

ISA

Raportul final

Martie 2021



Consortiul ISA



Coordonator proiect (Italia)
www.cnce.it



КАМАРА НА СТРОИТЕЛИТЕ В БЪЛГАРИЯ
BULGARIAN CONSTRUCTION CHAMBER

(Bulgaria)
<https://ksb.bg/>



Association Européenne des Institutions Paritaires
European Association of Paritarian Institutions

(Belgia)
<https://aeip.net/>



(Franța)
<http://www.irshare.eu/en/>



(Italia)
www.fondazionebrodolini.it



(Polonia)
<http://zzbudowlani.pl/>



(Portugalia)
<https://www.iscte-iul.pt/>



MINISTERUL MUNCII
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE

(România)
<http://mmuncii.ro/>



(Spania)
<https://notus-asr.org/>

recerca social aplicada
investigación social aplicada
applied social research
recherche sociale appliquée



Organizație Asociață (Portugalia)
<https://www.act.gov.pt>

Autori

Raportul final ISA a fost redactat de: Iudicone, F., Zheleva, M., Antova, D., Turlan, F., Baron, B.M., Virgilio, G., Kus, J., Veloso, L., Marques, J., Sales Oliveira, C., Tache, C., și Frías, J.

Capitolele au fost redactate după cum urmează:

Introducere și concluzii - Feliciano Iudicone (FGB)

Plan la nivel de țară: Bulgaria - Maria Zheleva, Djani Antova (BCC)

Plan la nivel de țară: Franța - Frederic Turlan (IRShare)

Plan la nivel de țară: Italia - Feliciano Iudicone (FGB), Bianca Maria Baron, Giacomo Virgilio (CNCE)

Plan la nivel de țară: Polonia - Jakub Kus (ZZ Budowlani)

Plan la nivel de țară: Portugalia - Luísa Veloso, Joana Marques, Catarina Sales Oliveira (ISCTE IUL)

Plan la nivel de țară: România - Cristian Tache (MMPS)

Plan la nivel de țară: Spania - Julia Frías (Notus)

Echipa Proiectului ISA mulțumește tuturor experților și părților interesate care au participat la evenimentele Proiectului și care au contribuit la evaluarea acordurilor de cooperare și la discuțiile privind recomandările politice.

Informații suplimentare despre Proiect pot fi găsite pe site-ul web: www.isaproject.eu



Acest raport a fost elaborat pentru proiectul ISA, care a primit finanțare în cadrul cererii de propuneri VP / 2018/011 a DG Ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și incluziune a Comisiei Europene. Opiniile exprimate în acest raport reflectă doar punctul de vedere al autorilor. Comisia Europeană nu răspunde de modul în care ar putea fi utilizate informațiile cuprinse în acest raport.

Cuprins

Introducere.....	6
Plan la nivel de țară: Bulgaria.....	9
Informații contextuale.....	9
‘Argumente de afaceri’ pentru aderarea la un acord existent sau pentru semnarea unui acord similar.....	12
Obstacole în calea aderării la sau a implementării unui acord și modalități prin care acestea ar putea fi depășite.....	12
Factorii determinanți pentru aderarea la sau pentru încheierea acordurilor și modul în care ar putea fi ei exploatați.....	13
Plan la nivel de țară: Franța.....	14
Informații contextuale.....	14
‘Argumente de afaceri’ pentru aderarea la un acord existent sau pentru semnarea unui acord similar.....	18
Obstacole în calea aderării la sau a implementării unui acord și modalități prin care acestea ar putea fi depășite.....	18
Factorii determinanți pentru aderarea la sau pentru încheierea acordurilor și modul în care ar putea fi ei exploatați.....	19
Plan la nivel de țară: Italia.....	21
Informații contextuale.....	21
‘Argumente de afaceri’ pentru aderarea la un acord existent sau pentru semnarea unui acord similar.....	23
Obstacole în calea aderării la sau a implementării unui acord și modalități prin care acestea ar putea fi depășite.....	23
Factorii determinanți pentru aderarea la sau pentru încheierea acordurilor și modul în care ar putea fi ei exploatați.....	24
Plan la nivel de țară: Polonia.....	25
Informații contextuale.....	25
‘Argumente de afaceri’ pentru aderarea la un acord existent sau pentru semnarea unui acord similar.....	28
Obstacole în calea aderării la sau a implementării unui acord și modalități prin care acestea ar putea fi depășite.....	28
Factorii determinanți pentru aderarea la sau pentru încheierea acordurilor și modul în care ar putea fi ei exploatați.....	28
Plan la nivel de țară: Portugalia.....	30

Informații contextuale	30
‘Argumente de afaceri’ pentru aderarea la un acord existent sau pentru semnarea unui acord similar	31
Obstacole în calea aderării la sau a implementării unui acord și modalități prin care acestea ar putea fi depășite	31
Factorii determinanți pentru aderarea la sau pentru încheierea acordurilor și modul în care ar putea fi ei exploatați	31
Plan la nivel de țară: România	33
Informații contextuale	33
“Argumente de afaceri” pentru aderarea la un acord existent sau pentru semnarea unui acord similar	36
Obstacole în calea aderării la sau a implementării unui acord și modalități prin care acestea ar putea fi depășite	37
Factorii determinanți pentru aderarea la sau pentru încheierea acordurilor și modul în care ar putea fi ei exploatați	39
Plan la nivel de țară: Spania	40
Informații contextuale	40
“Argumente de afaceri” pentru aderarea la un acord existent sau pentru semnarea unui acord similar	42
Obstacole în calea aderării la sau a implementării unui acord și modalități prin care acestea ar putea fi depășite	42
Factorii determinanți pentru aderarea la sau pentru încheierea acordurilor și modul în care ar putea fi ei exploatați	43
Concluzii	44

Introducere

Proiectul ISA - *Acorduri de Schimburi de Informații* – este promovat de Comitetul Național Comun din Italia al Fondului pentru Muncitorii din Construcții (Commissione Nazionale Casse Edili - CNCE) și implică, drept parteneri, Fondazione Giacomo Brodolini (FGB), în calitate de coordonator științific, precum și parteneri din alte șase țări membre UE, vizate de această acțiune, și anume: BCC (Bulgaria), IR Share și UCF (Franța)¹, ZZ Budowlani (Polonia), ISCTE-IUL (Portugalia), MMPS (România), și Notus (Spania). Consorțiul mai include și AEIP, care acționează ca partener la nivel european, precum și un actor instituțional cheie, în calitate de organizație asociată -ACT (Portugalia)².

Proiectul ISA se concentrează asupra cooperării transnaționale în domeniul detașării lucrătorilor, recunoscând rolul său cheie în garantarea unei aplicări corecte și a unei implementări adecvate a normelor UE privind detașarea.

Pe parcursul duratei de desfășurare a proiectului (ianuarie 2019 - martie 2021), partenerii au implementat un proces menit să îmbunătățească practicile existente prin: obținerea unor informații contextuale relevante, selectarea și evaluarea acordurilor existente pentru schimbul transnațional de informații, discutarea primelor descoperiri cu autoritățile publice, cu partenerii sociali, cu fondurile sectoriale și cu alte părți interesate; identificarea lacunelor existente și a oportunităților de îmbunătățire.

Drept urmare, proiectul a produs:

- Rapoarte informative de țară care oferă informații contextuale pentru fiecare țară studiată;
- „Linii directoare” în care se ilustrează caracteristicile a 11 acorduri selectate și se evaluează realizările acestora, cu scopul de a se defini o posibilă extindere a lor.
- Două seminarii online și două ateliere online organizate pentru discutarea primelor concluzii ale proiectului³;
- „Planuri la nivel de țară” în care se evaluează cooperarea administrativă în domeniul detașării, în fiecare țară acoperită de parteneriat și inclusă în acest Raport Final.

Partenerii au selectat, drept sarcină principală a proiectului, 11 acorduri, care pot fi clasificate conform tabelului următor:

Tabelul 1: lista acordurilor analizate în ghidul proiectului.

Tipul acordului	Nume	Zona geografică
Acorduri încheiate de inspectoratele de muncă	Acord de cooperare transfrontalieră între Inspectoratele de Muncă din Spania și Portugalia	ES-PT
	Acord de cooperare transfrontalieră între Inspectoratele de Muncă din Spania și Franța	ES-FR

¹IR Share a înlocuit UCF în cadrul consorțiului începând din decembrie 2020 și a contribuit la redactarea prezentului raport.

² Puteți găsi mai multe informații legate de parteneri la următorul link: <https://www.isaproject.eu/consortium/>.

³Extrase din evenimente sunt disponibile pe canalul YouTube al CNCE: <https://www.youtube.com/channel/UCKmSXCPlpoO33IWJl54JTsw>

	Acord de cooperare privind schimbul reciproc de informații între Agenția Executivă "Inspectoratul General de Muncă" din Republica Bulgaria și Autoritatea responsabilă cu Inspecția Muncii din Regatul Norvegiei	BG-NO
	Acord privind cooperarea bilaterală și schimbul de informații între Inspectoratul Național al Muncii din Republica Polonia și Autoritatea pentru Mediul de Lucru din Regatul Danemarcei	PL-DK
Acorduri promovate de ministerele muncii	Acord de cooperare administrativă transfrontalieră între Bulgaria și Franța semnat de Ministerul Muncii și Politicilor Sociale din Republica Bulgaria și Ministerul Muncii, Afacerilor Sociale, Familiei și Solidarității din Republica Franceză	BG-FR
	Acord de cooperare administrativă între Ministerul Muncii din Republica Franceză și Ministerul Muncii, Solidarității și Securității Sociale din Republica Portugheză privind detașarea lucrătorilor și prevenirea muncii nedecarate	FR-PT
	Acord bilateral între Autoritatea pentru condițiile de muncă din Portugalia și Serviciul pentru controlul legilor sociale și Serviciul pentru controlul bunăstării la locul de muncă, ambele din cadrul Serviciului public federal pentru ocuparea forței de muncă, asistență socială și consultare din Regatului Belgiei	PT-BE
	Acorduri de cooperare pentru combaterea detașării ilegale, încălcarea legislației în domeniul relațiilor de muncă, condițiilor de muncă și securității și sănătății la locul de muncă, semnate de România cu Grecia, Ungaria, Italia, Portugalia și Spania	RO-EL RO-HU RO-IT RO-PT RO-ES
Acorduri care implică fonduri sectoriale	Acorduri bilaterale transnaționale între CNCE Italia și fondurile sectoriale active în alte țări ale UE	Diferite țări (Ex. IT-DE)
	Acorduri bilaterale transnaționale între UCF Franța și fondurile sectoriale active în alte țări ale UE	Diferite țări (Ex. FR-DE)
	Acord între instituțiile de asigurări sociale (ZUS) (Polonia) și SOKA-BAU (Germania)	PL-DE

În cadrul Raportului, se face referire la Linii Directoare și documentele de informare care sunt disponibile pe website-ul www.isaproject.eu. Rezultatele Proiectelor anterioare Post-Lab și Post Lab UE oferă de asemenea o bază pentru analiză⁴. Într-adevăr ISA reprezintă continuarea naturală a acestor proiecte anterioare, prezentând practicile recomandabile și identificând fraudele existente în domeniul detașării muncitorilor și a lucrului la negru în vreme ce sus-numitele proiecte anterioare explorează și evaluează seturi de date ce ar putea fi utile în combaterea unor astfel de fraude.

⁴ Rapoartele Proiectelor EU Post Lab și Post-Lab sunt accesibile în diferite limbi la următorul link: www.tinyurl.com/eupostlab

Capitolele principale ale raportului sunt structurate sub forma unor planuri la nivel de țară, în care se explorează realizările actuale și posibilele dezvoltări ulterioare ale activităților existente de cooperare analizate în timpul proiectului.

Fiecare plan la nivel de țară conține, cu precădere:

Contextual

- **Informații** (informații privind posibile aspecte considerate relevante: autorități care dețin sau monitorizează informațiile relevante; caracteristicile și pozițiile actorilor implicați, față de detașare și de schimbul transfrontalier de informații; caracteristicile inițiativelor existente privind schimbul transfrontalier de informații; posibile prevederi legale referitoare la schimbul transfrontalier de informații; fluxurile relevante de lucrători detașați, prezența fraudelor sau a obstacolelor în calea liberei circulații);

- „**Argumente de afaceri**” **pentru aderarea la un acord existent sau pentru încheierea unui acord similar** (caracteristicile acordului considerate a fi cele mai relevante, beneficii posibile ale adoptării acordului pentru fiecare parte interesată);

- **obstacole în calea aderării la sau în calea implementării acordului și cum ar putea fi ele depășite**(de exemplu: lipsa datelor, prezența / absența dispozițiilor relevante stabilite prin lege sau prin convențiile colective);

- **factorii determinanți pentru aderarea la sau pentru încheierea acordurilor și modul în care ar putea fi ei exploatați** (de exemplu, existența unor informații mai detaliate sau mai fiabile decât cele împărtășite în baza acordului, posibilitatea de a ne adresa unei game mai variate de actori, prezența condițiilor de susținere).

La finalul Raportului, se găsește o secțiune de încheiere în care se compară constatările făcute în cadrul planurilor la nivel de țară și din proiectele anterioare. Concluziile propun unele recomandări generale ce vizează partenerii sociali și factorii de decizie politică.

Plan la nivel de țară: Bulgaria

Informații contextuale

Principalele autorități care dețin sau monitorizează informațiile relevante referitoare la lucrătorii detașați în Bulgaria sunt:

- Agenția Națională pentru Venituri (NRA)
- Agenția Executivă a Inspectoratului General de Muncă (GLI EA)
- Ministerul Muncii și al Politicilor Sociale (MLSP)

Agenția Națională pentru Venituri este responsabilă cu emiterea formularelor A1, cu gestionarea tuturor datelor companiilor referitoare la tipurile de activități și de venituri generate pe teritoriul Bulgariei și în străinătate, a aspectelor contractuale și a respectării cerințelor impuse pentru detașarea lucrătorilor conform Directivei relevante. Printre altele, agenția gestionează următoarele date: tipul de activitate a companiei care detașează lucrătorii, numărul de angajați, tipul contractelor de muncă încheiate și legea aplicabilă a muncii, veniturile companiei în Bulgaria și în țara gazdă. În cazul în care companiile nu respectă oricare dintre cerințele, NRA poate refuza emiterea unui formular A1.

Ministerul Muncii și al Politicilor Sociale deține competențe asupra relațiilor industriale și a implementării politicilor de muncă, cu scopul general de a îmbunătăți calitatea și siguranța locului de muncă, prin protejarea nivelului de angajare, a bunăstării și a drepturilor sociale ale muncitorilor. În domeniul relațiilor internaționale, ministerul încheie acorduri de cooperare în sectorul securității sociale și în cel legat de condițiile de lucru.

Agenția Executivă a Inspectoratului General de muncă, înființată în cadrul Ministerului Muncii și al Politicilor Sociale, monitorizează respectarea legislației privind siguranța și sănătatea în muncă din Bulgaria. Activitățile sale se bazează pe principiile publicității și ale prevenției în timpul inspecțiilor de muncă, în cooperare cu instituții, partenerii sociali și ONG-uri. În plus, GLI EA oferă recomandări și consultanță tehnică privind toate chestiunile legate de muncă și de detașarea lucrătorilor. De asemenea, Agenția se ocupă și de întreținerea portalului oficial de informare pentru companii și pentru lucrătorii detașați în Bulgaria. Acest portal oferă informații legate de condițiile de muncă, de salariile minime, de remunerație, de mobilitatea forței de muncă, de convențiile colective semnate la nivel sectorial și național, definiții juridice, sancțiuni, etc. În conformitate cu legea, toate convențiile colective semnate pentru toate sectoarele, la nivel național, trebuie să fie înregistrate la GLI EA. În plus, Agenția oferă informații referitoare la salariile minime din statele membre UE și procesează plângerile venite din partea cetățenilor angajați în străinătate.

