



# Indicații

**Acord cu privire la colaborarea bilaterală și schimbul de informații între Inspecția Națională a Muncii din Republica Polonia și Autoritatea Mediului de Lucru din Regatul Danemarca**

*Autor: Jakub Kus (ZZ Budowlani)*

Februarie 2021



## Riscurile sau provocările abordate de acest acord

Inspectoratul Muncii din Polonia încearcă să mențină o strânsă colaborare cu birourile de legătură din cadrul instituțiilor competente din alte state UE. Inspectoratul danez este interesat de colaborarea cu Inspectoratul polonez, în principal datorită numeroaselor plângeri venite din partea sindicatelor daneze cu privire la conduita companiilor poloneze care detașează lucrători în Danemarca. Plângerile fac referire în principal la nerespectarea acordurilor colective daneze și a altor dispoziții ale Codului muncii (inclusiv durata de muncă). Plângerile implică și remunerația subcalculată a lucrătorilor detașați – conform sindicatelor. Sindicatele declară că aceste companii care încalcă Codul muncii aplică practica de dumping pe piața muncii.

## Obiective

Acordul reglementează colaborarea și schimbul de date cu privire la aspecte legate de muncă aferente activității desfășurate în ambele state în baza contractelor încheiate direct cu angajatori danezi sau polonezi. Acoperă și detașarea angajaților în teritoriul părților prin agenți de plasare a forței de muncă ce oferă servicii de angajare angajatorilor străini.

Principalul obiectiv al acordului este de a îmbunătăți colaborarea instituțiilor de control responsabile de supervizarea detașării în Polonia și Danemarca. Colaborarea instituțională este definită de Directiva detașării lucrătorilor (Directiva 96/71/CE) și Directiva aplicării (Directiva 2014/67/UE). Acordul detaliază termenii colaborării, în baza diferențelor de funcționare a pieței muncii în Danemarca și Polonia.

Acordul acoperă atât schimbul de informații cât și colaborarea bilaterală. Sistemul IMI este actualmente utilizat pentru schimbul de date. Pe lângă faptul că este ușor de folosit, reprezintă un instrument sigur și eficient pentru schimbul de date sensibile, prezintă un instrument de traducere automată încorporat și posibilitatea de a atașa fișiere când este necesar. Însă, există o serie de restricții cum ar fi numărul definit de întrebări care restricționează scopul datelor care pot fi solicitate.

Acordul acoperă așadar alte forme de schimb de date într-un mod organizat (electronic și tradițional).

Acordul acoperă și diferite forme de colaborare directă (ședințe, schimb de personal, consultare), inclusiv inspecții în scopul competențelor Inspectoratelor cu privire la companiile care detașează și angajații lor. Se pot organiza controale la cererea unei părți în statul celeilaltei părți sau chiar în comun.

## ‘Plan de activitate’ pentru adoptarea acordului din punctul de vedere al părților interesate

Lucrători:	Acordul permite lucrătorilor detașați să beneficieze de acces mai larg la datele cu privire la condițiile de detașare în Danemarca și Polonia. Inspectoratul polonez (biroul de legătură) oferă consiliere detaliată în acest sens. Lucrătorul detașat primește de asemenea informații cu privire la procedura de depunere a plângerilor la Inspectorat și condițiile analizei sale în statul gazdă.
Companii:	Schimbul actual și detaliat de date cu privire la modificările Codului muncii, acordurile colective și încălcarea de către anumite companii a dispozițiilor cu privire la detașare împiedică semnificativ prestarea de servicii de către aceste companii în străinătate și reia principiile concurenței loiale în domeniul detașării. Este important ca acest schimb de informații să se facă sistematic în natură și doar la cererea părții. Companiile poloneze care doresc să schimbe informații cu privire la condițiile de angajare în Danemarca (inclusiv acordurile colective) pot solicita astfel de informații inspectoratului polonez.
Sindicate:	Formal, sindicatele pot implementa acordul prin comunicarea de date actualizate cu privire la negocierea colectivă și conținutul acordurilor colective. Sindicatele pot depune de asemenea plângeri, pot conta pe analiza lor atât în statul de origine, cât și cel gazdă, apelând la colaborarea inspectoratului.
Organizațiile angajatorilor:	Nu sunt incluse în scopul contractului. Pot primi informații cu privire la detașarea în Danemarca și Polonia în măsura prevăzută de inspectoratele muncii.
Fonduri sectoriale:	Nu se aplică
Actori instituționali:	Alți parteneri instituționali sunt implicați în implementarea obiectivelor acordului când părțile nu sunt competente să soluționeze problemele apărute. Beneficiază de asemenea de accesul mai ușor la informațiile necesare pentru a monitoriza aplicarea Directivei detașării lucrătorilor în zona de competență și interes a fiecărei instituții (asigurare, impozitare etc.). Părțile au fost de acord să indice instituțiile competente.

