, securitate cetățenească și urgențe, etc., ce reprezintă 13,8% din angajații detașați în totalul UE (Raportul Comisiei UE, 2016). Alți participanți lucrează în domeniile cercetării și educației (Universitatea la Distanță din Madrid) și al mobilității forței de muncă (Asociación Iniciativa para la Movilidad Laboral) (Asociația Inițiativă pentru Mobilitatea în Muncă). La această activitate, iau parte, de asemenea, participanți ce reprezintă interesele angajatorilor, cum este cazul organizațiilor antreprenoriale din Spania și Macedonia.

Pe durata desfășurării Proiectului, s-au realizat următoarele acțiuni, indiferent de cele proprii de organizare și promovare a Proiectului; printre altele, pregătirea și difuzarea informației printre Organizațiile participante, cu scopul de a prezenta ideile și obiectivele proiectului:

- La data de **23 februarie 2017**, s-a desfășurat în Madrid (Spania), conferința inaugurală a Proiectului, în prezența delegaților fiecărei organizații participante; la aceasta, cei prezenți au putut cunoaște alegerea comitetului de coordonare al proiectului și realizarea activităților preliminare; stabilirea procedurii de comunicare, strategia campaniei de informare, strategia de difuzare, etc.

Unul dintre elementele de bază ale acestei acțiuni l-a constituit dezvoltarea paginii de internet a Proiectului, demarată în cadrul acestei sesiuni de inaugurare.

- În perioada lunilor **martie – septembrie 2017**, s-a realizat un sondaj pentru a colecta datele necesare care să reflecte obiectivele cercetării. Sondajele au fost publicate pe platforma de internet elaborată pentru proiect.

Chestionarul de colectare a datelor era format din douăzeci și patru de întrebări, în care se strâneau informații demografice și aspecte necesare de studiat, în vederea îndeplinirii obiectivelor stabilite.

- În zilele de **17 și 18 octombrie 2018**, s-a desfășurat la Belgrad (Serbia) o Conferință Transnațională, cu prezența a doi delegați din fiecare țară.

Această conferință de formare transnațională avea drept scop îmbunătățirea abilităților și competențelor partenerilor sociali cu privire la supravegherea adecvată a aplicării Directivelor referitoare la detașarea lucrătorilor, pentru a contribui astfel la o mai bună protecție a drepturilor

lucrătorilor detașați, și de a asigura o mai mare transparență privind drepturile, obligațiile angajatorilor, precum și a autorităților naționale, pentru a contribui la evitarea încălcării normelor aplicabile.

Pentru aceasta, participanții au cunoscut și au purtat dezbateri privind includerea Directivelor 96/71/CE și 2014/67/UE în legislația națională a fiecărei țări; s-a realizat o comparație privind informațiile publice existente în fiecare țară cu privire la detașarea lucrătorilor: s-au stabilit liniile de acțiune în vederea îmbunătățirii cooperării transnaționale între partenerii sociali, Statele membre și administrațiile acestora; și, în final, s-a prezentat faza de cercetare în care se afla Proiectul, soluționând nelămuririle propuse de participanți, privind elaborarea sondajului.

- La **data de 27 februarie 2018**, s-a desfășurat un Atelier Internațional în orașul Varșovia (Polonia), în cadrul căruia s-a efectuat o analiză succintă a provocării pe care o presupune detașarea lucrătorilor, evaluând astfel rolul diferitelor părți implicate în garantarea drepturilor acestor angajați.

Partenerii sociali au avut șansa de a discuta și de a adopta modele, standardizate și ușor de folosit, pentru a informa angajații din țările participante.

Atelierul s-a încheiat cu prezentarea rezultatelor preliminare ale proiectului de cercetare dezvoltat în cadrul Proiectului, cu privire la această temă, și având loc o dezbatere privind modul de îmbunătățire a cooperării administrative între țările asociate.

- În timpul **lunilor iunie și iulie**, s-au desfășurat mese rotunde în fiecare țară participantă, la care s-au întrunit toți asociații naționali participanți la proiect.

Obiectivul acestor mese rotunde este de a transpune rezultatele proiectului transnațional în contextul național, dezbateră cu partenerii sociali privind implementarea Directivelor UE și propunerea de activități viitoare în acest domeniu, de asemenea, cu reprezentanții administrațiilor și ai inspectoratelor pe probleme de muncă. La realizarea acestor mese rotunde, s-au putut prezenta rezultatele sondajului efectuat, atât în ansamblul acestuia, precum și cu privire la țara organizatoare a fiecărui eveniment.