GLI EA controlează și monitorizează activitatea agențiilor de recrutare, verificând ofertele de muncă din Bulgaria și din străinătate și are dreptul de a face inspecții care se desfășoară, uneori, în colaborare cu Ministerul de Interne, cu Agenția pentru Plasarea Forței de Muncă și cu alte instituții relevante. GLI EA controlează procesul de detașare a lucrătorilor în UE și în țări terțe. În 2019, agenția a realizat 730 inspecții legate de lucrătorii detașați, dintre care, cele mai multe, s-au făcut în domeniul transportului și în cel al construcțiilor. În 2019, cele mai grave încălcări referitoare la lucrătorii detașați în UE, în sectorul construcțiilor, erau legate de documentele neconforme, de remunerațiile neplătite și neacumulate și de plata unor salarii mai mici decât cele stabilite prin lege și/sau decât salariile minime impuse pentru țara de destinație⁵.

⁵ https://www.gli.government.bg/sites/default/files/upload/archive/docs/2020-08/Godisen_doklad_2019.pdf

Partenerii sociali din sectorul construcțiilor sunt implicați în mod activ în inițiative legate de lucrătorii detașați și de reducerea neregulilor și a violențelor pe tot parcursul procesului de detașare, de obținerea unor condiții corecte de muncă și de lucrul la negru. Totuși, cele mai multe dintre aceste inițiative sunt finanțate din fonduri europene și nu se referă în mod specific la încheierea unor contracte pentru schimbul transfrontalier de informații. Până de curând, aceste activități s-au concentrat în principal pe măsuri ușoare, precum campaniile de informare, creșterea gradului de conștientizare, cercetarea și schimburile de informații pe marginea celor mai bune practici. Totuși, în 2020, Camera de Construcții din Bulgaria (BCC) a lansat o inițiativă pentru a contribui la îmbunătățirea procesului de detașare a lucrătorilor, prin schimburi de informații pe marginea bunelor practici cu alte țări. În Bulgaria, nu există dificultăți legate de emiterea formularelor A1 deoarece acest proces este aliniat legislației UE. Cu toate acestea, principala problemă se referă la culegerea de informații referitoare la ceea ce se întâmplă în timpul perioadei de detașare.

După ce a analizat mai multe sisteme de monitorizare relevante, BCC a selectat schema pentru studiul ulterior ca model de ajustare la contextul bulgar

Motivele acestei decizii au fost în primul rând faptul că Bulgaria și Portugalia sunt cele două țări care detașează cei mai mulți lucrători în UE, și în al doilea rând, cercetările realizate arată că practicile folosite de instituțiile portugheze pentru colectarea de informații referitoare la lucrătorii portughezi detașați sunt foarte eficiente, din punct de vedere al cooperării, atât la nivel inter-instituțional cât și la nivel internațional. Prin urmare, BCC a contactat instituția portugheză *Autoridade para As Condições do Trabalho* (ACT) pentru a afla perspectivele sale referitoare la schema de monitorizare și supraveghere și la sistemul de feedback folosit pentru a se urmări procesul efectiv de detașare a lucrătorilor în afara Portugaliei. BCC și-a unit forțele cu Agenția Națională de Venituri (NRA), care este responsabilă cu emiterea formularelor A1 în Bulgaria. Întâlnirea virtuală inaugurală pentru aceste schimburi de informații a avut loc la sfârșitul anului 2020, când cele trei părți și-au prezentat așteptările și au indicat principalele probleme legate de detașarea lucrătorilor în Bulgaria și principalele zone posibile de cooperare. În această inițiativă s-a implicat și ziarul "Stroitel" – o publicație online, cu ediție de week-end printată pe hârtie, dedicată sectorului construcțiilor⁶.

Următoarea întâlnire cu reprezentanții BCC, NRA, ACT și cu alte instituții portugheze relevante este programată în prima jumătate a anului 2021. Printre subiectele de discuție se vor număra:

- Instituțiile portugheze s-au implicat în colectarea și analizarea informațiilor referitoare la lucrătorii detașați și la companiile care lucrează la proiecte de construcții în interiorul UE, din punct de vedere al executării contractelor, al termenelor limită pentru implementarea proiectelor, al volumului lucrărilor de construcții, al remunerațiilor primite de către muncitori în funcție de preceperea și de funcția deținută, al calității lucrărilor de construcții și al plângerile depuse de contractanții principali împotriva sub-contractanților lor.
- Tipurile de informații colectate de instituțiile portugheze în perioadele de detașare.
- Cadrul legal care reglementează procesul de colectare a informațiilor referitoare la lucrătorii detașați.

⁶[Stroitel, Nr 43, pag. 10](#)

- Practici pentru sprijinirea și asistarea companiilor portugheze și a indivizilor portughezi în desfășurarea activităților lor în străinătate, în cazul unor dispute de muncă, al unor plângeri, etc.
- Combaterea și prevenirea competiției neloiale.

În ceea ce privește fondurile paritare, în prezent nu există nici un fond pentru sectorul construcțiilor nici norme legislative în acest domeniu. De-a lungul anilor, au existat numeroase discuții între partenerii sociali, pentru stabilirea unui astfel de fond pentru perioade dificile și pentru scheme de pregătire. Totuși, negocierile nu au abordat nici un subiect privind lucrătorii detașați.

În ceea ce privește acordurile de schimb transfrontalier de informații în domeniul lucrătorilor detașați, GLI EA este instituția care deține dreptul de a încheia și a implementa astfel de acorduri. O parte semnificativă a activității de schimb de informații referitoare la lucrătorii detașați, dintre agenție și alte state membre UE se desfășoară, în principal prin intermediul sistemului IMI⁷. În 2019, cele mai multe solicitări au fost legate de legalitatea procesului de detașare precum și de unele clarificări referitoare la acțiunile angajatorilor care încearcă să ocolească legislația muncii, inclusiv unele tentative de exploatare a lucrătorilor, de dumping social, detașări fictive, etc. Pe parcursul întregului an, Agenția a primit 222 solicitări din partea altor state membre și a transmis 16 cereri, cinci dintre ele referitoare la colectarea unor sancțiuni. De obicei, Franța și Belgia folosesc în mod frecvent sistemul. Totuși, numărul de cereri din Austria, Germania și Olanda este și el în creștere. Ca urmare a acestui fapt, în 2019, GLI EA a desfășurat 95 verificări, cel mai adesea pe marginea următoarelor chestiuni: emiterea și autenticitatea formularelor A1, procentajul din venitul companiei aflat la nivel local și în străinătate, precum și acuratețea documentelor de plată. În cele mai multe cazuri, solicitările de informații se referă la următoarele sectoare: construcții, agricultură și transporturi⁸.

Pentru alte tipuri de informații, care nu sunt acoperite de sistemul IMI, GLI EA a semnat acorduri cu peste 20 țări. Acestea se referă la cooperarea în domeniul schimbului de informații și al aplicării legislației privind siguranța și sănătatea în muncă, legislația muncii și munca la negru, precum și combaterea lucrului la negru și a fraudelor sociale transfrontaliere. Activitățile tipice includ: inspecțiile comune, schimbul de informații privind salariile, condițiile de muncă, neregulile, cazurile de muncă la negru, accidentele de muncă în care sunt implicați lucrători detașați, încălcări ale legislației muncii și documente și schimbul de materiale informative relevante. În plus, părțile semnatare își împărtășesc și cele mai bune practici și realizează diverse programe de training pentru a-și dezvolta capacitățile pentru o mai bună cooperarea internațională. Aceste acorduri nu sunt devotate în mod exclusiv sectorului construcțiilor ci se referă la toate industriile.

Un exemplu interesant de Acord pentru schimbul transfrontalier de informații este cel semnat de GLI EA cu Autoritatea de Inspecție a Muncii din Regatul Norvegiei (LIA). Acest aranjament nu prevede doar schimbul de informații privind încălcările legislației muncii, lucrul la negru și sănătatea și siguranța în muncă, în cadrul companiilor care operează pe teritoriul ambelor țări ci presupune și schimburi de informații pe marginea celor mai bune practici, schimburi de inspectori și programe de training pentru o înțelegere mai bună a legislației muncii din ambele țări.

⁷ IMI este un instrument online sigur, multilingv, care facilitează schimbul de informații între autoritățile publice implicate în implementarea practică a legislației UE. A se vedea: https://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/about/index_en.htm

⁸ https://www.gli.government.bg/sites/default/files/upload/archive/docs/2020-08/Godisen_doklad_2019.pdf

‘Argumente de afaceri’ pentru aderarea la un acord existent sau pentru semnarea unui acord similar

Acordul dintre GLI EA și LIA acoperă o gamă largă de activități și este benefic pentru toți actorii implicați – companiile, lucrătorii, instituțiile și partenerii sociali. El reduce sarcina administrativă pentru companii, stimulează gradul de conștientizare în rândul lucrătorilor și oferă oportunități de împărtășire a cunoștințelor deținute, de realizare mai ușoară a inspecțiilor transfrontaliere și de prevenire a fraudelor. Prin urmare, acordul poate fi extins la alte țări și poate fi semnat exclusiv pentru sectorul construcțiilor. Statisticile GLI EA indică faptul că cererile venite prin sistemul IMI, referitoare la sectorul construcțiilor se situează printre primele locuri, ceea ce sugerează faptul că este nevoie de o sporire a activităților de schimburi de informații și de prevenire a fraudelor în acest domeniu. Printre caracteristicile foarte utile ale acestui acord se numără campaniile de informare și activitățile comune coordonate. Extinderea acestor caracteristici exclusiv în sectorul construcțiilor ar putea fi foarte benefică pentru întreaga piață, pentru angajați și pentru stat. Promovarea unor condiții decente de muncă în rândul lucrătorilor, creșterea gradului de conștientizare asupra drepturile pe care le dețin în străinătate, ar putea avea un impact pozitiv asupra procesului de detașare, deoarece, de obicei, lucrătorii sunt mai puțin familiarizați cu aceste chestiuni, din cauza complexității lor și/sau a barierelor lingvistice. Dacă angajații ar fi mai bine informați pe marginea condițiilor de muncă și a specificității legislației muncii din țara gazdă, ei ar deține suficiente cunoștințe pentru a preveni chiar ei fraudele.

Pe de altă parte, inspecțiile comune au potențialul de a reduce exploatarea lucrătorilor și diversele forme de încălcare a legislației muncii.

Obstacole în calea aderării la sau a implementării unui acord și modalități prin care acestea ar putea fi depășite

Când vine vorba de aderarea la, implementarea și dezvoltarea acordurilor existente, unul dintre principalele obstacole ar putea fi lipsa motivației și a dorinței de cooperare mai strânsă între actorii implicați – organizațiile patronale, uniunile sindicale și autoritățile publice. Prezența și/sau absența voinței, cu precădere a voinței politice este strâns legată de disponibilitatea instrumentelor financiare care, în cazul acordurilor existente între GLI EA și Inspectoratul Norvegian de Muncă, sunt asigurate de “Mecanismul Financiar Norvegian”⁹. Lipsa fondurilor reprezintă una dintre principalele piedici în calea implementării, a consolidării și a dezvoltării acordurilor existente și în calea aprofundării cooperării dintre părțile implicate. Totuși, voința politică este direct legată de situația actuală complexă, dinamică și impredictibilă din UE și din întreaga lume, cauzată de restricțiile de călătorie impuse de diverse țări și societăți în lupta cu răspândirea virusului COVID 19. Restricțiile impuse au îngreunat semnificativ eforturile țărilor de a face strategii de planificare pe termen lung și, în consecință, statelor le este mult mai greu să implementeze activitățile dorite, în baza acordurilor deja existente și să încheie acorduri noi. Într-adevăr, restricțiile de călătorie limitează răspândirea coronavirusului și protejează sănătatea oamenilor. Totuși, ele au un impact negativ asupra cooperării transfrontaliere în domeniul mobilității forței de muncă și împiedică

⁹<https://www.eeagrants.bg/>

organizarea întâlnirilor fizice, față în față, între reprezentanții părților implicate. Lipsa contactelor față în față, care au fost, în prezent, înlocuite de conferințe online, limitează, într-o anumită măsură schimbul de informații și idei și stabilirea unor contacte personale care facilitează, în general, atât activitățile comune cât și cooperarea, implementarea și consolidarea acordurilor existente.

Printre principalele activități ale instituției GLI EA, ca parte a acordurilor de cooperare cu instituțiile partenere se numără organizarea unor inspecții comune, cu echipe de inspectori de muncă din ambele țări și împărtășirea experiențelor - activități care sunt suspendate, în prezent din cauza măsurilor pandemice¹⁰. Contactele personale dintre inspectorii din Bulgaria, Norvegia, Germania și Franța, printre altele, dezvoltate în cadrul întâlnirilor și al conferințelor dinainte de criza sanitară, sunt foarte utile în munca lor de zi cu zi, legată de detașarea lucrătorilor, de schimbul de informații și de interpretarea legislației aplicabile, etc. De asemenea, ultimul dar nu cel din urmă obstacol în calea implementării, a dezvoltării și a extinderii acordurilor de cooperare existente ar putea fi trăsăturile personale ale actorilor implicați, motivația lor de a fi proactivi precum și competențele și cunoștințele lor din domeniul legislației naționale și internaționale.¹¹

Factorii determinanți pentru aderarea la sau pentru încheierea acordurilor și modul în care ar putea fi ei exploatați

Factorii determinanți pentru implementarea sau consolidarea acordurilor existente de cooperare transfrontalieră dintre GLI EA și instituțiile sale partenere sunt mai mult sau mai puțin similari cu potențialele obstacole. Totuși, ei au un efect opus. Voința politică pentru o cooperare eficientă în domeniul mobilității forței de muncă și al detașării lucrătorilor este extrem de importantă dar ea, depinde, totuși, de diverși factori. Aceștia sunt: relațiile dintre puterile politice, viziunea lor privind politicile din Bulgaria, cu precădere în domeniul muncii și al afacerilor sociale precum și conștientizarea faptului că o astfel de cooperare transfrontalieră este benefică pentru toți actorii implicați. În plus, voința politică a partenerilor europeni mai depinde și de relația de putere existentă într-un context european mai larg – în cadrul Politicii UE privind mobilitatea forței de muncă, ce a câștigat mai multă vizibilitate grație unor inițiative care nu au fost aprobate de toate Statele Membre precum “Pachetul Mobilitate”. În acest sens, disponibilitatea resurselor financiare depinde în mod direct de voința politică din interiorul UE și de la nivelul guvernelor naționale. Fondurile suplimentare facilitează desfășurarea unor întâlniri comune între actorii implicați, realizarea de diverse instrumente (broșuri informative, aplicații interactive, site-uri cu informații privind drepturile și obligațiile companiilor care detașează lucrători și ale lucrătorilor detașați), implementarea campaniilor de informare în rândul cetățenilor precum și dezvoltarea și mentenanța centrelor de consultanță, precum proiectul Fair Mobility (Mobilitate Echitabilă)¹². Disponibilitatea fondurilor are potențialul de a înlătura anumite obstacole aflate în calea unei cooperări mai eficiente, crescând nivelul motivațional și competențele reprezentanților autorităților publice care supraveghează toate domeniile legate de lucrătorii detașați. De asemenea, este foarte importantă pentru construirea și consolidarea acordurilor de cooperare existente între GLI EA și instituțiile sale partenere din alte State Membre, menținerea sub control a răspândirii virusului COVID 19 și reluarea întâlnirilor și a

¹⁰<https://www.gli.government.bg/bg/node/4842>

¹¹Cercetare primară cu reprezentanții GLI EA

¹²<https://www.faire-mobilitaet.de/>

conferințelor comune deoarece, astfel de activități generează schimburi importante de experiențe între inspecții. Contactul direct față în față contribuie la un schimb complet de idei, propuneri și informații și ajută la construirea unor relații bune, care devin, ulterior, baza implementării cu succes a activităților comune și a combaterii eficiente a problemelor din domeniul detașării lucrătorilor ¹³.