## Principalele caracteristici

### Forme de colaborare

Autoritățile naționale participante se obligă să se susțină reciproc în baza competențelor conferite de legea națională, în special prin:

1. Controlul conformității cu dispozițiile cu privire la detașarea lucrătorilor prevăzute de Directiva 96/71/CE și Directiva 2014/67/UE în statele părților și, cu acordul ambelor părți, desfășurând controale comune cu privire la aspecte referitoare la relațiile de angajare transfrontaliere;
2. Colaborarea în activitățile de dezvoltare, implementare și distribuire a datelor și măsurile de protecție, în special schimbul de informații și materiale informative cu privire la zonele de operare a părților, adresate lucrătorilor detașați sau emigranților în scopuri profesionale din teritoriile părților, precum și angajatorilor și altor persoane interesate;
3. Întreprinderea de acțiuni conform competențelor lor, în aspecte cu privire la persoane care desfășoară o activitate profitabilă în teritoriul părții, în special în baza plângerilor primite și altor indicații cu privire la neregulile activității și în situațiile în care partea nu are dreptul să acționeze – informând cu privire la incident autoritatea competentă;
4. Schimbul de informații cu privire la gradul implementării acțiunilor întreprinse de către parte într-un caz dat la cererea celeilaltei părți, la nevoie;
5. Informări reciproce cu privire la accidente grave, fatale și colective ce implică cetățeni ai părților, produse în legătură cu activitatea desfășurată în teritoriul lor, în cazul luării la cunoștință a unui astfel de eveniment;
6. Comunicarea de informații, la cererea unei părți, în baza datelor deținute cu privire la: acorduri colective din industrii specifice în statele părților, ex. prin intermediul paginii de internet naționale cu privire la detașare prevăzute de Directiva 2014/67/UE, și organizațiile lucrătorilor;
7. Distribuirea, la cererea unei părți, a datelor cu privire la modificările regulamentelor prevăzute de legile în vigoare în teritoriul părții cu privire la aspecte acoperite de scopul acestui contract;
8. Schimbul de informații disponibile cu privire la structuri, funcții și competențe ale instituției ce controlează și supervizează condițiile de lucru, metodele lor de lucru și desfășurarea de activități de monitorizare, pentru o mai bună înțelegere a principiilor și tradițiilor care caracterizează piețele respective ale muncii;
9. Organizarea, dacă este necesar, de ședințe comune la nivel expert, cu scopul dezbaterii problemelor actuale prin colaborare și participarea la ședințe și seminarii, conferințe și alte evenimente organizate de părți, precum și alte organe interne și internaționale, după caz.



## Procesul de adoptare și rolul diferitelor părți sociale implicate

Acordul cu inspectoratul danez s-a încheiat la finalul anului 2017. Un acord similar s-a semnat cu inspectoratul Slovaciei la data de 9 septembrie 2019. Pandemia a limitat contactul direct mai apropiat. Raportul inspectoratului polonez pe 2019 indică faptul că s-a menținut contactul înainte de pandemie. Sindicatele poloneze au primit informații despre acord destul de târziu.

S-au încheiat alte opt acorduri cu: Belgia, Lituania, Norvegia, Olanda, Luxemburg, Bulgaria, Estonia, Spania, toate acoperind problematici similare cu privire la detașarea lucrătorilor din cadrul prestării serviciilor.

## Aspecte legale la nivelul UE și național prin care se uniformizează sau se limitează contractul

Implementarea contractului nu este influențată direct de UE sau la nivel național.

Directiva 96/71/CE, prin Articolul 4, prevede posibilitatea de a aborda birourile de contact din alte state membre cu solicitări referitoare la detașarea lucrătorilor, însă, până la transpunerea Directivei aplicării 2014/67/UE și introducerea Sistemului de Informare a Pieței Interne, nu au existat reguli exacte și uniforme cu privire la scoul și modul de schimb de informații cu privire la lucrătorii detașați. Prin transpunerea Directivei aplicării, Sistemul de Informare a Pieței Interne a fost proiectat ca singurul mod oficial de schimb de informații.

Colaborarea extinsă a inspectoratelor muncii este posibilă în baza directivelor, este permisă de legea națională și chiar recomandată de către Comisia Inspectorilor Seniori de Muncă.

## Acțiuni implementate pentru a aborda restricțiile

Nu sunt disponibile multe informații cu privire la aceste aspecte. În orice caz, nu s-au organizat inspecții comune.

## Rezultatele acordului

Ca parte din implementarea acordului bilateral de colaborare cu Autoritatea Mediului de Lucru din Regatul Danemarca, delegația PIP a vizitat Copenhaga în 2019, când s-a discutat tema detașării lucrătorilor în teritoriul ambelor state și colaborarea instituțiilor de legătură. În schimb, inspectoratul polonez a primit o delegație din partea Grupului de lucru pentru responsabilitatea socială corporativă, operând în structurile autorităților de la Copenhaga, al cărei scop este de a garanta salarii și condiții de lucru juste pentru toți angajații implicați în proiectele implementate la nivel municipal. Informații cu privire la accidentele laborale ale lucrătorilor detașați sunt comunicate permanent.

## 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](http://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.