Fiecare masă rotundă s-a finalizat cu oficierea unei conferințe de presă pentru a prezenta aceste date și provocările cu care se confruntă lucrătorii detașați.

- În final, în **lunile iulie și august**, s-a finalizat implementarea acțiunilor restante stabilite în cadrul *Proiectului Overcoming ...*; concret, acestea au fost următoarele:
 - Deschiderea și întreținerea unui cont de Facebook.
 - Crearea și actualizarea unui video promoțional privind detașarea lucrătorilor.
 - Elaborarea și publicarea unui "minighid", ce s-a intitulat *Ghid de bază pentru lucrătorii detașați*, și care conținea informații privind drepturile de bază pe care angajații detașați trebuie să le cunoască în orice domeniu, din Uniunea Europeană.

II.- OBIECTIVELE PROIECTULUI

Obiectivele specifice a căror îndeplinire s-a pretins prin intermediul acestui Proiect se concretizează în următoarele:

- Extinderea sferei de acțiune a partenerilor sociali, în vederea sprijinirii aplicării Directivei privind detașarea lucrătorilor.
- Evaluarea cunoștințelor partenerilor sociali din sectorul public, privind sistemele și procedurile de folosire ale IMI, ca și canal principal de comunicare între Statele membre.
- Remarcarea aspectelor ilegale și a dificultăților privind urmărirea și aplicarea dispozițiilor Directivei.
- Îmbunătățirea cunoștințelor și abilităților partenerilor sociali din sectorul public, privind aplicarea corectă a directivelor în practică.
- Îmbunătățirea cunoștințelor și abilităților partenerilor sociali din sectorul public, privind sistemele și procedurile de folosire a IMI, ca principal canal de comunicare între Statele membre.
- Îmbunătățirea provizionului și a accesului la informații privind drepturile și obligațiile lucrătorilor detașați din toate țările participante și dezbaterea privind condițiile de angajare pentru cetățenii țărilor respective.
- Informarea partenerilor sociali, a părților interesate și a lucrătorilor la nivel național și al UE, privind activitățile transnaționale comune destinate stimulării cooperării și încrederii între părțile interesate.

III.- PROVOCĂRILE CU CARE SE CONFRUNTĂ LUCRĂTORII DETAȘAȚI

Din ce în ce mai mult, angajații din țările noastre se deplasează prin diferite State ale Uniunii și fac acest lucru, conform liberei circulații, ca și lucrători migrați; dar, ca și lucrători detașați de companiile unde lucrează, pe o perioadă limitată de timp.

Acești lucrători detașați (posted-workers), ce sunt afectați de mobilitatea transfrontalieră, sunt protejați de două Directive: Directiva 96/71/CE și Directiva 2014/67/UE, care prevăd o serie de garanții privind condițiile de angajare, de cotizare către sistemul securității sociale, privind retribuițiile, etc., pe care trebuie să le îndeplinească societățile din Statele membre care îi primesc. Dar și de recent publicata *Rezoluție legislativă a Parlamentului European din data de 29 mai 2018*, privind propunerea Directivei Parlamentului European și a Consiliului prin care se modifică Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului, din data de 16 decembrie 1996, privind deplasarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii.



Coalición Sindical Independiente de Trabajadores de Madrid - Coaliția Sindicală Independentă a Lucrătorilor din Madrid

Comunicación de 25 de julio de 2003 – Comunicarea din data de 25 iulie 2003

Comunicación de 4 de abril de 2006 – Comunicarea din data de 4 aprilie 2006

Comunicación de 13 de junio de 2007 – Comunicarea din data de 13 iunie 2007

Resolución Legislativa del Parlamento Europeo de 29.05.2018 que modifica la Directiva 96/71/CE - Rezoluție legislativă a Parlamentului European din data de 29 mai 2018 care modifică Directiva 96/71/CE

Această reglementare garantează angajaților detașați pe teritoriului unui alt Stat membru, aceleași condiții de muncă și angajare ca și cele de care dispun angajații naționali, privind:

- a perioadele maxime de lucru, cât și perioadele minime de odihnă;
- b durata minimă a concediilor anuale plătite;
- c valorile salariului minim, inclusiv cele majorate cu orele suplimentare; acest articol nu se aplică și la regimurile complementare de pensionare profesională;
- d condițiile de furnizare a forței de muncă, în special de către agențiile de muncă temporară;
- e sănătatea, securitatea și igiena în muncă;
- f măsurile de protecție aplicabile condițiilor de lucru și de angajare pentru femeile însărcinate sau care au născut recent, precum și pentru copii și tineri;
- g tratamentul egal între bărbați și femei, și alte dispoziții referitoare la nediscriminare.