Plan la nivel de țară: Franța

Informații contextuale

Principala legislație împotriva fraudelor la detașarea lucrătorilor a fost adoptată în 2014¹⁴ și a fost, de atunci, înăsprită de câteva ori. Aparent, criza datoriei a reprezentat principala motivație care a forțat autoritățile publice să reacționeze la diversele forme de fraudă care produceau pagube schemei de securitate socială și bugetului de stat. Dezvoltarea exponențială a detașării lucrătorilor – în 2013 existau de 10 ori mai multe declarații pentru lucrători detașați decât în 2003 – și impactul său asupra opiniei publice au forțat, de asemenea, autoritățile publice să reacționeze, beneficiind de sprijinul partenerilor social în acest efort.

Principala instituție însărcinată cu monitorizarea și controlul detașării lucrătorilor este **Inspectoratul de Muncă**, care a încheiat câteva acorduri de cooperare cu alte organisme de control din UE¹⁵, prefigurând cooperarea ce avea mai târziu să fie sprijinită de Autoritatea Europeană a Muncii (ELA)¹⁶. Inspectoratul pentru Muncă lucrează în cooperare cu câteva organisme de control: organismele însărcinate cu inspecțiile în domeniul colectării contribuțiilor sociale (Urssaf, MSA), cu poliția și jandarmeria, dar și cu serviciile de impozitare, vamale și de concurență, precum și cu inspectorii specializați în transporturi. Spre exemplu, în 2017, au fost controlate 70.000 companii, 35% dintre ele în cadrul unor inspecții comune la care au participat mai multe organisme de control¹⁷. Organismul centralizat care este responsabil cu coordonarea acestei rețele de organisme, Delegația Națională Anti-Fraudă (*Délégation nationale à la lutte contre la fraude* - DNLF), a fost înființat în 2008¹⁸.

În 2015, pentru a-și spori eficiența, Inspectoratul de Muncă a creat Grupul Național de Monitorizare, Sprijin și Control (*Groupe national de veille d'appui et de contrôle* – GNVAC) – un serviciu specializat al Direcției Generale a Muncii (*Direction Générale du Travail* - DGT) și 18 unități

¹³ Sursă: Cercetarea primară cu reprezentanții GLI EA.

¹⁴Parlamentul a adoptat 'Legea nr. 2014-790 din data de 10 iulie 2014 pentru lupta împotriva concurenței sociale nelegale' care este rezultatul mai multor rapoarte parlamentare ce prezintă numeroase cazuri în care regulile de detașare transfrontalieră sunt încălcate de companiile ce detașează lucrători pe teritoriul francez. Obiectivul a fost acela de a transpune imediat în legislația franceză, o parte din Directiva 2014/67/UE, referitoare la aplicarea Directivei Directive 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor.

¹⁵În 2016, s-a semnat un acord de cooperare cu Polonia. În 2017, s-a semnat un acord operațional de implementare cu Bulgaria și Portugalia. Asta a adus numărul textelor în care se definesc modalitățile de cooperare bilaterală cu zece State Membre UE, la 12. Un prim comitet director a fost organizat în 2018, pentru fiecare acord și s-a adoptat un program de activități comune. Acordul încheiat cu Spania a fost actualizat în data de 26 aprilie 2019.

¹⁶Guvernul francez a sprijinit în mod activ crearea ELA.

¹⁷Ministerul Muncii, Plan national de lutte contre le travail illégal, Bilanç 2016-2018 et priorités 2019-2021, 8 Iulie 2019, https://www.economie.gouv.fr/files/files/directions_services/dnlf/dossier_de_presse_CNLT_8_juillet_2019.pdf

¹⁸Préfet de la région Normandie, L'organisation de la lutte contre le travail illégal, 14 ianuarie 2020, <https://normandie.direccte.gouv.fr/L-organisation-de-la-lutte-contre-le-travail-illegal>

regionale specializate (URACTI), care aveau, în decembrie 2018, un total de 134,5 agenți (în unitățile FTE). Această organizare recentă permite implementarea unor răspunsuri mai eficiente în fața fraudelor complexe, multiple sau realizate pe scară largă.

Organismele de protecție socială (Urssaf, MSA) gestionează datele referitoare la contribuțiile sociale care sunt transmise de angajatori, împreună cu alte informații cheie precum: sectorul de activitate al companiei, numărul său de angajați, remunerația, contractul colectiv și nivelul de plată aplicat pe scara plăților.

Începând din data de 1 ianuarie 2017, Declarația Socială Nominativă *Déclaration sociale nominative* - DSN)¹⁹ este unica metodă de transmitere a declarațiilor periodice depuse de angajatori la organismele de protecție socială și de raportare a evenimentelor de tip: boală, atestarea angajatorului pentru serviciul public de plasare a forței de muncă (Pôle emploi), etc. Înlocuind majoritatea declarațiilor sociale, această declarație unică, lunară, digitală le permite angajatorilor să simplifice, să securizeze și să-și îndeplinească obligațiile sociale într-un mod mai fiabil. Pentru angajați, ea înseamnă o procesare mai rapidă a dosarelor, cu mai puține riscuri de eroare. Toate organizațiile primesc direct, informațiile care le privesc în mod direct.

În ceea ce privește detașarea lucrătorilor, orice angajator stabilit în afara Franței, care detașează angajați pe teritoriul francez, trebuie să depună o declarație prealabilă de detașare sau un certificat de detașare la inspectoratul de muncă din regiunea în care urmează să se desfășoare serviciul, înainte de a începe lucrul în Franța. Această declarație se depune printr-un portal web SIPSI, a cărui versiune nouă este disponibilă din iulie 2019²⁰.

Noua versiune simplifică și clarifică sistemul pentru a le permite noilor companii să își depună declarațiile cât mai rapid și cât mai corect cu putință. De asemenea, ea oferă și instrumente noi și mai eficiente de controlare a serviciilor.

SIPSI are versiuni de acces în mai multe limbi - franceză, engleză, germană, italiană și spaniolă.

Conform Ministerului Muncii, baza de date conține “informații mai exacte și instrumente mai eficiente puse la dispoziția ofițerilor de inspecție a muncii, prin intermediul unei unelte de lucru, inclusiv noi funcții de căutare și de direcționare”. În plus, organismelor de inspecție li se oferă și o soluție de consultare a bazei de date, cu posibilitatea de a integra consultarea SIPSI direct în aplicațiile de inspecție.

În ceea ce privește sectorul construcțiilor, fondurile sectoriale gestionate de organizațiile patronale sunt responsabile cu intermedierea unui set principal de elemente salariale, precum plata pentru concedii și plata în caz de vreme rea. În principiu, companiile din sectorul construcțiilor și cele din sectorul public, care sunt stabilite în afara teritoriului francez, trebuie să se înscrie într-un fond de concediu pentru intemperii (Congés Intempéries BTP (CIBTP)) de îndată ce detașează lucrători în Franța, în conformitate cu prevederile Articolelor L.1262-4 și D.3141-14 din Codul Muncii. Cel din urmă articol afirmă că schema stipulată în secțiunea din Codul Muncii referitoare la fondul de plăți pentru concedii “*se aplică și în cazul întreprinderilor care nu sunt stabilite în Franța.*”

Evenimentul declanșator al obligației de afiliere la un fond CIBTP, precum și obligațiile rezultate ca urmare a acestei afiliere, în ceea ce privește declararea salariilor plătite și plata contribuțiilor conexe, este reprezentat, prin urmare, de faptul că acea companie detașează lucrători pe teritoriul francez.

¹⁹ <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/declarer-et-payer/comment/la-declaration-sociale-nominativ.html>

²⁰ <https://www.sipsi.travail.gouv.fr>.

Acest principiu are unele excepții, stipulate în Articolele D. 3141-26 și D. 3141-27 din Codul Muncii. Acordul bilateral menționat aici a fost stabilit mai degrabă în baza celui de-al doilea articol de mai sus. Spre exemplu, articolul D.3141-26 prevede faptul că *“toate companiile menționate în Articolul D. 3141-14, stabilite în alte state membre ale Uniunii Europene sau în unul dintre celelalte state semnatare ale Acordului din Spațiul Economic European ar putea fi scutite de obligațiile”* enumerate în sub-sectiunea referitoare la companiile din sectorul construcțiilor *“dacă pot dovedi că angajații lor beneficiază de drepturile lor la un concediu plătit pentru perioada de detașare în condiții cel puțin echivalente cu cele stipulate de legislația franceză”²¹.*

Pentru a da un exemplu: după un studiu intensiv, s-a recunoscut existența unei scheme de Drepturi echivalente la concediu între Franța și Germania. În acest context, s-a semnat un acord de exceptare în data de 26 noiembrie 1997 între CIPTB-UCF și fondul german SOKA-BAU.

Apoi, s-au semnat acorduri similare cu fonduri din Austria (BUAK) și Italia (CNCE). Grație acestor acorduri, companiile care activează în domeniul construcțiilor pot continua să plătească contribuțiile către fondul din țara de origine, atunci când își trimit lucrătorii din construcții peste hotare, într-un mod similar cu ceea ce se întâmplă în domeniul asigurărilor sociale.

În practică, fondul competent pentru concediile plătite, unul dintre cele 13 fonduri afiliate UCF (Union des caisses de France), se asigură că, în data detașării lucrătorilor, compania care face detașarea este afiliată în mod regulat și este la zi cu plata contribuțiilor datorate pentru toți lucrătorii declarați. Apoi, fondul emite un certificat prin care indică faptul că acea companie este la timp cu plățile, în momentul detașării. Documentele sunt transmise de către fondul statului de expediere, către fondul competent din statul gazdă, prin intermediul UCF.

Din acest motiv, fondurile locale și organismele lor de management stabilite la nivel național, precum UCF, dețin date referitoare la activitățile și forța de muncă din cadrul companiilor de construcții, precum și la salariile lucrătorilor și la plata contribuțiilor prin care se acoperă elementele salariale intermediare.

De asemenea, Franța a emis și un card de identitate (*‘carte BTP’*) pentru sectorul construcțiilor, care este obligatoriu din 2017. El exista și înainte, pe bază voluntară dar a fost apoi adoptat de un număr tot mai mare de companii (în total, între 10 și 15% din companii au solicitat emiterea lui). Cardul de identitate este și el gestionat de UCF, dar el nu intră sub incidența acordurilor menționate mai sus. Asta înseamnă că o companie străină care detașează lucrători în Franța trebuie să își contacteze fondul sectorial din țara de origine pentru a primi un certificat pe care să-l prezinte instituției UCF din Franța. În același timp, ea trebuie să contacteze și un serviciu special al UCF pentru a solicita cadrul de identitate pentru fiecare lucrător detașat și pentru fiecare detașare. De la lansarea cardului BTP, în aprilie 2017 și până în data de 31 martie 2020, au fost comandate și emise 2.529.372 astfel de carduri (dintre care, 1.841.461) erau încă valabile în data de 31 martie 2020). Începând din data de 1 noiembrie 2020, fiecare card costă 9,80 euro, bani plătiți de compania care detașează²².

Datele de pe aceste carduri de identitate sunt diferite față de cele pe care UCF le colectează de la companiile sale membre. Nu există nicio corelare între datele pe fondurile le colectează de la

²¹ UCF a publicat, pe site-ul său, un fluturaș cu textele de referință aplicabile fondului de concediu:

https://www.cibtp.fr/media/commun/1_Documents/doc_textes-de-reference_2020-07.pdf

²²UCF, Carte BTP : baisse de la redevance à compter du 1er novembre 2020, Comunicat de Presă, 16 Octombrie 2020, <https://www.cibtp.fr/actualite/-/presse/actualites/actualite/carte-btp-baisse-de-la-redevance-a-compter-du-1er-novembre-2020>

membrii lor, pentru a-și desfășura activitățile legate de concediile plătite și datele colectate în contextul emiterii cardurilor de identitate. Instituției UCF i s-a încredințat gestionarea administrativă, tehnică și financiară a cardului de identitate (decretul n°2016-175 din 22 Februarie 2016). Aceasta este o misiune la nivel național diferită de alte misiuni statutare transferate de autoritățile superioare către UCF sau către fondurile pentru concedii plătite. Datele gestionate în acest cadru nu le sunt transmise instituțiilor din alte state membre UE. Principalul interlocutor al UCF în acest sens este ministerul supraveghetor, Ministerul Muncii.

În ceea ce privește trendurile de detașare, așa cum se arată și în Rezumatul de Țară, Franța, este în principal o țară gazdă. Numărul lucrătorilor înregistrați detașați în Franța a crescut de la 6.455 în 2005 la 81.420 în 2015. De atunci, a crescut semnificativ, până la 127.572 în 2016 și 208.515 în 2017 (+63% comparativ cu 2016).

În aceeași perioadă, numărul de lucrători detașați înregistrați a crescut de la 354.139 al 516.625 (+162.486 comparativ cu 2016, +46%). Conform Ministerului Muncii²³, această creștere bruscă are trei explicații principale: (i) folosirea serviciului de depunere a declarațiilor de la distanță SIPSI, care a făcut posibilă înregistrarea unui număr mai mare de declarații, în condițiile în care unele răspunsuri din studiile precedente erau incomplete. Creșterea numărului de declarații și a lucrătorilor detașați, observată în anul 2018 este mai puțin importantă, fiind apropiată de cea observată în anii precedenți, la nivelul a +20% pentru declarații și +13% pentru lucrătorii detașați, comparativ cu 2017; (ii) o respectare mai strictă a reglementărilor, grație unei cunoașteri mai aprofundate a formalităților necesare și a serviciului de depunere a declarațiilor de la distanță SIPSI, dar și grație înăsprirea controalelor și penalităților începând din 2015. Amenda penală, care aproape că nu fusese aplicată niciodată pentru nedepunerea declarației, a fost înlocuită de o amendă administrativă (s-au emis 1.034 astfel de amenzi în 2017); (iii) Creșterea în continuare a numărului de lucrători detașați, care fusese deja observată și în anii anteriori, deși este greu de cuantificat cu precizie în ce măsură această creștere a numărului de lucrători detașați înregistrați este cauzată de o mai bună respectare a regulilor și în ce măsură este generată de o creștere numerică efectivă. Din totalul declarațiilor depuse, 48.207 au fost înregistrate în sectorul construcțiilor în 2017 și s-au înregistrat în total 122.739 muncitori detașați²⁴. În plus, mulți dintre lucrătorii temporari detașați în Franța sunt în sectorul construcțiilor. Principalele țări de proveniență a lucrătorilor din domeniul construcțiilor sunt: Portugalia (32.463 lucrători detașați), Polonia (16.371), Spania (13.562), Luxemburg (12.914), Belgia (9.553), România (8.827), Italia (6.997), Monaco (6.809) și Germania (6.129).

În ceea ce privește relațiile industriale, există șapte sindicate active în sectorul construcțiilor și șase organizații patronale. Este demn de remarcat faptul că partenerii sociali au adoptat o declarație comună pentru managerii de proiect, privind lupta împotriva dumpingului social dumping (déclaration commune à destination des maîtres d'ouvrage publics). Documentul a fost elaborat de partenerii sociali încă din 2012 și a fost semnat în septembrie 2014. Guvernul și cele patru organizații patronale reprezentative din domeniul construcțiilor (CAPEB, FFB, FNTP, SCOP BTP) au semnat, de asemenea, și un acord de parteneriat împotriva muncii la negru în sectorul

²³Ministerul Muncii, Analyse des déclarations de détachement des entreprises prestataires de services en France en 2017, iulie 2019, https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_2017_declarations_de_detachement.pdf

²⁴Ibidem.

construcțiilor²⁵, în data de 23 februarie 2016 (Convention nationale de partenariat pour la lutte contre le travail illégal et la concurrence sociale déloyale dans le secteur du bâtiment et des travaux publics). Documentul precizează angajamentele diversilor actori (guvernul, administrația, organizațiile patronale, companiile) și detaliază unele elemente de cooperare între aceștia.

‘Argumente de afaceri’ pentru aderarea la un acord existent sau pentru semnarea unui acord similar

În ceea ce privește fondurile sectoriale, acordurile existente ar putea fi extinse pentru a include și alte țări cu situații similare, cu condiția ca procentajul de contribuții din salariul brut să fie similară. Simplificând detașările, acordul scutește companiile de a mai plăti contribuții în țara gazdă, o scutire care este corectă, atâta timp cât nu există diferențe substanțiale în ceea ce privește impozitele pe salarii și beneficiile aferente acordate lucrătorilor. Pe de altă parte însă, unele diferențe minore nu vor constitui o barieră, atâta timp cât companiile și lucrătorii beneficiază totuși de o reducere a taxelor administrative pentru respectarea obligațiilor lor de contribuție în țara gazdă și pentru recuperarea sumelor plătite sub formă de beneficii. Într-adevăr, în toate țările incluse, fondurile sectoriale percep o taxă globală de aproximativ 30% din salariul brut.

Obstacole în calea aderării la sau a implementării unui acord și modalități prin care acestea ar putea fi depășite

Absența fondurilor sectoriale sau prezența unor fonduri sectoriale care negociază rate de taxare din salariul brut mult mai mari sau mult mai mici decât cele aplicabile în Franța reprezintă un obstacol clar în calea extinderii acestei practici în afara țărilor deja incluse în acord.

Un alt obstacol în calea extinderii acestui acord de cooperare în alte țări este riscul punerii sub semnul întrebării a fondurilor pentru concedii plătite din Franța. Mai multe rapoarte publice succesive (ale Curții de Conturi, ale Senatului²⁶) au scos la iveală unele defecte ale gestionării fondurilor de concedii și chiar și unele cazuri de gestionare greșită sau de lipsă de transparență în acest domeniu. Un raport recent al Curții de Conturi²⁷ solicită o schimbare a sistemului de concedii plătite. El subliniază faptul că “în ceea ce privește schema de concedii plătite, chiar și în cazul în care acest serviciu este considerat satisfăcător de către companii și de către angajați, Curtea consideră că este necesar să se ridice întrebări legate de necesitatea lui, dat fiind că sectorul construcțiilor nu mai este caracterizat de întreruperi ale angajării lucrătorilor” care să justifice existența unei scheme de concedii plătite. “Buna funcționare și atașamentul profesiei față de această rețea, nu împiedică ridicarea unor întrebări referitoare la evoluția sa”. În consecință, sistemul francez este pus sub semnul întrebării în mod constant, ceea ce generează un anumit

²⁵ http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/convention_nationale_de_partenariat_relative_a_la_lutte_contre_le_travail_illegal_dans_le_btp.pdf

²⁶ http://www.senat.fr/rap/r09-067/r09-067_mono.html

²⁷ <https://www.ccomptes.fr/fr/documents/32162>

sentiment de insecuritate privind viitorul său. Acest climat de insecuritate poate, de asemenea, să afecteze și implementarea parteneriatelor cu instituții din alte State Membre.

În ceea ce privește combaterea fraudelor în detașarea lucrătorilor, acordurile semnate au probabil efecte reduse. În teorie, fondul partener certifică faptul că societatea care își detașează lucrătorii în Franța contribuie la fondul de concedii plătite. Totuși, nu există nicio garanție că angajatorul care își trimite lucrătorii în Franța declară numărul exact de ore lucrate în Franța, în perioada de detașare către fondul său național sau că acest fond național ar avea mijloacele necesare pentru a compara volumul de muncă depusă efectiv cu volumul de muncă declarată.

La fel, deși UCF gestionează cardurile de identitate BTP, nu se realizează nicio comparație a informațiilor cu cele din dosarele afiliaților săi. Cele două baze de date nu sunt conectate. De asemenea, cardul BTP nu este necesar pentru angajații francezi detașați în alte State Membre. Prin urmare, acesta nu facilitează controalele din țara gazdă, pentru a se verifica dacă angajații francezi sunt plătiți la nivelul impus în țara respectivă.

În plus, angajatorul lucrătorilor detașați în Franța are de îndeplinit două rânduride formalități: (i) să obțină certificatul de la fondul său pentru concedii plătite, pentru a demonstra că plătește într-adevăr contribuții în țara de origine, care îi permit să fie scutit de afilierea la UCF; (ii) să depună o cerere la UCF pentru a primi cardul de identitate, de fiecare dată când detașează un lucrător, chiar și atunci când lucrătorul respectiv trebuie să viziteze Franța de câteva ori pe an. Acordul dintre UCF și fondul pentru concedii plătite din țara parteneră nu elimină această dublă formalitate. De asemenea, informațiile de pe cardul BTP nu oferă acces la anumite de date referitoare lucrător, precum nivelul său de remunerare. Pentru a verifica un astfel de nivel de remunerare, Inspectorul de muncă francez va trebui să descarce informațiile de pe cardul BTP, referitoare la identitatea angajatorului iar apoi, să îl întrebe pe angajator sau să chestioneze serviciul de securitate socială din țara de origine, pentru a obține un răspuns.

Factorii determinanți pentru aderarea la sau pentru încheierea acordurilor și modul în care ar putea fi ei exploatați

Conform UCF, în ceea ce privește extinderea acordurilor sectoriale în alte țări, fondul sectorial nu a primit niciun mandat, din partea partenerilor sociali, pentru a încheia acorduri de scutire cu instituții care dețin funcții similare, cu nivele similare de impozitare a salariilor din UE.

Angajatorii ar putea obține cele mai multe avantaje de pe urma unor acorduri similare deoarece ei sunt cei care trebuie să înregistreze lucrătorii în țara gazdă și să țină legătura cu fondul străin, posibil în limba țării gazdă sau în limba engleză, întâmpinând, astfel, mai multe dificultăți administrative în lipsa unor acorduri de genul celor semnate de UCF.

Cooperarea stipulată în aceste acorduri, între fondurile pentru concedii plătite, ar fi binevenită, dar ea reprezintă doar un element dintr-o varietate de alte elemente menite să ajute la combaterea fraudei la detașare.

Pe lângă cooperarea internațională dintre administrații și organismele de protecție socială pe care Franța dorește să o dezvolte, cu precădere în cadrul noii Autorități Europene a Muncii, mai este încă un drum lung de făcut pentru a se asigura o cooperare eficientă între organismele de control de pe teritoriul francez.

Astfel, deși legea din data de 23 octombrie 2018, privind lupta împotriva fraudelor, a deschis accesul la câteva baze de date de impozitare și de securitate socială, pentru toți agenții însărcinați cu combaterea muncii la negru și a fraudei, planul național pentru combaterea muncii la negru, pentru perioada 2019-2021 conține un întreg capitol privind măsurile ce trebuie luate pentru a se consolida cooperarea dintre organismele franceze. Astfel, acest plan recomandă: (i) contopirea diverselor baze de date legate de detașarea lucrătorilor într-un singur loc, pentru a se îmbunătăți cunoașterea și monitorizarea fenomenului detașării, dar și analizarea companiilor, spre exemplu, în cazul unor investigații realizate în timpul inspectării unui șantier; (ii) deschiderea bazelor de date referitoare la impozite (cu precădere dosarul privind conturile bancare naționale, baza națională de date cu activele) și a bazelor de date sociale (precum baza de date cu declarațiile de detașare, baza de date cu declarațiile sociale nominative și baza de date cu formularele A1) pentru toate organismele de inspectare; (iii) Obținerea, de către agenții de implementare, a unor date deținute de terți (furnizori de energie, operatori de internet sau telefonie, etc.) pentru a se acumula unele elemente utile pentru detectarea și dovedirea infracțiunilor comise; (iv) Informarea organismelor de colectare a contribuțiilor la securitatea socială cu privire la amenzile administrative impuse de Inspectoratul de Muncă, pentru a le ajuta să-și focalizeze mai bine inspecțiile.

Acestea sunt toate căi utile de acțiune dar, dacă le privim izolat, ele reprezintă acțiuni care nu au fost încă implementate în 2019 și a căror implementare nu va fi, probabil, finalizată până la finele anului 2021, din cauza pandemiei. Cooperarea europeană va fi mai eficientă dacă organismele de control din Franța devin și ele mai eficiente.

Plan la nivel de țară: Italia

Informații contextuale

Principalele autorități care dețin informații relevante pentru asigurarea respectării regulilor referitoare la detașarea lucrătorilor sunt:

- Institutul Național de Securitate Socială (INPS);
- Ministerul Muncii și al Politicilor Sociale;
- Comitetul Național pentru Fondul Lucrătorilor din Construcții (CNCE) (în ceea ce-i privește pe lucrătorii din construcții);
- Inspectoratul Național de Muncă (INL – Ispettorato Nazionale del Lavoro) și departamentele sale teritoriale, implicate pe întreg teritoriul național în monitorizarea regularității ocupării forței de muncă precum și în ceea ce privește regularitatea ocupării lucrătorilor detașați ;

INPS gestionează, cu precădere, evidența datelor referitoare la contribuțiile sociale care sunt transmise periodic de către angajatori, împreună cu alte informații cheie precum: domeniul de activitate al companiei, numărul său de angajați, remunerația, convenția colectivă aplicată și nivelul de plată aplicat, conform scalei de plăți²⁸. Institutul asigură cei mai mulți angajați și anumite categorii de lucrători independenți (cu excepția lucrătorilor independenți asigurați de fondurile ordinelor lor profesionale, precum topografii sau arhitecții) deținând date relevante privind veniturile lor și contribuțiile plătite la schemele de securitate socială.

Ministerul Muncii și al Politicilor Sociale primește de la angajatori așa-numitele “comunicări obligatorii” precum comunicările referitoare la începerea, modificarea și încetarea relațiilor de angajare, inclusiv informațiile privind: convenția colectivă aplicabilă, locul de muncă, nivelul de plată aplicat conform scalei de plată și remunerația totală, orarul așteptat de muncă plus datele referitoare la permisele de muncă, în cazul cetățenilor unor țări terțe. Printre modificările care necesită depunerea unei comunicări obligatorii se numără și detașarea către o firmă străină. “Comunicările obligatorii” sunt transmise și către INPS, INAIL și către prefecturi.

Ca urmare a implementării Directivei 2014/67/UE, s-a introdus o nouă comunicare obligatorie pentru lucrătorii detașați în Italia. Aceasta este depusă la Ministerul Muncii și Politicilor Sociale și este apoi împărtășită cu INL, INPS și cu Institutul Național de asigurare împotriva Accidentelor de Muncă (INAIL).

Pentru a rezuma, în vreme ce în arhivele INPS se păstrează istoricul carierei și al remunerației lucrătorilor, în mod continuu, comunicările obligatorii sunt utile pentru a se detecta fluxurile de începere și încetare a relațiilor de muncă.

În chestiunile ce privesc în mod specific sectorul construcțiilor, fondurile sectoriale (înființate ca instituții paritare) sunt responsabile cu intermedierea unui set principal de elemente salariale, precum plata celui de-al treisprezecelea salariu, plata pentru vechime și pentru concedii și cu asigurarea unor beneficii suplimentare, precum echipamentele personale de protecție, contribuții la pensia suplimentară și programele de training vocațional²⁹.

²⁸ În Italia, salariile minime sunt stabilite prin convențiile colective sectoriale, pe baza unei cale de plată, prin care lucrătorii sunt diferențiați în funcție de îndatoririle și de experiența lor.

²⁹ Spre deosebire de late țări, plățile pentru intemperii nu sunt acoperite de fondul sectorial ci sunt administrate de INPS.

Din acest motiv, fondurile locale (*Casse Edili*) și organismul lor de management stabilit la nivel național, CNCE, dețin date privind activitățile și forța de muncă din cadrul companiilor de construcții și privind salariile lucrătorilor și plata contribuțiilor legate de elementele salariale intermediare.

Prin intermediul unei platforme electronice, INPS și INAIL eliberează, împreună, un certificat prin care garantează respectarea plăților pentru asigurările sociale și, în cazul companiilor care activează în domeniul construcțiilor, asigură realizarea plăților către *Casse Edili*³⁰. Acest certificat (așa-numitul DURC) este necesar atât pentru a primi lucrări publice atribuite de administrațiile publice cât și pentru autorizarea lucrărilor private.

În baza Decretului Lege nr. 76/2020, se va introduce un document suplimentar pentru a certifica faptul că personalul angajat oficial corespunde în mod rezonabil tipului de forță de muncă din partea căreia se așteaptă executarea acestei lucrări specifice (de exemplu, restaurarea clădirilor civile sau construirea de poduri). Acest Certificat (numit *Congruità*) a fost deja emis, experimental, în câteva regiuni, cu rezultate promițătoare, dovedindu-se a fi o unealtă eficientă în descurajarea muncii la negru.

În septembrie 2020, partenerii sociali italieni din sectorul construcțiilor au convenit, de asemenea, să introducă (prin *Casse Edili* și CNCE) un test la nivel național și să informeze Ministerul Muncii despre rezultate.

Pozițiile partenerilor sociali nu sunt deosebit de divizate în ceea ce privește detașarea. În pofida faptului că Italia înregistrează fluxuri semnificative de lucrători detașați atât în cât și din țară ³¹, îngrijorările se concentrează în principal pe fluxurile de muncitori care intră în țară, din state cu costuri ale forței de muncă mai mici și asupra riscului de fraude ce ar putea fi comise de companii care declară drept lucrători “detașați” angajați care trăiesc și muncesc, de fapt, în Italia (pentru mai multe informații, consultați Rezumatul de țară: Italia³²).

O experiență relevantă în domeniul schimbului transfrontalier de informații este cea dezvoltată de CNCE. Prin intermediul unor acorduri bilaterale semnate cu instituții similare ce activează în Austria, Germania, Franța și San Marino, companiile ce activează în domeniul construcțiilor au șansa de a continua să achite contribuțiile la fondul din țara de origine, atunci când își trimit lucrătorii în străinătate, așa cum se întâmplă și în domeniul securității sociale.

Totuși, spre deosebire de acoperirea asigurărilor sociale, fondul din țara de origine va certifica nu doar afilierea în sine ci și respectarea efectivă a plăților contribuțiilor datorate. Verificarea acestei respectări continuă pe durata detașării, iar fondurile se angajează să împărtășească informațiile deținute, ori de câte ori sunt descoperite neregularități (spre exemplu, dacă sunt descoperiți pe șantierul din țara gazdă mai mulți lucrători detașați decât numărul declarat sau dacă societatea nu plătește contribuțiile la fondul sectorial din țara de origine).

În ceea ce privește administrațiile publice, schimburile de informații se desfășoară, în principal prin IMI. S-au încheiat unele acorduri pentru un schimb fluid de informații și pentru cooperarea cu instituții din alte țări, dar există puține informații disponibile, referitoare la implementarea efectivă și la eficiența acestor acorduri

³⁰ Pentru mai multe informații, consultați Ghidul Post-Lab, pp. 22-24, disponibil la:

http://www.fondazionebrodolini.it/sites/default/files/guidelines_en.pdf .

³¹ Într-adevăr, Italia este pe locul patru în UE, în topul țărilor “trimițătoare nete” de lucrători detașați, după Polonia, Slovacia și Slovenia. Cei mai mulți lucrători detașați sunt trimiși în statele vecine precum Franța, Elveția și Germania, și se ridică foarte puține semne de întrebare referitoare la utilizarea inadecvată a detașărilor, în pofida anumitor diferențe ale ratelor de impozitare a salariilor și ale contribuțiilor sociale.

Vedeți: De Wispelaere, F., De Smedt, L. and Pacolet, J. (2019), *Detașarea lucrătorilor. Raport privind documentele portabile A1 emise în 2018*, Comisia Europeană, Bruxelles.

³² https://www.isaproject.eu/wp-content/uploads/2020/05/Country-paper_IT.pdf

Principalul organism implicat în cooperarea transfrontalieră este Inspectoratul Național de Muncă (INL). Totuși, ar putea fi implicate și INPS și INAIL, în funcție de domeniul de aplicare a acestei cooperări. Spre exemplu, acesta este cazul acordurilor încheiate cu țări terțe, pe marginea coordonării securității sociale.

‘Argumente de afaceri’ pentru aderarea la un acord existent sau pentru semnarea unui acord similar

În ceea ce privește fondurile sectoriale, acordurile existente ar putea fi extinse pentru a include și alte țări în care există instituții similare, cu condiția ca ponderile contribuțiilor din salariul brut să fie și ele similare.