Cu toate acestea, și în ciuda existenței unei normative specifice, lucrătorii detașați continuă să se confrunte cu diverse situații discriminatorii față de angajații locali ai Statului unde sunt detașați. În plus, competența neloială generează *dumping social* și alte încălcări ale drepturilor sociale și de muncă, în special în cazul țărilor cu costuri de muncă ridicate, dat fiind faptul că societățile naționale ale acestora pot fi expuse unei concurențe neloiale din partea companiilor străine care își detașează angajații în cadrul prestării de servicii transnaționale.

Acum însă, prima problemă cu care ne confruntăm este definiția proprie privind ceea ce înțelegem prin lucrător detașat: acei angajați care *“pe o perioadă limitată de timp, își desfășoară activitatea pe teritoriul unui Stat membru diferit de cel în care își exercită activitatea în mod normal (Articolul 2.1 Directiva 96/71)”*, fiind una dintre multiplele forme de prestare de servicii efectuată de societăți pe teritoriul unui alt stat comunitar.

Nu trebuie să facem confuzia între lucrătorii detașați, al căror element de identificare este acela că au fost angajați într-o țară a UE (pe care o denumim “origine”) și care, pe o perioadă de timp limitată, prestează serviciile de muncă și profesionale, pentru aceeași societate, fiind detașat într-un alt Stat membru (pe care îl numim “gazdă”), cu lucrătorii migranți, care se deplasează în mod voluntar în cadrul european al liberei circulații. Cum, de asemenea, nu trebuie

să confundam o deplasare temporară a unui lucrător cu ceea ce în mod obișnuit denumim "detașare".

Este adevărat că Directiva 2014/67/UE pretindea "*împiedicarea, evitarea și combaterea oricărui abuz sau a oricărei încălcări a normelor aplicabile de către societățile care obțin un folos necuvenit sau fraudulent ca urmare a prestării libere de servicii ...*"; și, pentru aceasta, se prevede un cadru comun de dispoziții, măsuri și mecanisme, necesare pentru o mai bună aplicare și respectare a Directivei 96/71/CE, incluzând măsurile preventive și de sancțiune în caz de abuz și încălcare. Concret, includea, în vederea implementării, o serie de **aporturi** în diferite domenii, cum ar fi:

- Concretizare mai mare în ceea ce privește stabilirea figurii lucrătorului detașat (care va ajuta la evitarea fraudelor cu detașări fictive motivate de existența de societăți tip "letter-box"), adăugând drept obligatorii, diferite elemente de control.
- Îmbunătățirea accesului la informații, cu o sursă unică în Statele membre; stabilind că informația trebuie să fie: gratuită, agilă, clară, inteligibilă, accesibilă (on line, pentru persoane cu handicap, etc.), publică și în diferite limbi ale Statelor membre.
- Posibilitatea de a stabili măsuri de control eficace, crescând numărul inspecțiilor pe probleme de muncă pentru societățile care ar trebui să fie spre folosul condițiilor de muncă ale angajaților detașați.
- Posibilitatea de a majora sancțiunile și amenzile administrative, cu stabilirea reglementărilor pentru a le putea duce la îndeplinire la nivel transfrontalier.
- Stabilirea de garanții mai mari pentru ca un angajat să poată propune proceduri judiciare în apărarea intereselor sale.
- Și, în cele din urmă, acordând un rol mai mare partenerilor sociali, privind aspecte cum ar fi verificarea și supravegherea condițiilor de muncă, și privind posibilitatea de a participa ca și intervenienți în procesele judiciare înaintate de lucrătorii detașați.