Simplificând detașările, acordul scutește companiile de a mai plăti contribuții în țara gazdă, o scutire care este corectă, atâta timp cât nu există diferențe substanțiale în ceea ce privește impozitele pe salarii și beneficiile aferente acordate lucrătorilor. Pe de altă parte însă, unele diferențe minore nu vor constitui o barieră, atâta timp cât companiile și lucrătorii beneficiază totuși de o reducere a taxelor administrative pentru respectarea obligațiilor lor de contribuție în țara gazdă și pentru recuperarea sumelor plătite sub formă de beneficii. Într-adevăr, în toate țările incluse, fondurile sectoriale percep o taxă globală de aproximativ 30% din salariul brut.

În lumina experienței dezvoltate de Institutul Polonez de Asigurări Sociale (ZUS) cu fondurile sectoriale din Germania și Austria (SokaBau și Buak)³³, ar fi recomandabilă semnarea unui acord pentru simplificarea recuperării beneficiilor de către lucrătorii detașați în Italia, din țări care nu intră sub incidența acestor scutiri.

În urma acestui acord, s-a dezvoltat un sistem de schimb de informații între Institutul Polonez de Asigurări Sociale și fondurile sectoriale care asigură accesul lucrătorilor la beneficiile plătite de ele. Ori de câte ori un lucrător nu este angajat în Austria sau în Germania pe o perioadă suficient de lungă pentru a folosi aceste beneficii, fondurile rambursează o sumă forfetară direct către ZUS, care le-o returnează, apoi lucrătorilor ca și cum ar fi un beneficiu obținut în baza asigurărilor sociale. Un astfel de acord ar garanta și faptul că angajatorii plătesc contribuțiile la asigurările sociale în țara de origine, la ratele aplicate pentru plata concediilor și a altor drepturi salariale de către fondurile sectoriale din țara gazdă, încurajând astfel și mai mult o protecție socială adecvată și o competiție corectă.

Obstacole în calea aderării la sau a implementării unui acord și modalități prin care acestea ar putea fi depășite

Absența fondurilor sectoriale sau prezența unor fonduri sectoriale care negociază rate de taxare din salariul brut mult mai mari sau mult mai mici decât cele aplicabile în Italia reprezintă un obstacol clar în calea extinderii acestei practici în afara țărilor deja incluse în acord.

Cu toate acestea, experiența dezvoltată de ZUS cu SokaBau și Buak demonstrează faptul că o eventuală cooperare cu instituțiile de securitate socială ar putea reprezenta o alternativă viabilă în

³³ Consultați Ghidul proiectului aferent: Kus, J. (2021), *Indicații – Acord între Instituția de Asigurări Sociale (ZUS) (Polonia) și SOKA-BAU (Germania)*, https://www.isaproject.eu/wp-content/uploads/2021/03/Guidelines_ZUS_SOKA_BAU.pdf

aceste situații, pentru a asigura respectarea regulilor atât în ceea ce privește remunerația lucrătorilor detașați cât și în ceea ce privește acoperirea asigurării lor sociale.

Factorii determinanți pentru aderarea la sau pentru încheierea acordurilor și modul în care ar putea fi ei exploatați

În ceea ce privește extinderea acordurilor sectoriale pentru a include alte țări, CNCE a primit deja un mandat din partea partenerilor sociali, pentru a încheia acorduri de scutire cu instituții care dețin funcții similare, cu nivele similare de impozitare a salariilor. Acest lucru este confirmat și de Ministerul Muncii și Politicilor Sociale care a explicat, în regulamentul său interior, conformitatea acestor acorduri cu legislația națională și cu cea europeană în materie de detașare.

Angajatorii ar putea obține cele mai multe avantaje de pe urma unor acorduri similare deoarece ei sunt cei care trebuie să înregistreze lucrătorii în țara gazdă și să țină legătura cu fondul străin, posibil în limba țării gazdă sau în limba engleză, întâmpinând, astfel, mai multe dificultăți administrative în lipsa unor acorduri de genul celor semnate de CNCE.

De asemenea, s-ar putea îmbunătăți și cooperarea cu administrația publică, mai ales cu institutele de asigurări sociale, astfel încât fondurile sectoriale să fie îndreptățite să acceseze și să împărtășească și alte informații vitale de interes, inclusiv respectarea plăților către serviciile de asigurări sociale din țara de origine și detalii legate de activitățile întreprinderilor care detașează lucrătorii.

Plan la nivel de țară: Polonia

Informații contextuale

În Polonia, două instituții publice joacă un rol cheie în detașarea lucrătorilor, atât în ceea ce privește colectarea de date cât și monitorizarea. Prima este **Institutul de Asigurare Socială**, care oferă servicii acoperitoare pentru detașarea lucrătorilor. Cea de-a doua este Inspectoratul **Național de Muncă (PIP)** care joacă rolul de organism de legătură pentru detașarea lucrătorilor.

ZUS(Institutul de Asigurări Sociale)este unitatea organizațională statală cu personalitate juridică ce îndeplinește sarcini în domeniul asigurărilor sociale în Polonia. Domeniul de aplicare activităților, sarcinilor și funcțiilor Institutului de Asigurări Sociale este definit în art. 66-72 din Legea nr. 13 din data de 13 octombrie 1998 privind sistemul de asigurări sociale (Jurnalul Legislativ din 2020, articolul 266) și în statutul Institutului de Asigurări Sociale (Jurnalul Legislativ din 2011, numărul 18, articolul 93).

În calitatea sa de Institut al Asigurărilor Sociale, printre cele mai importante sarcini ale ZUS se numără implementarea prevederilor legate de asigurările sociale, inclusiv prin colectarea contribuțiilor și administrarea beneficiilor, prin oferirea unor opinii privind proiectele legislative din domeniul asigurărilor sociale, implementarea contractelor și a acordurilor internaționale din domeniul asigurărilor sociale, monitorizarea plății contribuțiilor datorate și promovarea informațiilor privind asigurările sociale.

În ceea ce privește detașarea lucrătorilor, ZUS are responsabilitatea de a stabili baza de asigurare a unui lucrător detașat și de a emite certificatul A1. De asemenea, ZUS este autorizat să verifice conformitatea datelor furnizate de angajator cu realitatea și să verifice dacă situația existentă respectă legislația națională și pe cea europeană din domeniul detașării lucrătorilor. ZUS cooperează cu PIP și cu multe alte instituții naționale și europene care se ocupă de probleme legate de asigurările sociale.

ZUS dorește să obțină informații privind asigurarea lucrătorilor detașați și, prin urmare, ar putea fi interesat și de încheierea unor acorduri de cooperare și de schimburi de informații transfrontaliere. Acest lucru este confirmat de mai multe acorduri încheiate cu diverse instituții europene care au profiluri similare de operare. Cel mai important, ZUS poate, de asemenea, să încheie acorduri cu organizațiile sectoriale de asigurări (SOKA BAU, BUAK). ZUS menține contactul și face schimburi de informații cu numeroase instituții de asigurări naționale și europene, precum și cu birourile naționale de legătură.

Inspectoratul Național de Muncă (PIP) este instituția de legătură din Polonia, responsabilă cu detașarea lucrătorilor.

Acestei autorități i s-a încredințat asigurarea respectării prevederilor privind legalitatea angajării cetățenilor polonezi și străini (inclusiv cei proveniți din țări terțe), a detașării lucrătorilor, a agenților de recrutare și de plasare a lucrătorilor temporari. Această sarcină i-a fost încredințată Inspectoratului Național de Muncă, în anul 2007.

Şeful PIP este numit de Preşedintele Parlamentului. Inspectorul General al Muncii prezintă rapoarte anuale privind activitatea Inspectoratului Naţional de Muncă, în faţa Syem-ului (camera inferioară a Parlamentului) pentru a obţine sprijinul acestui for.

Consiliul pentru Protecţia Muncii (un organism parlamentar tripartit) supraveghează activitatea SLI în numele Parlamentului.

Monitorizarea chestiunilor legate de detaşarea lucrătorilor implică în principal:

1) Solicitări privind plata primelor de asigurări sociale şi cifra de afaceri a furnizorului de servicii sunt transmise mai departe către unităţile competente ale Institutului de Asigurări Sociale şi către Birourile Autorităţii Fiscale.

2) Solicitări urgente privind stabilirea legală a furnizorului de servicii sunt gestionate de către biroul de legătură, mai exact, Inspectoratul General de Muncă din Varşovia.

3) Solicitări legate de detaşarea lucrătorilor sunt transmise mai departe către un Inspectorat Districtual al Muncii competent, unde se realizează o inspecţie la locul de muncă.

Inspectoratul Naţional de Muncă mai cooperează şi cu alte instituţii de legătură, cu alte Inspectorate de Muncă (ca parte din Comitetul Senior al Inspectoratelor de Muncă, SLIC) şi activează şi în cadrul unor acorduri şi contracte bilaterale.

Pe lângă Inspectoratul Naţional de Muncă şi Institutul Social de Asigurări Sociale, Poliţia de Frontieră, Autoritatea Fiscală şi Poliţia joacă şi ele un anumit rol în colectarea şi furnizarea de informaţii privind detaşarea lucrătorilor. Totuşi, acestea nu sunt entităţi competente să încheie acordurile de schimburi de informaţii menţionate în proiectul ISA.

În ceea ce priveşte trendurile de detaşare, Polonia emite cel mai mare număr de formulare A1 din Europa. În 2017, acest număr a fost de peste 573.000, în 2017, de peste 605.000 şi în 2019, de aproape 646.000. Pe lângă angajaţi, există tot mai mulţi oameni care pleacă pentru a-şi înfiinţa propriile afaceri şi pentru a furniza servicii în baza unor contracte civile. Lucrătorii din construcţii reprezintă un grup foarte numeros. În mod natural, în cazul angajaţilor veniţi din Polonia, se înregistrează numeroase încălcări ale regulilor, atât în ţările gazdă cât şi în ţara de origine.

Cele mai frecvente încălcări ale regulilor în Polonia sunt:

- nu există nicio bază pentru detaşare (fraudă legată de lipsa unei relaţii reale de angajare între lucrătorul detaşat şi entitatea care îl detaşează, lipsa unei activităţi economice efective/ suficiente a entităţii respective în Polonia).
- Lipsa sau sub-declararea primelor de asigurare plătite către lucrătorii detaşaţi din Polonia.
- Lipsa unor condiţii adecvate pentru lucrătorii detaşaţi (salarii, beneficii sociale).

Cele mai frecvente încălcări în ţările gazdă sunt:

- nerespectarea legislaţiei naţionale a muncii, referitoare la lucrătorii detaşaţi şi nerespectarea convenţiilor colective aplicabile.

- încălcarea legislației privind salarizarea (aplicarea salariilor minime și ignorarea tarifelor naționale).
- încălcarea prevederilor privind siguranța și sănătatea la locul de muncă și a celor legate de timpul de lucru.
- neplata primelor de concediu și a ajutoarelor sociale stipulate în legislația muncii.
- neplata cheltuielilor de călătorie și de cazare.

Ambele autorități principale care se ocupă de detașări au încheiat acorduri bilaterale și sunt dispuse să promoveze schimburile transfrontaliere de informații.

Acordurile bilaterale încheiate de SLI precizează regulile schimburilor de informații referitoare la:

- condițiile de angajare (intervale de lucru și de odihnă, concedii anuale, rate minime de remunerare și plata orelor suplimentare).
- condițiile de angajare a lucrătorilor de agențiile de recrutare, sănătatea și siguranța în muncă, protejarea femeilor și a lucrătorilor adolescenți.
- neregulile și infrațiunile legate de angajare, comise cu încălcarea drepturilor lucrătorilor, identificate în timpul inspecțiilor de muncă.

Ceea ce este interesant este faptul că ZUS a obținut acces la informații privind salariile plătite în străinătate, grație acordurilor încheiate cu fondurile sectoriale din Austria și Germania care intermediază procentajul din salariile lucrătorilor din sectorul construcțiilor³⁴. Institutul privește cu interes spre cooperarea internațională și schimburile de informații, în măsura în care acestea îl pot ajuta să-și îndeplinească sarcinile, inclusiv încasarea adecvată a contribuțiilor și a beneficiilor, înregistrarea contribuțiilor datorate, realizarea de inspecții și anchete în cazul unor nereguli la plata contribuțiilor.

Inspectoratul Național al Muncii (PIP) se bazează, în principal, pe schimbul de informații realizat prin sistemul IMI. Acordurile bilaterale și cooperările se referă în principal la schimburi de informații la nivel național.

PIP a încheiat acorduri bilaterale referitoare la detașarea lucrătorilor cu autorități din următoarele țări UE/SEE: Belgia, Lituania, Norvegia, Olanda, Slovacia, Luxemburg, Bulgaria, Estonia, Lituania, Spania și Danemarca. Acestea sunt acorduri suplimentare, care completează schimburile de informații din cadrul IMI

Institutul de Asigurări Sociale (ZUS) a semnat un număr de acorduri de cooperare cu entități publice relevante din alte state UE/SEE, pe marginea schimbului de informații legate de detașarea lucrătorilor. Din perspectiva proiectului ISA, cele mai interesante sunt acordurile menționate mai sus referitoare la sectorul construcțiilor, semnate cu instituția austriacă BUAK în 2013 și cu instituția germană SOKA BAU în 2018. Este important faptul că aceste acorduri au fost semnate cu entități sectoriale private gestionate pe baza unor convenții colective sectoriale.

³⁴ Consultați Ghidul aferent de proiect: Kus, J. (2021), Ghid – Acord între Institutul de Asigurări Sociale (ZUS) (Polonia) și SOKA-BAU (Germania), https://www.isaproject.eu/wp-content/uploads/2021/03/Guidelines_ZUS_SOKA_BAU.pdf

‘Argumente de afaceri’ pentru aderarea la un acord existent sau pentru semnarea unui acord similar

ZUS este interesat de domeniile de schimburi de informații prezentate în acordurile cu BUAK și SOKA BAU, referitoare la aria asigurărilor sociale pentru lucrătorii detașați (descrisă mai sus). PIP este interesat de informațiile referitoare la încălcarea prevederilor legislației muncii.

Într-adevăr, practicile explorate până acum, atât de către Institutul de Asigurări Sociale cât și de către Inspectoratul Național de Muncă indică posibilitatea unei cooperări mai largi. Sistemul juridic din Polonia permite o cooperare internațională largă, cu instituții competente din alte țări UE, în domeniul de competență al PIP și al ZUS.

Cu toate acestea, în vreme ce ZUS este dispus să încheie acorduri cu fondurile sectoriale (inclusiv în industria construcțiilor), PIP cooperează în principal cu inspectoratele naționale de muncă și, dată fiind natura activității sale, el nu prevede încheierea altor tipuri de acorduri. Acest lucru nu înseamnă că nu este interesat de primirea unor informații relevante.

Obstacole în calea aderării la sau a implementării unui acord și modalități prin care acestea ar putea fi depășite

Polonia a îndeplinit oficial condițiile pentru implementarea Directivei amendate privind detașarea lucrătorilor în 2020. Din perspectiva ZUS, nu mai există obstacole formale în calea încheierii unor acorduri. Totuși, există diferențe semnificative de reglementare, în ceea ce privește condițiile de muncă pentru lucrătorii detașați, în Polonia, comparativ cu multe alte țări UE. Nu există nicio convenție colectivă sectorială în domeniul construcțiilor în Polonia. De asemenea, nu există nici entități echivalente fondurilor sectoriale de asigurări.

În cazul Poloniei, ar putea exista o problemă legată de lipsa unor salarii minime sectoriale aplicabile în industria construcțiilor și unele dificultăți la obținerea datelor privind nivelul salariilor (există diferențe regionale importante în acest sens).

Factorii determinanți pentru aderarea la sau pentru încheierea acordurilor și modul în care ar putea fi ei exploatați

În cazul ZUS, acordurile curente încheiate cu partenerii din Austria și Germania ar putea reprezenta un factor determinant care să ducă la semnarea unor acorduri suplimentare. În ultimii ani, ZUS și-a digitalizat în masă activitățile, inclusiv colectarea de date relevante referitoare la companiile care detașează lucrători și la lucrătorii detașați (în domeniul asigurărilor sociale). Acest lucru ar trebui să favorizeze unele schimburi avansate de informații cu parteneri din alte țări UE, pe baza unor instrumente IT ce pot fi asigurate pentru astfel de acorduri.

Un alt factor care contribuie la efectuarea unor schimburi de informații pe scară mai largă din partea Poloniei, este extinderea instrumentelor de cercetare pentru statisticile publice (Birourile de Statistică), luându-se în calcul mai multe date legate de detașarea lucrătorilor, de companii și de agențiile de detașare. De asemenea, este demn de notat monitorizarea amănunțită al agențiilor de plasare a forței de muncă, desfășurat în ultimii ani de Inspectoratul Național de Muncă. Acesta a crescut volumul și aria de acoperire a datelor obținute și accesul la acestea.

Plan la nivel de țară: Portugalia

Informații contextuale

Principalele autorități care dețin și monitorizează informațiile relevante referitoare la detașarea lucrătorilor în Portugalia sunt:

- Autoritatea pentru Condițiile de Muncă (*Autoridade para as Condições de Trabalho*, ACT), la care companiile trebuie să depună declarațiile referitoare la lucrătorii detașați în și din Portugalia.
- Institutul de Asigurări Sociale (*Instituto da Segurança Social*), responsabil cu emiterea documentelor portabile A1³⁵

ACT este principala instituție portugheză responsabilă cu monitorizarea situațiilor de detașare în și din Portugalia. Pe lângă autoritatea de a face inspecții legate de lucrătorii detașați, diseminează și informații și promovează întâlniri legate de detașare.

Pe lângă acest actor, principalele asociații patronale Asociația pentru Construcții și Lucrări Publice și Companii de Servicii (AECOPS) și Asociația Industriilor Construcțiilor și Lucrărilor Publice (AICCOPN) promovează și ele, ocazional, sesiuni de informare pe marginea detașării, pentru companiilor asociate. Sindicatul Portughez Confederația Generală a Lucrătorilor Portughezi (CGTP-IN), cu precădere ramura sa din domeniul construcțiilor abordează probleme ridicate de lucrătorii portughezi detașați și subliniază, adesea public, nevoia unei monitorizări mai atente a situației lucrătorilor portughezi detașați. Sindicatele au desfășurat mai multe campanii de conștientizare.

În sectorul transporturilor, Asociația Națională a Transportatorilor Publici Rutieri de Mărfuri (ANTRAM) s-a remarcat pentru opoziția sa față de revizuirea Directivei privind Detașarea Lucrătorilor, în 2017.

În ceea ce privește schimbul de informații, ACT este implicată în mod activ în schimburile transfrontaliere de informații, mai ales prin intermediul Sistemului de Informare al Pieței Interne (IMI)³⁶.

Potrivit datelor disponibile referitoare la documentele portabile A1, au fost emise 74.109 astfel de documente A1 pentru lucrători detașați din Portugalia în alte țări, în anul 2018, 70% dintre ele, în baza articolului 12 din Regulamentul CE 883/2004. Asta înseamnă 51.905 detașări executate de 27.519 lucrători individuali. Aceste cifre sunt relativ mici în termeni absoluți, reprezentând doar 2,9% din totalul detașărilor realizate în UE. Cu toate acestea, ele sunt peste medie, în ceea ce privește proporția din forța de muncă națională, detașată în străinătate. Astfel, 0,6% din întreaga forță de muncă portugheză a fost detașată în 2018, comparativ cu media europeană de 0,4%. Acest lucru este și mai evident în domeniul construcțiilor. Când vine vorba de muncitori detașați în Portugalia, cifrele sunt mult mai mici – 28.964 detașări în Portugalia, înregistrate în 2018. Asta face din

³⁵Un document portabil pe care trebuie să-l aibă fiecare lucrător pentru a dovedi ce legislație i se aplică în domeniul securității sociale dat fiind că are o legătură de angajare cu mai mult de o singură țară.

³⁶ IMI este un instrument online multilingv securizat care facilitează schimburile de informații între autoritățile publice implicate în implementarea practică a legislației UE (UE, n/d Ce este IMI, disponibil la https://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/about/index_en.htm.)

Portugalia un expeditor net de lucrători detaşați peste hotare - cu 22.941 mai mulți muncitori plecați decât sosiți în țară. Totuși, această diferență devine din ce în ce mai mică, tot mai mulți lucrători fiind detaşați în Portugalia în ultimii ani, în vreme ce numărul celor detaşați din Portugalia în străinătate a atins cel mai scăzut nivel din ultimii opt ani în 2018.

‘Argumente de afaceri’ pentru aderarea la un acord existent sau pentru semnarea unui acord similar

Fragmentarea și flexibilizarea tot mai mare a muncii din sectorul construcțiilor a generat o insecuritate a locurilor de muncă și o eroziune a protecției lucrătorilor, mai ales în cazul muncitorilor detaşați. Unele interviuri realizate cu Inspectorii de Muncă din Portugalia și cu partenerii lor sociali au scos la iveală o serie de practici abuzive și exploatare legate de detașarea lucrătorilor portughezi din domeniul construcțiilor. Inspectorii atrag atenția mai ales asupra existenței unei game diverse de practici abuzive referitoare la lucrătorii portughezi detaşați în străinătate, subliniind probleme legate de salarii, de organizarea intervalului de muncă, de absențe care nu s-au produs și de recrutarea ilegală.

Obstacole în calea aderării la sau a implementării unui acord și modalități prin care acestea ar putea fi depășite

ACT consideră că schimburile de informații pun probleme legate de protecția datelor cu caracter personal.

Organizația patronală AECOPS susține că schimburile de informații dintre autoritățile publice ale diverselor State Membre UE ar trebuie să se desfășoare în limitele impuse autorităților publice și în baza interesului public. Astfel de informații nu ar trebui să le fie oferite terților.

- Există o întârziere în schimbul de informații dintre Statele Membre care afectează eficiența inspecțiilor și a rezultatelor lor.
- Există numeroase constrângeri pentru obținerea informațiilor necesare din cauza barierelor de limbă, chiar și atunci când se folosește sistemul IMI.
- Există două entități care își împart competențele în acest domeniu: ACT și Inspectoratul de Asigurări Sociale, lucru care îngreunează procesul.
- Organizarea și competențele legate de detașarea lucrătorilor diferă de la un Stat Membru la altul.
- Este nevoie de o cooperare strânsă pentru ca intervențiile să fie eficiente.

Factorii determinanți pentru aderarea la sau pentru încheierea acordurilor și modul în care ar putea fi ei exploatați

O bază de dezvoltare a cooperării internaționale este cu siguranță reprezentată de „Acordul de Cooperare Administrativă dintre Ministerul Muncii din republica Franceză și Ministerul Muncii, Solidarității și Securității Sociale din republica Portugheză, privind detașarea lucrătorilor și prevenirea muncii la negru” (2017).

Principalele rezultate ale acestui acord sunt: i) Schimbul de și discuțiile pe marginea informațiilor; ii) Dezvoltarea unor activități comune de inspecție; iii) dezvoltarea unor activități de diseminare a informațiilor și de conștientizare³⁷.

Acordul Portugalia-Franța este considerat a fi cel mai de succes acord de acest fel, cu precădere grație faptului că a fost promovat la nivel ministerial și nu la nivel de inspectorat, având astfel un impact mai mare. El a permis, se asemenea, includerea în această înțelegere, a Institutului Național de Asigurări Sociale din Portugalia, ceea ce este considerat a fi un avantaj. Unul dintre obstacolele identificate de CAT în dezvoltarea și diseminarea informațiilor și a acțiunilor inspectoratelor, a fost lipsa sprijinului financiar. Totuși, este de așteptat ca nou-înființata Autoritate Europeană a Muncii să depășească acest tip de probleme.

Acest acord este considerat de ACT ca un document ce poate fi folosit pe post ghid pentru proiectarea măsurilor și practicilor viitoare, în principal pe baza a două rezultate:

- Stabilirea unui Comitet Director (SC) care s-a reunit pentru prima dată în 2018 și de atunci, se reunește anual pentru a evalua și monitoriza Acordul.
- Crearea unui grup de agenți de proximitate în ambele țări responsabile, ca parte din implementarea acordurilor. Această rețea este compusă, în principal dintr-un grup de inspectori “de teren” localizați în fiecare țară, care formulează obiectivele de contribuție la cooperarea operațională dintre Franța și Portugalia în domeniul detașării lucrătorilor, pentru a garanta respectarea reglementărilor și a drepturilor muncitorilor detașați și pentru a combate mai eficient fraudele. Această rețea își propune, de asemenea, să facă schimburi de experiențe și de practici în domeniul inspecțiilor – mai ales în ceea ce privește lucrătorii detașați, concentrându-se în mod special pe domeniul construcțiilor, pe cel al muncitorilor temporari și pe sectorul mentenanței industriale.

Conform informațiile provenite de la această instituție, se efectuează transferul activităților referitoare la detașarea lucrătorilor către ELA – Autoritatea Europeană a Muncii - ceea ce va afecta serios toate procedurile anterioare. ACT a colaborat deja la două proiecte pilot de inspecții comune desfășurate sub egida ELA. Instituția ACT a fost selectată grație practicilor deja existente în domeniul inspecțiilor comune, mai exact, cele desfășurate în cadrul Acordului Bilateral Portugalia-Franța. Prin urmare, reprezentanții săi consideră că munca dezvoltată în jurul acestui acord va inspira viitoarele proceduri din cadrul ELA.

³⁷Consultați Ghidul aferent de proiect: Veloso, L., Marques, J., and Sales Oliveira, C. (2021), Ghid privind Acordul Bilateral: Portugalia-Franța.

Plan la nivel de țară: România

Informații contextuale

Principalele autorități implicate în detașarea lucrătorilor în România sunt:

- **Ministerul Muncii și Protecției Sociale, MMPS;**
- **Inspekția Muncii, IM;**
- **Casa Națională de Pensii Publice, CNPP.**

Ministerul Muncii și Protecției Sociale dezvoltă, coordonează și implementează strategii și politic în domeniul drepturilor și al responsabilităților la angajare, al relațiilor de muncă, al sănătății și siguranței ocupaționale, al comunicării și implementării standardelor la locul de muncă și al protecției sociale. O gamă de agenții și autorități specializate ajută ministerul în această misiune

Ministerul a elaborat cadrul legislativ național pentru detașarea salariaților, în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României (Legea nr.16/2017 privind detașarea salariaților, în cadrul prestării de servicii transnaționale).

Inspectoratul de Muncă este o agenție guvernamentală specializată care operează sub autoritatea Ministerului Muncii și Protecției Sociale.

Principalul său rol este acela de a se asigura că angajatorii își respectă obligațiile izvorâte din relațiile de muncă, precum și condițiile de lucru și standardele de sănătate și siguranță pentru angajați și pentru alți contribuitori la procesul de muncă.

Casa Națională de Pensii Publice administrează și operează sistemul public de pensii precum și schema pentru accidente de muncă și boli profesionale.

CNPP este instituția competentă în determinarea legislației aplicabile lucrătorilor migranți, prin aplicarea Regulamentului European pentru Coordonarea Serviciilor de Securitate Socială și a acordurilor bilaterale legate de securitatea socială, la care România este parte.

În ceea ce privește schimburile transfrontaliere de informații, Inspectoratul de Muncă este autoritatea competentă care deține responsabilități de birou de legătură și care răspunde unor obligații de cooperare administrativă cu autoritățile competente ale celorlalte State Membre sau ale Confederației Elvețiene.

Biroul de Legătură este organizat doar la nivelul central al Inspectoratului de Muncă.

Instituția se ocupă, de asemenea și de supravegherea operării generale și a funcționării adecvate a sistemului IMI (modulul de detașare lucrători) la nivel național în România.

Prin intermediul Inspectoratului de Muncă, România participă la schimburi de informații prin sistemul IMI, încă din faza sa pilot.

Numărul aplicațiilor IMI primite sau transmise prin acest sistem a crescut de la un an la altul iar România ocupă un loc de frunte în rândul Statelor Membre, în funcție de numărul de aplicații.

Conform cifrelor prezentate de Comisia Europeană, în Raportul privind implementarea Directivei 2014/67/UE, în 2018, România se afla pe locul al 5-lea după numărul diverselor cereri transmise

prin sistemul IMI către alte MS, înregistrând un număr total de 173 astfel de cereri. Aceste cereri se refereau la schimburi de informații, la transmiterea de documente către anumiți furnizori străini de servicii, la comunicarea unor chestiuni urgente referitoare la ilegalitățile descoperite în timpul controalelor, precum și cereri de notificare a rapoartelor privind prezența încălcărilor sau cereri transfrontaliere de recuperare a amenzilor.

În ceea ce privește numărul total de solicitări primite de Minister prin intermediul sistemului IMI, în 2018, România s-a aflat pe locul al 3-lea, după Slovenia și Polonia, cu un număr total de cereri primite de 482.

În ceea ce privește intervalul mediu de răspuns pentru diversele cereri de informații primite prin sistemul IMI, România se încadrează în limitele impuse de Directiva 2014/67/UE, cu un timp mediu de răspuns de 30 zile, în vreme ce media la nivelul Uniunii Europene este de 43 zile.

Conform prevederilor Legii nr. 16/2017, de transpunere a Directivelor Europene privind detașarea, Inspectoratul de Muncă este autoritatea competentă ce deține responsabilitățile unui birou de legătură și asigură respectarea obligațiilor de cooperare administrativă cu autoritățile competente din celelalte State Membre sau din Confederația Elvețiană.

Cooperarea administrativă prevăzută aici este desfășurată de Inspectoratul de Muncă în conformitate cu prevederile Regulamentului UE 1024/2012, exercitând rolul stipulat în articolul 5 al acestui Regulament.

În contextul cooperării administrative, Inspectoratul de Muncă răspunde solicitărilor argumentate de informații venite din partea autorităților competente din alte State Membre sau din Confederația Elvețiană și face verificări și controale pe marginea detașării transfrontaliere a lucrătorilor, mai ales în ceea ce privește eventualele încălcări sau abuzuri ale regulilor aplicabile în domeniul detașării transfrontaliere, inclusiv cazuri de muncă transfrontalieră nedeclarată și cazuri fictive de lucrători independenți în rândul persoanelor detașate.

În cazul în care nu deține informația solicitată, inspectoratul de Muncă o obține de la instituțiile naționale competente.

Cu privire la aspectele legate de respectarea reglementărilor naționale și a celor europene, în domeniul protecției datelor cu caracter personal, conform legislației în vigoare, Inspectoratul de Muncă este operator de date cu caracter personal înregistrat la Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal.

Conform legii, Inspectoratul Muncii este instituția responsabilă cu sistemul de monitorizare și colectare a datelor și informațiilor privind numărul și condițiile de muncă ale lucrătorilor detașați.

Angajatorii trebuie să notifice inspectoratul local de muncă, în jurisdicția căruia își desfășoară activitățile, cu cinci zile înainte de începerea operațiunilor, transmițând informații referitoare la detașarea angajaților lor și la orice modificări ulterioare legate de acești angajați.

Se pot identifica unele modele geografice și sectoriale de detașare. Spre exemplu, lucrătorii detașați din Polonia activează, în principal în sectorul industrial și în cel al construcțiilor³⁸.

Tabelul de mai jos indică alocarea formularelor portabile A1 emise de Casa Națională a Pensiilor Publice, în 2018, pe sectoare.

³⁸ *Observatorul European al Sectorului Construcțiilor - 2018*

Tabelul 2: Formulare A1 emise pentru lucrătorii detașați (Art. 12 din Regulamentul CE 883/2004) de România pe sectoare (2018)

2018	Total	Agricultură	Industrie	Comerț	HoReCa	Transport, Depozitare și distribuție	Sectorul financiar și activități de afaceri	Servicii sociale
Total doc. A1 emise	69.789	413	34.012	453	42	29.734	2.986	2.149

Principalele țări de destinație, în 2018, Germania (15.283), Franța (6.444), Italia (5.543), Belgia (5.244), Olanda (3.020), și Austria (1.232).