Cu toate acestea, și în ciuda eforturilor depuse prin diferitele normative europene pentru a garanta condițiile de angajare ale lucrătorilor detașați, încă există o serie de situații (discriminări) care generează abuzuri ale angajatorilor asupra angajaților detașați, în ceea ce privesc drepturile sociale și de muncă ale celor din urmă, asupra cărora trebuie să insistăm până la acordarea către

aceștia, a unei soluții globale și rapidă în timp, și pe care le putem concretiza în următoarele aspecte:

- Deplasări fictive motivate de existența așa numitelor "societăți de tip cutie poștală" (letter-box).
- Diferențe salariale care duc la existența *dumping-ului social*.
- Nereguli privind contractele, referitoare la asumarea funcțiilor de către lucrătorii detașați.
- Deficiențe privind informarea și coordonarea dintre diferitele Organisme ale Statelor membre; și, la executarea sancțiunilor impuse societăților, ca urmare a încălcărilor de către acestea, a normelor privind ocuparea în muncă.
- Nereguli privind condițiile de muncă ale angajaților, cum ar fi: durata timpilor de lucru și de odihnă; vacanțe; ore suplimentare, etc.
- Dificultate de acces la informația privind drepturile angajaților în perioada de detașare a acestora.
- Lipsa de urmărire și control a condițiilor lucrătorilor detașați, de către instituțiile naționale responsabile (în general, Inspectoratele pe Probleme de Muncă).
- Probleme specifice cu Agențiile de Ocupare a Forței de Muncă.
- Probleme privind cotizațiile și prestațiile sociale.

IV.- REZULTATELE CERCETĂRII EMPIRICE PRIVIND DETAȘAREA LUCRĂTORILOR

Creșterea mobilității transfrontaliere a societăților și angajaților impune adoptarea de măsuri urgente, dat fiind faptul că deja amenință coeziunea socială și sprijinul acordat Uniunii Europene, ca un proiect comun.

Unul dintre obiectivele Proiectului *Overcoming challenges in the field of posting of workers through joint cooperation of social partners from public* era realizarea unui studiu privind situația lucrătorilor detașați în diferite țări ale Uniunii Europene, cu scopul, pe de o parte, de a detecta unele dintre problemele privind munca, pe care le au lucrătorii, și, pe de altă parte, cunoașterea aplicării Directivelor privind lucrătorii detașați (*posted-workers*), pentru a garanta protejarea drepturilor acestora și a asigura mobilitatea acestora în întreaga Uniune Europeană.

Sondajele s-au efectuat luând în considerare patru tipuri de participanți: Reprezentanți (funcționari) ai Administrațiilor Publice competente în fiecare țară; Organizații Sindicale; Angajatori/ antreprenori și chiar Lucrătorii Detașați; iar rezultatele obținute (sondaj cu 420 de participanți în Polonia, Spania, Serbia, Macedonia, România și Bulgaria) scot în evidență unele aspecte importante referitoare la implementarea Directivelor UE privind detașarea lucrătorilor, al căror rezumat se poate observa în tabelele de mai jos:

I. REZULTATELE PRINCIPALE Acțiunile partenerilor sociali (angajatori și sindicate) și informații bazate pe reglementările europene privind detașarea lucrătorilor

Table 1. Knowledge of European directives

Are you aware of existence of European directives (Directive 96/71/EC and Directive 2014/67/UE) on posted workers in the European Union?		
	Freq.	%
Yes	277	66
No	145	34
Total	422	100

Table 2. Usefulness of Directives concerning the posting of workers

Do you consider that the EU Directives concerning the posting of workers are ...		
	<i>Freq.</i>	<i>%</i>
Very useful	99	24
Useful	182	43
With limited use	52	12
Not useful at all	11	3
I do not know/ no answer	77	18
Total	421	100

Table 3. Information and Actions of trade unions

Do you consider, with regard to the application of European regulations concerning the posting of workers, that the actions of trade unions are based on information		
	<i>Freq.</i>	<i>%</i>
Very adequate	40	9
Adequate	167	40
Neither adequate nor inadequate	133	32
Inadequate	68	16
Very inadequate	14	3
Total	422	100

Table 4. Information and actions of employers

Do you consider, with regard to the application of European regulations concerning the posting of workers, that the actions of employers are based on information...		
	<i>Freq.</i>	<i>%</i>
Very adequate	22	5
Adequate	141	34
Neither adequate nor inadequate	159	39
Inadequate	75	18
Very inadequate	22	5
Total	409	100

Disponibilitatea informațiilor și transpunerea directivelor UE

Table 5. Availability of the information regarding the EU Directives

In your opinion, the availability of the information regarding these Directives to the public opinion is ...		
	<i>Freq.</i>	<i>%</i>
Sufficient	62	15
Regular	159	38
Insufficient	200	48
Total	421	100