În schimb, conform datelor din declarațiile depuse la inspectoratele locale de muncă din România, 5.200 lucrători au fost detașați din alte State Membre ale Uniunii Europene, pe teritoriul României, în 2017.

Totuși, trebuie să precizăm faptul că informațiile colectate de statele membre pe baza instrumentelor din declarațiile naționale este încă în stare orientativă.

Inspectoratul de Muncă monitorizează respectarea prevederilor legale privind detașarea lucrătorilor. În 2019, s-au desfășurat 233 controale și s-au aplicat 40 sancțiuni - 4 amenzi și 36 avertismente. S-a ordonat implementarea a 112 măsuri pentru remedierea deficiențelor descoperite. Principalele deficiențe descoperite în rândul companiilor care detașează muncitori în România se referă la nerespectarea obligației de a depune declarații de detașare, în vreme ce condițiile de muncă pentru lucrătorii detașați sunt, în general respectate³⁹.

Referitor la situațiile de nerespectare a regulilor de către companiile care trimit lucrători în România, datele existente dezvăluie doar rapoartele de sancționare transmise în scopuri de comunicare prin sistemul IMI, de către autoritățile competente din alte State Membre. Totuși, numărul sancțiunilor aplicabile ar putea fi mai mare.

În cadrul cooperării administrative, în cursul anului 2019, Inspectoratul de Muncă a primit cele mai multe cereri din partea Austriei (23) și a Italiei (4) pentru comunicarea unor decizii prin care se impune o sancțiune financiară administrativă împotriva unor angajatori români, ai căror angajați furnizează servicii transnaționale.

În cursul anului 2018, rezultatele controalelor efectuate pentru a se verifica respectarea prevederilor Legii nr. 16/2017 au dus la aplicarea a 39 sancțiuni, dintre care 8 au fost amenzi și 41 măsuri de remediere a deficiențelor descoperite.

³⁹<https://www.inspectiamuncii.ro/documents/66402/187655/Raport+de+activitate+al+Inspectiei+Muncii+pentru+anul+2019.pdf/63b1590f-c84e-478e-930a-27f4a2f2c6cf>

În cursul anului 2017, rezultatele controalelor efectuate pentru a se verifica respectarea prevederilor Legii nr. 16/2017 au dus la aplicarea a 54 sancțiuni, dintre care 10 amenzi și 44 avertismente.⁴⁰

De asemenea, conform Raportului de implementare a Directivei 2014/67/UE, în cursul anului 2017, România a primit, prin sistemul IMI, aproximativ 70 cereri de notificare a unor decizii de impunere a unor sancțiuni financiare pentru nerespectarea regulilor referitoare la detașarea transfrontalieră a lucrătorilor, de către întreprinderile românești și aproximativ 10 aplicații de recuperare a unor amenzi.⁴¹

Nevoia de a răspunde într-un interval clar de timp, stabilit prin Directiva 2014/67/UE și prin Regulamentul IMI 1024/2012, precum și categoriile de informații solicitate, au dus la creșterea numărului de inspecții concentrate pe anumite aspecte, menite să verifice respectarea legii și au îmbunătățit abilitatea inspectorilor de a identifica abuzurile sau iregularitățile produse în cazurile de detașare a lucrătorilor.

“Argumente de afaceri” pentru aderarea la un acord existent sau pentru semnarea unui acord similar

Casa Națională pentru Pensii Publice nu a încheiat acorduri de cooperare transnațională în domeniul detașării lucrătorilor cu instituții similare din alte State membre UE, colaborarea fiind stabilită în cadrul Regulamentele UE pentru Coordonarea Serviciilor de Securitate Socială.

În opinia Inspecției Muncii, este adecvată încheierea acordurilor bilaterale transnaționale pentru a se îmbunătăți schimburile de informații cu scopul de a se eficientiza verificările privind condițiile pentru lucrătorii detașați.

România apelează la schimburi de informații prin sistemul IMI cu toate statele membre UE, indiferent dacă există sau nu acorduri bilaterale de cooperare încheiate de această țară cu alte state membre.

Părțile semnate folosesc sistemul IMI pentru schimburi securizate de informații, în cazul aranjamentelor semnate de Inspectia Muncii din România cu Inspectoratele de Muncă din IT, ES și EL.

În cazul cooperării cu HU și PT, utilizarea sistemului IMI a fost combinată cu folosirea unor sisteme convenționale de schimburi securizate de informații.

În general, pe lângă schimburile de informații care au loc în cadrul IMI, semnarea unui acord mai poate facilita:

⁴⁰<https://www.inspectiamuncii.ro/documents/66402/187655/Raport+de+activitate+al+Inspectiei+Muncii+pentru+anul+2017.pdf/1a898dfa-6e03-4b82-bf59-8bd20e494dc5>

⁴¹RAPORT AL COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN CĂTRE CONSILIU ȘI CĂTRE COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN privind aplicarea și implementarea Directivei 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului din data de 15 mai 2014 privind aplicarea Directivei 96/71/CE referitoare la detașarea lucrătorilor în cadrul furnizării de servicii și de amendare a Regulamentului (UE)1024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de Informații al Pieței Interne (Regulamentul IMI) {SWD(2019) 337 final} <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2019:426:FIN>

- organizarea unor campanii speciale de control sau elaborarea unor rapoarte privind condițiile de muncă ale cetățenilor din celălalt stat, sau privind alte aspecte de interes.
- schimburi de experiențe, prin participarea unor delegații de inspectori ai muncii dintr-o țară la activitățile de inspecție de pe teritoriul celeilalte țări.
- organizarea unor cursuri practice de pregătire în țările respective și participarea la conferințe, simpozioane și întâlniri internaționale organizate de către *părți*.
- schimburi de informații, nu doar pe tema lucrătorilor detașați în cadrul furnizării de servicii ci și pe tema schimburilor de bune practici și experiențe referitoare la implementarea Directivelor UE din acest domeniu.

Obstacole în calea aderării la sau a implementării unui acord și modalități prin care acestea ar putea fi depășite

Evaluarea numărului de lucrători detașați (în Statele Membre UE) rămâne în continuare deosebit de dificilă și, în prezent, sunt disponibile doar estimări (la nivel european). Prima problemă este delimitarea fenomenului deoarece lucrătorii detașați sunt definiți în mod diferit în funcție de domeniul lor de activitate.

Schimburile transfrontaliere de informații sunt abordate în mod diferit, dat fiind că Statele Membre beneficiază de o vastă marjă de libertate la proiectarea sistemului de declarare a lucrătorilor detașați.

Este nevoie de o îmbunătățire a surselor de date care să permită monitorizarea detașării, pentru a se garanta că societățile comercială concurează în mod corect în toate Statele Membre și că drepturile de muncă și drepturile sociale ale lucrătorilor detașați sunt recunoscute. Nu sunt disponibile statistici exacte privind numărul lucrătorilor detașați, caracteristicile acestora și condițiile lor de muncă.

Datele bazate pe formularele A1 vor rămâne în continuare sursa principală de informare pe tema detașărilor deoarece ele acoperă toate Statele Membre și reprezintă unica sursă ce oferă date pe deplin comparabile. Cu toate acestea, datele bazate pe documentele portabile de tip formulare A1 pot fi, acum, suplimentate cu date referitoare la declarațiile de detașare depuse conform Articolului 9 din Directiva de Aplicare.

În funcție de responsabilitățile părților semnatare, ar putea apărea noi întârzieri, deoarece, competențele specifice ar putea fi împărțite între mai mulți actori la nivel național. Spre exemplu, în Irlanda, relațiile de muncă și siguranța și sănătatea în muncă aparțin de două agenții diferite în vreme ce, în România, toate aceste competențe intră în portofoliul unei singure agenții.

Conform legislației și practicii naționale din România, ministerele și autoritățile publice subordonate ori aflate sub coordonarea ministerelor, pot încheia protocoale sau memorandumuri de înțelegere cu instituții similare din alte state dacă:

- dețin atribuții legale de semnare a unor astfel de documente de cooperare, stipulate în regulamentele și/sau statutele lor de înființare și funcționare și
- astfel de protocoale sau memorandumuri de înțelegere nu creează, nu amendează și nu elimină drepturi și obligații legale sau de alt fel, guvernate de legislație publică internațională.

Aceste protocoale sau memorandumuri de înțelegere sunt negociate de către instituțiile semnatare și, înainte de semnare, sunt transmise către Ministerul Afacerilor Externe, care emite o opinie pe marginea lor. Apoi, intră în vigoare în data semnării.

Dacă, prin aceste acorduri sau protocoale semnate între instituții, se creează, se modifică sau se elimină drepturi și obligații legale ori de alt fel, guvernate de legislația publică internațională, atunci, acestea acorduri și protocoale vor intra sub incidența Legii nr. 590/2003 privind tratatele, cu amendamentele și completările ulterioare și vor urma o altă procedură de negociere, semnare și intrare în vigoare.

Această lege reglementează condițiile în care pot fi încheiate tratate și acorduri, atât la nivel guvernamental cât și departamental și stabilește toate procedurile ce trebuie urmate din momentul aprobării începerii negocierilor până în momentul semnării respectivelor tratate/ acorduri.

Conform prevederilor acestei legi, tratatele semnate la nivel guvernamental, la fel ca și cele semnate la nivel departamental sunt supuse aprobării Executivului printr-o Decizie Guvernamentală.

În cazul acordurilor adoptate printr-o decizie a Guvernului, publicarea lor în Monitorul Oficial poate fi întârziată, la fel ca și intrarea lor în vigoare deoarece procedurilor de aprobare trebuie să fie finalizate de mai multe instituții/autorități publice, inclusiv organizarea de consultări cu partenerii sociali, ca parte din aceste proceduri.

Prioritizarea anumitor acorduri specifice ar trebui să contrabalanseze aceste întârzieri. Astfel de prioritizări ar trebui să se facă printr-un proces obiectiv, în care să se ia în calcul dimensiunile populației din diaspora și numărul de cazuri de detașare. După finalizarea analizei de către părțile competente/ participanții la negocieri agențiilor subordonate li se poate cere să acționeze cu atenția cuvenită. Acest lucru nu este atât de ușor atunci când acordul este semnat la nivel guvernamental și trebuie să fie semnat de un număr mare de actori implicați (ministere și agenții).

Factorii determinanți pentru aderarea la sau pentru încheierea acordurilor și modul în care ar putea fi ei exploatați

Principalele aspecte care ar putea acționa ca factori determinanți pentru adeziunea la sau pentru încheierea unui acord sunt: detașările ilegale, încălcarea legislației din domeniul condițiilor de lucru și al sănătății și siguranței în muncă, în ceea ce-i privește pe cetățenii unui stat care lucrează pe teritoriul altui stat.

Un element foarte important al acordurilor este identificarea unor zone comune de interes. În funcție de părțile semnatare, acestea pot varia foarte mult. Spre exemplu, un stat care primește un număr mare de lucrători detașați va dori să prioritizeze acțiunile în vreme ce care are o diasporă numeroasă, ar putea dori sublinia importanța informațiilor și a măsurilor privind securitatea și sănătatea în muncă.

Toate aceste zone prioritare ar trebui să fie identificate și enumerate în textul final, iar ordinea lor de prioritate ar trebui să fie convenită de comun acord între părțile semnatare.

Spre exemplu, Protocoalele de cooperare încheiate cu Italia și Spania au fost semnate din cauza numărului mare de români care munceau/ erau detașați în Italia/ Spania. Aceste documente își propun să le asigure lucrătorilor români aceleași condiții de muncă de care se bucură și lucrătorii locali.

Instituțiile care sunt părți semnatare ale unui acord, beneficiază de consolidarea activităților de cooperare bilaterală, ceea ce înseamnă că își îmbunătățesc și abilitatea de a-i informa pe lucrători cu privire la drepturile și obligațiile lor și de a proteja drepturile lucrătorilor.

Plan la nivel de țară: Spania

Informații contextuale

Cea mai relevantă autoritate din Spania care garantează respectarea Directivei 96/71 este Agenția Statală pentru Inspecții în Muncă și Securitate Socială (Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social – ITSS). Puterile administrative atribuite acestui organism îi permit să monitorizeze, în sfera sa de competențe și prin intermediul organismelor din structura sa, respectarea regulilor de ordine socială și să ceară îndeplinirea responsabilităților relevante, precum și să ofere consultanță și servicii de conciliere, mediere și arbitraj în astfel de chestiuni.

Printre reglementările sociale se numără cele legate de chestiunile de muncă, prevenirea riscurilor ocupaționale, securitatea și protecția socială, angajarea, pregătirea vocațională pentru angajare și protecția în caz de șomaj, economia socială, emigrarea, mișcările migratorii și munca depusă de cetățenii străini, tratamentul egal și oportunitățile egale și non-discriminarea la angajare.

ITSS este organismul responsabil cu monitorizarea și asigurarea respectării regulilor pentru lucrătorii detașați, în cadrul furnizării serviciilor transnaționale prin intermediul unor companii din Uniunea Europeană, în conformitate cu Directiva 96/71 CE. El este, de asemenea, responsabil cu supravegherea și monitorizarea fluxului de lucrători din celelalte State Membre UE, recrutați direct de companii, în baza dreptului de liberă circulație a forței de muncă și a fluxului de cetățeni non UE, proveniți din țări terțe.

Lucrează îndeaproape cu birourile de securitate socială și cu forțele naționale de securitate, de care este nevoie pentru anumite acțiuni.

ITSS este de asemenea autoritatea competentă pentru semnarea contractelor de colaborare și de schimburi de informații, prin intermediul sub-directoratului său General pentru relații Instituționale și Asistență Tehnică.

În prezent, acestui sub-directorat General îi este încredințată monitorizarea acordurilor de colaborare semnate cu Portugalia și Franța.

Detașarea lucrătorilor nu este un subiect foarte discutat în Spania. La nivel de politică, poziția Guvernului spaniol a suferit unele variații în ultimii 20 ani. Când Spania a intrat în UE, ea era o țară cu cost mai scăzut al forței de muncă. Prin urmare, nu se afla printre țările care făceau presiuni pentru introducerea mai multor restricții asupra mobilității interne a muncitorilor. Începând din 2006, când alte state cu costuri comparabile ale forței de muncă au devenit membre UE (România, etc.) Spania s-a alăturat țărilor care solicită implementarea anumitor restricții privind domeniile de activitate și numărul posibil de lucrători detașați proveniți din aceste țări (Wagner, 2015). În acest context, merită notat faptul că Guvernul spaniol a făcut eforturi pentru îmbunătățirea cooperării transnaționale, cu scopul de a implementa reglementările privind detașarea, prin intermediul acordurilor internaționale. În consecință, Inspectoratul de Muncă și Securitate Socială din Spania a încheiat acorduri bilaterale de cooperare atât cu țări cu un cost mai ridicat al forței de muncă (Franța) cât și cu state membre care au costuri mai scăzute ale forței de muncă (Portugalia, Polonia și România) (Inspectoratul de Muncă și Securitate Socială, 2018).

Dintre partenerii sociali, Confederația Spaniolă a Organizațiilor Patronale (CEOE) nu a publicat nicio poziție oficială pe această temă. În principal, reprezentanții acestei confederații susțin că Guvernele trebuie să furnizeze informații actualizate privind regulile aplicabile, pentru a le facilita companiilor sarcina de a respecta reglementările actuale. De partea angajaților, sindicatele au aclamat noua directivă. Poziția lor este aceeași ca și cea exprimată de Uniunile Sindicale Europene, o poziție rezumată de Riesco-Sanz et al. (2019:7), astfel: ei au aclamat directiva deoarece “recunoaște în mod explicit eforturile de a oferi protecție juridică pentru lucrătorii detașați, mai degrabă decât să servească doar ca un mecanism de furnizare transnațională a serviciilor de către companii, în interiorul pieței unice”

În ceea ce privește schimburile de informații, inspectorii de muncă și securitate socială sunt implicați în mod activ în astfel de schimburi transfrontaliere, mai ales prin intermediul **IMI**⁴².

Totuși, în Spania s-au semnat unele acorduri de cooperare și schimburi de informații cu mai multe țări, precum Franța, Portugalia, România, Polonia, acorduri care au avut rezultate diferite.

Inspectoratul de Muncă cooperează cu diverse organizații precum Trezoreria Serviciilor de Securitate Socială sau Institutul Național pentru Sănătate și Siguranță în Muncă, pentru a rezolva diverse situații care apar în cursul detașării lucrătorilor și pentru care este nevoie de intervenții comune. Totuși, Inspectoratul de Muncă are competența de a monitoriza respectarea regulilor de ordine socială și de a le impune.

În ceea ce privește fluxul de lucrători, Spania era, în mod tradițional o “țară netă de destinație” pentru muncitorii detașați. Totuși, acest lucru s-a schimbat după criza financiară. Începând din 2011, Spania a devenit o “țară netă de expediere” a lucrătorilor, care emite mai multe documente portabile de tip A1 decât primește.

Dacă analizăm documentele de tip A1 primite de Spania, se pare că, în 2017, acest stat s-a clasat pe locul șapte în UE în ceea ce privește lucrătorii detașați sosiți țară - 60.488 persoane (3% dintre acestea erau lucrători independenți). Sectoarele în care sunt transferați mai mulți lucrători sunt transporturile, industria și construcțiile.

În ceea ce privește numărul de lucrători spanioli detașați în alte state europene, Spania s-a clasat pe locul trei în UE, detașând, în 2017, 101.868 persoane.

Numărul de documente A1 emise de Spania a crescut în fiecare an începând din 2010. Acesta s-a majorat cu 10,4% din 2016 până în 2017 și cu 151% din 2010 până în 2017.

Per total, cercetările calitative concentrate atât pe lucrătorii detașați în Spania cât și pe cei detașați din Spania în străinătate, au relevat rezultate similare cu cele din alte țări europene. Acestea indică faptul că lucrătorii detașați sunt în general expuși unor condiții de muncă mai grele decât angajații locali.

⁴²IMI este un instrument online multilingv securizat care facilitează schimburile de informații între autoritățile publice implicate în implementarea practică a legislației UE (UE, n/d Ce este IMI, disponibil la https://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/about/index_en.htm).

Principalele probleme cu care se confruntă lucrătorii detașați sunt legate de nerespectarea egalității plăților și a regulilor privind intervalul de muncă (mai multe ore de lucru, etc.), precum și probleme legate de calitatea scăzută a locurilor de cazare oferite.

“Argumente de afaceri” pentru aderarea la un acord existent sau pentru semnarea unui acord similar

În cazul Spaniei, un acord care a avut foarte mult succes în domeniul cooperării transfrontaliere a fost cel semnat între autoritățile muncii din Spania și cele din Portugalia, prin semnarea unei Declarații de Intenție în 1998 care a condus, în 2002, la încheierea și semnarea acordului de colaborare care este încă în vigoare astăzi.

Principalele caracteristici ale acestui acord sunt: Este un acord administrative concentrate pe schimburile de informații dintre autoritățile de inspecție a muncii din Spania și Portugalia și bazat pe nevoie de cooperare dintre cele două țări.

Acordul a făcut posibilă menținerea unui cadru stabil de colaborare în următoarele domenii:

1. Sănătatea și Siguranța în muncă;
2. Accidentele de muncă: raportarea accidentelor de muncă și notificarea imediată a acestor raportări
3. Permisele de muncă pentru cetățenii non-UE ;
4. Acțiuni de verificare realizate cu companii ce își au domiciliul în țara vecină: a) citații, cereri de documente și identificarea reprezentanților legali ; b) notificarea cazierului penal;
5. Schimburi de informații privind fluxurile de lucrători;
6. Cooperare și asistență derivate din Directiva 96/71 /CE, în domeniul schimbului de informații.

Acordul a făcut posibilă îmbunătățirea cunoștințelor privind cele două țări la nivele diferite, la nivel politic, legal și operațional.

El implică instrumente foarte simple de management care au fost respectate de toate părțile implicate, în pofida diverselor schimbări de guverne produse de-a lungul anilor. S-ar putea folosi un model similar pentru stabilirea altor acorduri de cooperare între Spania și diverse alte țări.,

Acordurile de cooperare cu astfel de caracteristici fac posibilă accelerarea proceselor de schimburi de informații și date, ceea ce are un impact pozitiv, atât asupra lucrătorilor cât și asupra companiilor și asupra sistemelor de management ale diverselor administrații.

Obstacole în calea aderării la sau a implementării unui acord și modalități prin care acestea ar putea fi depășite

Una dintre principalele deficiențe ale acordurilor de cooperare ar putea fi faptul că partenerii sociali nu sunt prezenți în comitetele de monitorizare ale acestor documente de lucru; o astfel de prezență trebuie să faciliteze munca, dat fiind că sindicatele, pe de o parte și organizațiile patronale, pe de altă parte, monitorizează și ele situația lucrătorilor detașați, deoarece și unii și alții sunt interesați de o transparență maximă și de eliminarea fraudelor din domeniul furnizării acestor tipuri de servicii

transnaționale. Acest lucru poate avea loc cu asigurarea protecției și a securității datelor cu caracter personal.

Factorii determinanți pentru aderarea la sau pentru încheierea acordurilor și modul în care ar putea fi ei exploatați

Noile structuri create de Comisia Europeană și de Autoritatea Europeană a Muncii (ELA) pot reprezenta un factor determinant important în asigurarea certitudinii juridice în cadrul schimburilor de informații și în stabilirea unor cadre pentru colaborarea permanentă între țările care doresc să realizeze planuri comune de acțiune pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă destinate lucrătorilor detașați.

Concluzii

În cadrul proiectului, au fost discutate și evaluate 11 acorduri în cadrul unei comparații și a unei dezbateri mai largi între țări, rezumate în prezentul Raport Final.

Această analiză, îmbogățită și mai mult de patru evenimente online în care s-au prezentat și s-au discutat acordurile sus-menționate, scoate în evidență unele îngrijorări recurente și unele limite ale practicilor curente de cooperare administrativă dintre țările studiate, precum și unele posibile modalități de combatere a acestor deficiențe.

În ansamblu, este interesant de remarcat faptul că toate acordurile încheiate de către inspectoratele de muncă și de către ministere au identificat subiectul accidentelor la locul de muncă ca fiind o preocupare comună, atât în ceea ce privește prevenirea accidentelor, cât și asigurarea administrării amenzilor și a accesului la prestații. Acest lucru amintește că normele privind detașarea, precum cele din alte domenii care au legătură cu lucrătorii cu risc de exploatare, ar trebui să acorde prioritate obiectivelor de protecție socială și de sănătate, în special în sectoarele expuse în mod special riscurilor, precum construcțiile.

În ceea ce privește preocupările legate de schimbul de informații și cooperare, așa cum se subliniază în special în planurile de țară bulgar și portughez, îmbunătățirea cooperării administrative trebuie să fie susținută de o voință politică puternică, împreună cu alocarea consecventă a resurselor financiare adecvate pentru a încuraja acțiunile aferente.

Cele mai multe acorduri pe care acest studiu le-a analizat, semnate de autorități publice, implică nu doar un angajament de a împărtăși date sau informații, ceea ce ar putea necesita eforturi suplimentare din punct de vedere al resurselor umane, ci și activități comune de schimburi de cunoștințe, training, inspecție și conștientizare, care pot fi dificil de implementat în absența unor resurse adecvate – spre exemplu, participarea la un program de training sau implementarea unei inspecții comune în străinătate.

Într-adevăr, aceste activități sunt cruciale pentru a-i înarma pe inspectorii și pe funcționarii cu cunoștințele necesare legate de legislația din alte țări, cunoștințe care sunt, în schimb, necesare pentru îmbunătățirea cooperării transfrontaliere. De fapt, așa cum se întâmplă în cazul acordurilor semnate de Bulgaria cu Franța și Norvegia, cooperarea poate merge dincolo de ceea ce este strict necesar pentru combaterea fraudelor și pentru ușurarea aplicării legislației existente, ajungându-se la schimburi de bune practici între organismele implicate, ceea ce contribuie în mod proactiv la îmbunătățirea cadrului legislativ național sau la activitățile de consolidare.

Printre îngrijorările și limitările recurente din cooperare, menționate deja în precedentele proiecte Post-Lab și EU Post Lab, pare să se numere și rolul “contactelor și relațiilor personale”.

Într-un fel, atâta timp cât activitățile de cooperare internațională nu sunt incluse oficial printre îndatoririle autorităților implicate, ci rămân rezultatul activităților și al bunăvoinței anumitor funcționari, înlocuirea acelor funcționari ar putea pune în pericol însăși cooperarea.

Pentru a transforma o relație personală dintr-o amenințare, într-un punct forte, acordurile selectate prevăd, în general, un sistem adecvat de guvernare.

În mod normal, sunt planificate întâlniri anuale în cadrul unui Comitet Director, așa cum este cazul acordului dintre Bulgaria și Norvegia dar și al altor acorduri analizate din Spania și Portugalia.

Asta înseamnă că părțile trebuie să numească o persoană responsabilă, să o înlocuiască dacă este cazul și să își raporteze una alteia, în mod regulat pe marginea progreselor făcute în domeniul

stabilit de cooperare și în cadrul măsurilor concrete pe care se angajează reciproc să le implementeze.

Așa cum relevă acordul dintre Portugalia și Spania, guvernanta ar putea necesita, de asemenea și numirea unor persoane locale de contact deoarece inspectorii angajați în sucursalele locale ar putea fi cei care descoperă încălcările și ar putea avea nevoie de o cooperare rapidă pentru a le combate, înainte ca autorii lor să dispară. O astfel de abordare ar putea oferi deosebit de multe informații pentru alte țări, precum Polonia, unde datele și competențele inspectoratelor de muncă sunt foarte descentralizate.

O altă îngrijorare cheie, invocată mai ales în Franța, Portugalia, Polonia și România este posibila ramificare a competențelor care ar duce la o răspândire a datelor între diverse instituții, nefiind neapărat distribuite în același fel în toate Statele Membre UE.

Această chestiune care are, în principal legătură cu diversele zone de activitate și cu diversele competențe ale Inspectoratelor de Muncă și ale Instituțiilor de Securitate Socială, a fost rezolvată în Portugalia și România, prin implicarea ambelor instituții în cadrele de cooperare bilaterală.

Pe de o parte, înmulțirea actorilor implicați poate încetini guvernanta și procesul de cooperare. Pe de altă parte, date fiind limitele care afectează cooperarea internațională, autoritățile naționale însele ar putea suferi și ele de pe urma limitărilor impuse accesului la datele relevante ale altor instituții din aceeași țară.

În acest sens, așa cum s-a precizat deja în Raportul Final EU Post Lab, este esențial să se netezească și să se simplifice acest proces de schimb de date la nivel național, cel puțin pentru informațiile cheie necesare pentru verificarea respectării legislației muncii și a prevederilor referitoare la sănătate și siguranță la locul de muncă.

O experiență interesantă este oferită de DURC (Italia), care le permite instituțiilor de securitate socială italiene și fondurilor sectoriale să acceseze, printr-o platformă, informații referitoare la respectarea sau nerespectarea de către o anumită companie, a plăților aferente contribuțiilor sociale și a plăților către fondurile sectoriale active în sectorul construcțiilor.

Mecanisme similare ar putea fi proiectate și în alte țări pentru a sprijini regularitatea locurilor de muncă, oferind companiilor posibilitatea de a accesa informațiile cheie pentru verificarea condițiilor de angajare de-a lungul întregului lanț de aprovizionare.

În ceea ce privește implicarea partenerilor sociali și a fondurilor sectoriale, planurile la nivel de țară redactate pentru Bulgaria și Franța oferă unele exemple de implicare a partenerilor sociali. Dată fiind relația lor cu companiile și cu lucrătorii, organizațiile patronale și sindicatele s-ar putea alia pentru a disemina informații referitoare la prevederile și termenii de angajare care trebuie respectați/respectate, precum și pentru a îmbunătăți nivelul de conformitate și pentru a oferi inputuri pentru campanii și acțiuni ce urmează să fie implementate.

În schimb, acordurile încheiate de fondurile sectoriale din Italia și Franța arată capacitatea acestor fonduri de a simplifica detașarea, monitorizând, în același timp realizarea plăților datorate drept contribuții pentru elementele salariale intermediare.

Aceste acorduri ar putea fi extinse la alte țări, dacă : (i) există organisme similare; (ii) contribuțiile sunt stabilite la procentaje similare din salarii; (iii) fondul este mandatat de lege sau de administratorii săi (organizațiile patronale în cazul Franței și partenerii sociali, împreună, în cazul Italiei) să facă acest lucru

Comparațiile realizate în timpul evenimentelor au arătat că autoritățile publice și fondurile sectoriale ar putea, de asemenea, să ajute și la asigurarea respectării plăților salariale și a celor datorate instituțiilor de securitate socială.

Spre exemplu, conform legii, fondul german SOKA BAU are acces la declarațiile prealabile privind detașările, ceea ce corespunde obiectivului său legitim de a se asigura că toate companiile care detașează lucrători în sectorul construcțiilor, îi înscriu pe acești lucrători în schema de plăți pentru concedii SOKA BAU.

În schimb, în Italia, grație Certificatului DURC, CNCE se poate asigura că toate companiile din domeniul construcțiilor respectă nu doar plățile datorate drept contribuții la fondurile sectoriale. Extinderea preconizată a certificatului *Congruità* la nivel național – mai exact, certificatul eliberat pentru a confirma că personalul angajat corespunde forței de muncă așteptate pentru executarea unei anumite lucrări de construcții – va contribui în continuare la descurajarea muncii la negru, inclusiv prin descurajarea detașării ilegale a lucrătorilor.

În final, acordul dintre institutul polonez ZUS și SOKA BAU oferă o altă posibilă linie de cooperare. Conectând un institut de asigurări sociale cu un fond sectorial, acest acord îi permite celui dintâi să se asigure că toate contribuțiile sociale sunt plătite pentru elementele salariale intermediare în străinătate, pentru lucrătorii polonezi trimiși în Germania, facilitând totodată și accesul la beneficiile aferente, la încheierea detașării.

Per total, descoperirile comparative și sugestiile din această cercetare, precum și sugestiile emise la nivel de țări, explorate în secțiunile precedente, s-ar putea dovedi deosebit de relevante pentru activitățile nou-înființatei Autorități Europene a Muncii, care s-ar putea baza pe experiența și cunoștințele dezvoltate astfel, pentru a sprijini noi căi de cooperare între Statele Membre, atât în ceea ce privește schimburile de cunoștințe și pregătirea reciprocă, cât și în ceea ce privește accesul la datele și informațiile relevante pentru a se asigura respectarea regulilor legate de detașare.

DESPRE

Obiectivele proiectului ISA sunt promovarea și consolidarea cooperării transnaționale între autoritățile și părțile interesate implicate în detașarea lucrătorilor din sectorul construcțiilor, prin promovarea stabilirii unor acorduri privind schimbul de informații menite să monitorizeze și să faciliteze detașarea lucrătorilor.

Proiectul se va baza pe practicile existente între fondurile sectoriale din Italia, Germania, Austria și Franța, unde fondurile sectoriale, susținute de guverne, au negociat și au încheiat cu succes acorduri care simplifică procedurile necesare pentru detașarea lucrătorilor în străinătate, asigurându-se în același timp că angajatorii care detașează lucrători în străinătate respectă plata elementelor salariale datorate (precum concediul plătit) și permițând cu ușurință verificarea informațiilor relevante în țara care inițiază detașarea, dacă este necesar.

www.isaproject.eu



Proiectul este desfășurat cu sprijinul financiar al Comisiei Europene.

Opiniile exprimate în prezentă reflectă doar viziunea autorilor.

Comisia Europeană nu este responsabilă de utilizarea informațiilor cuprinse în acest document.