Table 6. Knowledge of transposition (adaptation) of EU Directive

Do you know the transposition (adaptation) of these regulations (Directive 96/71/EC and Directive 2014/67/EU) in your country?		
	<i>Freq.</i>	<i>%</i>
Yes	157	37
No	264	63
Total	421	100

**Table 7. Application of national and European regulations
related to the posting of workers**

In general, the companies are properly applying national and European regulations concerning the posting of workers?		
	<i>Freq.</i>	<i>%</i>
Totally agree	21	5
Agree	124	30
I do not know/ no answer	176	43
Disagree	89	22
Totally disagree	0	0
Total	410	100

**Table 8. Awareness of the existence of the Internal Market
Information System (IMI)**

Are you aware of existence of the Internal Market Information System (IMI), which was initiated in February 2008, and for which purpose was created?		
	<i>Freq.</i>	<i>%</i>
Yes	124	29
No	297	71
Total	421	100

Table 9. Lack of sound information

There are problems of lack of sound information.		
	<i>Freq.</i>	<i>%</i>
Yes	310	75
No	105	25
Total	415	100

Unele probleme sau dificultăți cu care se confruntă lucrătorii detașați

Table 10. Social dumping

There is social dumping (exploitation and offering of worse working conditions, below these which are acceptable).

	<i>Freq.</i>	<i>%</i>
Yes, there is social dumping	258	61
No, there is not social dumping	47	11
I am not completely sure about this issue	116	28
Total	421	100

Table 11. Minimum salary levels

Minimum salary levels are respected.

	<i>Freq.</i>	<i>%</i>
Totally agree	27	6
Agree	112	27
I do not know/ no answer	134	32
Disagree	130	31
Totally disagree	17	4
Total	420	100

Table 12. Periods of work and rest

Maximum periods of work and minimum rest periods are respected.		
	<i>Freq.</i>	<i>%</i>
Totally agree	27	6
Agree	110	26
I do not know/ no answer	135	32
Disagree	134	32
Totally disagree	12	3
Total	418	100

Table 13. Minimum annual holidays

Minimum annual holidays are respected.		
	<i>Freq.</i>	<i>%</i>
Totally agree	26	6
Agree	118	28
I do not know/ no answer	161	39
Disagree	101	24
Totally disagree	12	3
Total	418	100

Table 14. Tendency of hiring through temporary work agencies

There is a tendency to hire workers in order to post them to another country through temporary work agencies.		
	<i>Freq.</i>	<i>%</i>
Yes, it is true	235	56
No, it is not true	49	12
I do not know	136	32
Total	420	100

Table 15. Conditions of safety and hygiene at work

In general, the conditions of occupational safety and hygiene at work for posted workers are guaranteed.

	<i>Freq.</i>	<i>%</i>
☐ Totally agree	27	7
☐ Agree	99	24
☐ I do not know/ no answer	175	42
☐ Disagree	97	23
☐ Totally disagree	17	4
Total	415	100

Table 16. Professional qualifications of posted workers

The professional qualifications of posted workers are duly recognized.

	<i>Freq.</i>	<i>%</i>
☐ Totally agree	19	5
☐ Agree	101	24
☐ I do not know/ no answer	182	44
☐ Disagree	102	24
☐ Totally disagree	13	3
Total	417	100

II. UTILIZAREA SISTEMULUI INFORMAȚIILOR PIEȚEI INTERNE (IMI)

(Numai pentru funcționarii din administrația publică)

Table 17. Use the Internal Market Information System (IMI)

Does the public administration of your country use the Internal Market Information System (IMI) in order to exchange the information in regards to posted workers with other countries?

	<i>Freq.</i>	<i>%</i>
Yes	64	56
No	51	44
Total	115	100

Table 18. The Internal Market Information System (IMI) is a useful tool.

Do you consider that the Internal Market Information System (IMI) is a useful tool that facilitates the exchange of information on the posting of workers between countries of the European Union?

	<i>Freq.</i>	<i>%</i>
Yes	82	76
No	26	24
Total	108	100

Table 19. Translation of the information provided by the IMI

The translation of the information provided by the Internal Market Information System of the European Union (IMI) is ...

	<i>Freq.</i>	<i>%</i>
Very good	7	6
Good	44	40
I do not know/ no answer	50	45
Bad	8	7
Very bad	2	2
Total	111	100

V.- CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI ALE ÎNTRUNIRILOR OFICIALE DE- A LUNGUL PROIECTULUI

Concluziile acestui studiu european au folosit pentru identificarea principalelor probleme (sau discriminări) pe care le suferă angajații detașați, privind condițiile de lucru ale acestora, obținându-se datele de mai jos:

- 61% dintre cei intervievați afirmă că există **dumping social** în cazul detașărilor lucrătorilor în cadrul Uniunii Europene.
- 35% afirmă că nu respectă încasarea **salariului minim profesional**.
- Același procent de 35% se repetă afirmând că nu se respectă **perioada maximă stabilită pentru detașarea** unui lucrător într-un alt Stat membru.
- 34% cred că nu se respectă **perioada de concedii** la care au dreptul acești angajați.
- 31% afirmă că angajatorul nu-și respectă **obligățiile privind securitatea și sănătatea în muncă**.
- Iar 29% cred că lucrători detașați prestează serviciile pentru posturi de lucru **cu o calificare profesională inferioară** decât cea pe care o dețin.

Cu privire la toate aceste chestiuni, procentul de răspunsuri referitoare la necunoașterea temei, "nu știe/ nu răspunde" este de aproximativ 40% din totalul persoanelor intervievate.

Pe de altă parte, dacă luăm în considerare chestiunile propuse în sondajul privind valabilitatea și cunoașterea actualelor Directive privind detașarea angajaților, observăm următoarele date:

- 34% nu știe că aceste directive există, față de 66% care au cunoștință de respectivele. Cu toate acestea, majoritatea, 63% nu cunoaște modul în care aceste norme sunt transpuse în țările lor.
- 33% cred că actualele directive nu au o mare utilitate sau că aceasta poate fi mult îmbunătățită și necesită adaptări.

- În ceea ce privesc informațiile deținute de angajatorii care primesc lucrători detașați, 39% cred că aceasta poate fi în mod clar îmbunătățită, în timp ce 18% cred că este absolut nepotrivită.

Aproape 57% din participanții care nu sunt antreprenori au afirmat că informația ce stă la baza acțiunilor angajatorilor nu este cea adecvată.

- În ceea ce privește aplicarea garanțiilor privind munca și a celor profesionale, conținute de directivele respective, din partea angajatorilor pentru lucrătorii detașați, 22% spun că nu le aplică, iar până la 43% nu răspund la această întrebare.
- În cele din urmă, atunci când sunt întrebați cu privire la funcțiile organizațiilor sindicale, aproximativ 49% dintre participanți sunt de acord cu faptul că acțiunile sindicatelor se bazează pe informații foarte adecvate sau adecvate.

În concluzie, datele sondajului scot la iveală unele probleme relevante legate de informare și dificultățile asociate cu cooperarea administrativă și accesul la informații, pe care pe putem indica, pe scurt, ca fiind următoarele:

1. Informare insuficientă în cadrul departamentelor administrației publice și de organizare a partenerilor sociali, dat fiind faptul că mulți dintre aceștia încă nu au implementat o pagină web sau sisteme de informare pentru lucrători.
2. Lipsa unei rețele adecvate între departamentele administrației publice, legate de imigrare și detașarea lucrătorilor; ceea ce duce la o lipsă de măsuri de înregistrare sau control pentru a face dovada numărului de Lucrători detașați.
3. Lipsa de cooperare între administrația publică și partenerii sociali (sindicate, ONG, asociații de angajatori,); drept pentru care ar fi necesară implementarea de platforme de cooperare sau schimb de informații și întruniri periodice pentru a schimba între ei cele mai bune practici privind detașarea lucrătorilor.
4. Lipsa de coordonare și acțiuni comune pentru a schimba informații și cele mai bune practici în vederea îmbunătățirii situației lucrătorilor detașați.
5. Lipsa de cunoaștere și de oportunități de capacitate pentru a înțelege mai bine directivele europene cu privire la legile naționale și la transpunerea normelor europene privind detașarea lucrătorilor.
6. Percepții privind încălcarea drepturilor de muncă ale lucrătorilor detașați. Astfel, se generează situații cum ar fi: existența dumping-ului social și

nerespectarea nivelelor minime de salariu, perioade de muncă și odihnă, concedii minime anuale, condiții de securitate și igienă în muncă, etc.

7. Cea mai mare problemă privind cunoașterea și disponibilitatea informației din Directivele europene privind detașarea lucrătorilor apare în țări precum Albania, Serbia, România, Muntenegru, Macedonia și Bulgaria; Spania și Polonia au depus eforturi în ceea ce privește caracterul vizibil al informației, dar trebuie să îmbunătățească aspecte precum schimbul de informații în cadrul respectivelor sisteme de administrare ale acestora.

8. În cele din urmă, se propune stimularea și aplicarea cooperării între țările candidate și alte țări ale Uniunii Europene. IMI (Raport de Informații privind Piața Internă) continuă să fie un sistem important de detașare a lucrătorilor pe care UE și țările candidate ar trebui să-l utilizeze și să se folosească de acesta pentru a face schimb de informații și a coopera în mod adecvat cu alte țări.

VI.- CONCLUZII

La data de 8 martie 2016, Comisia a prezenta o **propunere (COM (2016) 128 final)** pentru revizuirea Directivei 96/71, cu scopul de a stabili un principiu de egalitate de tratament cu lucrătorii locali: Propunerea prevedea ca lucrători detașați, în general, să beneficieze de aceleași norme după care se conduc condițiile salariale și de muncă ale lucrătorilor locali.

Această revizuire a Directivei nu a evoluat, datorită trimiterii de avize motivate, ce afirmau că propunerea încălca principiul subsidiarității și declanșa mecanismul de control al subsidiarității: așa numita procedură **yellow card** («card galben»), de către cele 14 camere ale Parlamentelor naționale din unsprezece State membre (Bulgaria, Croația, Republica Cehă, Danemarca, Estonia, Ungaria, Letonia, Lituania, Polonia, România și Slovacia). Pe de altă parte, Parlamentele altor cinci State membre (Franța, Italia, Portugalia, Spania și Marea Britanie) au prezentat un aviz spunând că propunerea Comisiei era compatibilă cu principiul subsidiarității.

Această situație a încetinit procedura de încadrare a acestei propuneri de revizuire până când, după o luare în considerare a punctelor de vedere, Comisia a concluzionat spunând că propunerea de revizuire a Directivei nu constituia o încălcare a principiului subsidiarității, continuând demersurile pentru aceasta.

În cele din urmă, la data de 29 mai 2018, plenul Comisiei a susținut o nouă normativă privind lucrătorii detașați în cadrul Uniunii, cunoscută drept „reforma privind detașarea lucrătorilor: către o piață a muncii corectă și realmente europeană”. Versiunea revizuită a Directivei privind detașarea lucrătorilor a fost adoptată de Consiliu la data de 21 iunie.

Obiectivul Directivei revizuite este acela de a facilita prestarea de servicii transnaționale, garantând, în același timp, competența loială și respectarea drepturilor acelor lucrători angajați într-un Stat membru care sunt detașați, cu caracter temporar, de către Societatea lor, într-un alt Stat membru.

Concret, Directiva are drept scop garantarea unei remunerații corecte și a condițiilor de egalitate între societățile care detașează angajați și societățile locale din țara care îi primește, respectând în același timp principiul de liberă circulație a serviciilor.

Astfel, noua normă pretinde garantarea faptului că angajații care desfășoară activități în același loc să fie protejați de aceleași norme obligatorii, indiferent dacă sunt angajați locali sau detașați. Se indică faptul că obligația ca toate

Statele membre să poată aplica regulile în toate sectoarele economiei nu se poate stabili la nivel național, ci trebuie să se aplice pentru toată Uniunea.

Principalele noutăți introduse de această nouă Rezoluție sunt:

- **Garantarea unei remunerații juste:** Toate normele salariale ale țării primitoare vor trebui să se aplice la lucrătorii detașați, fiecare Stat membru putând aplica contractele colective regionale sau sectoriale.
- **Diurnele nu sunt considerate parte din salariu:** Cheltuielile de deplasare, întreținere și cazare (diurnele) vor fi suportate de angajator și nu vor putea să fie scăzute din salariul lucrătorilor. În plus, antreprenorii vor trebui să garanteze faptul că respectivele condiții de cazare ale lucrătorilor detașați sunt demne și conform legislației naționale.
- **Durata deplasării:** Durata maximă a deplasării se stabilește la 12 luni, ce pot fi prelungite cu încă șase luni. Începând din acest moment, pentru lucrător, toate condițiile privind munca vor fi conform normelor din țara primitoare.
- **Agențiile de muncă temporară** trebuie să garanteze pentru lucrătorii detașați, aceleași condiții ce se aplică lucrătorilor cu caracter temporar, angajați în țara unde se desfășoară activitatea.
- **Lupta împotriva fraudei:** Se stabilesc noi norme de cooperare între State, în cazurile detașărilor frauduloase, în vederea asigurării protecției lucrătorilor.
- **Transportul internațional pe șosea:** Vor continua să fie aplicabile condițiile lucrătorilor detașați până la momentul intrării în vigoare a legislației specifice din sector, care le va înlocui.
- **Transpunerea normativei:** Statele membre vor dispune de doi ani pentru transpunerea normelor la legislația proprie națională.

VII.- ANEXĂ

Date statistice privind Lucrătorii Detașați distribuiți pe țări

În anul 2016, în Europa erau 2,3 milioane de lucrători detașați, ceea ce reprezintă 1% din numărul total de angajări din Uniunea Europeană. Fiind un procent redus față de forța de muncă a Uniunii, este necesar să remarcăm că acest număr de lucrători detașați a crescut cu 69% între anii 2010 și 2016.

Din acești lucrători detașați, 82,3% s-au adresat țărilor din UE-15: În termeni absoluți, Germania, Franța și Belgia primesc cel mai mare număr de lucrători detașați. Însușind, în total, 50% din totalul lucrătorilor primiți. Pe de altă parte, țările care trimit cel mai mare număr de lucrători detașați sunt Polonia, Germania și Slovenia. În general, detașările se realizează între țări vecine.

DATE PRIVIND LUCRĂTORII DETASAȚI, PE ȚĂRI						
STAT	L.D.T.	L.D.P.		STAT	L.D.T.	L.D.P.
Germania	260.068	440.065		Olanda	96.687	90.873
Austria	75.132	120.150		Ungaria	65.185	11.312
Belgia	104.307	178.319		Italia	114.515	61.321
Bulgaria	19.595	3.867		Irlanda	7.339	5.760
Cipru	3.091	972		Letonia	10.830	1.080
Croația	42.602	9.835		Lituania	30.723	2.018
Danemarca	29.595	15.698		Luxemburg	68.725	26.591
Slovacia	112.028	9.694		Malta	504	2.318
Slovenia	164.226	5.146		Polonia	513.972	17.818
Spania	147.424	52.353		Portugalia	64.459	18.109
Estonia	17.953	3.733		Republica Cehă	47.578	22.743
Finlanda	8.155	21.014		România	50.855	10.028
Franța	135.974	203.019		Marea Britanie	49.210	57.226
Grecia	6.924	6.383		Suedia	11.456	39.120

Notă.- Aceste date, publicate de UE, se bazează pe formularele A1 care stabilesc situația privind Securitatea Socială a lucrătorilor atunci când se deplasează în cadrul Uniunii.

L.D.T.: Lucrători trimiși detașați în alte țări. L.D.P.: Lucrători detașați primiți din alte țări.

În continuare indicăm paginile web ale Organizațiilor participante la acest Proiect, cu care puteți lua legătura:

Spania

Coalición de Sindicatos Independientes de Madrid (Coaliția Sindicală Independentă a Lucrătorilor din Madrid) (CSIT UNIÓN PROFESIONAL)
www.csit.es

Universidad Nacional a Distancia de Madrid (Universitatea Națională la Distanță din Madrid) (UDIMA) www.udima.es

Asociación Industrial Técnica y de Comercio (Asociația Industrială, Tehnică și de Comerț) (ASITECO)

Polonia

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (OPZZ) www.opzz.org.pl

Stowarzyszenie Inicjatywa Mobilności Pracy (Labour Mobility Initiative Association) www.inicjatywa.eu / www.mobilelabour.eu

România

Federația Națională a Sindicatelor din Administrație (FNSA) www.fnsa.eu

National Agency of Civil Servants (NACS), Ministry of Regional Development and Public Administration www.anfp.gov.ro

Bulgaria

National Federation of Commerce, Services, Customs and Tourism Podkrepa (NF TUKOT) www.podkrepa.org

Marea Britanie

General Federation of Trade Unions Educational Trust (GFTU) www.gftu.org.uk

Serbia

Confederation of Autonomous Trade Unions of Serbia (CATUS) www.sindikats.rs

Macedonia

Trade Union of Public and State Administration of Macedonia (SADU)
www.sadu.mk

Business Confederation of Macedonia (BCM), www.bcm.mk

Montenegro

Trade Union of Health and Social Care of Montenegro www.usscg.me

Albania

Trade Union of Independent Trade Unions of Albania (BSPSH),
www.bspsh.org.al

The sole responsibility lies with the author. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained therein.

This copy is free



With financial support from the European Union