

POST-LAB

Dezvoltarea experiențelor de cooperare administrativă
în cadrul detașării lucrătorilor



RAPORT FINAL

POST-LAB

Dezvoltarea experiențelor de cooperare administrativă
în cadrul detașării lucrătorilor



notus



LATINA



Acest raport a fost elaborat pentru proiectul Post-Lab, care a primit finanțare în cadrul cererii de propuneri VP/2015/007 ale DG Employment, Social Affairs and Inclusion din cadrul Comisiei Europene.

Opiniile exprimate în acest raport reflectă doar opinia autorilor.

Comisia Europeană nu este responsabilă pentru utilizare a informațiilor pe care le conține.

CUPRINS

1.	INTRODUCERE	3
1.1	PROIECTUL POST-LAB	3
1.2	TINTA ȘI OBIECTIVELE RAPORTULUI FINAL	4
2.	PREZENTARE GENERALĂ A PRACTICILOR ANALIZATE DE POST-LAB	5
2.1	REZULTATUL PREZENTĂRII PRELIMINARE	5
2.2.	PRACTICI PRIVIND IN MOD DIRECT DETASAREA LUCRATORILOR	7
2.3	ALTE PRACTICI PROMITATOARE	12
3.	METODOLOGIA PROIECTULUI FĂCUTA PAS CU PAS ȘI ROLUL ACORDAT DE PĂRȚILE INTERESATE ÎN LABORATOARELE DE COOPERARE	14
3.1	ETAPELE PROIECTULUI POST-LAB	14
3.2	EVOLUȚII SUPLIMENTARE	17
4.	OBSERVAȚII SI CONCLUZII: ROLUL PE CARE PARTENERII SOCIALI IL POT JUCA ÎN DETASAREA LUCRĂTORILOR	18

1. INTRODUCERE

1.1 PROIECTUL POST-LAB

Proiectul Post-Lab vizează promovarea cooperării administrative între autoritățile publice și partenerii sociali în domeniul detașării lucrătorilor în sectorul construcțiilor.

Proiectul a fost implementat de un grup de 5 organizații, care acoperă patru țări europene (Italia, Franța, Spania și România).

Solicitantul principal al proiectului, CNCE, este organismul coordonator al instituțiilor paritare istorice italiene din sectorul construcțiilor, Casse Edili. Aceste instituții, înființate în comun de partenerii sociali la nivel local, intermediază mai multe elemente salariale ale lucrătorilor din construcții, inclusiv plățile pentru concedii și plățile celui de-al treisprezecelea salariu. De câțiva ani, CNCE a cooperat cu organizații care gestionează fonduri sectoriale care sunt active în țările vecine (Austria, Franța și Germania). Mai recent, CNCE a semnat acorduri transnaționale bilaterale privind lucrătorii detașați cu aceste organizații, care au fost evaluate ca parte a activităților proiectului.

Proiectul a fost implementat cu sprijinul organizațiilor care activează în țările vizate, și anume: IR Share în Franța, Fondazione Giacomo Brodolini (FGB) în Italia, Latina în România și Notus în Spania.

IR Share este un centru de cercetare și formare care lucrează îndeaproape cu partenerii sociali la nivel național și la nivelul UE.

IR Share organizează în mod regulat ateliere de lucru și oferă informații și instruire managerilor și reprezentanților angajaților în domeniul relațiilor industriale și problemelor dreptului muncii. IR Share este corespondentul național al Eurofound pentru Franța din 2010.

FGB este un centru cultural care desfășoară activități de cercetare și de evaluare a politicilor privind condițiile de muncă, relațiile industriale și politicile sociale la nivel local, național și european. FGB participă în mod regulat la activitățile de asistență tehnică și de consolidare a capacităților care vizează autoritățile publice și sprijină elaborarea politicilor în domeniile de activitate.

Asociația Latina este o asociație fondată în 2007 pentru a aborda problemele socio-profesionale și economice ale cetățenilor italieni din România și ale cetățenilor români din Italia. Latina lucrează foarte strâns cu instituțiile naționale italiene și române pentru securitate socială și oferă permanent asistență tehnică, legală și administrativă lucrătorilor care se deplasează din / către România.

Notus este un centru de cercetare creat de experți spanioli cu o lungă carieră în domeniile analizei politicilor privind ocuparea forței de muncă și piața muncii. Serviciile principale ale Notus includ elaborarea de studii și rapoarte, precum și servicii de asistență tehnică pentru evaluarea politicilor și a programelor.

Activitățile Post-lab, desfășurate între decembrie 2015 și ianuarie 2018, au fost dezvoltate pe parcursul a trei etape principale de cercetare, și anume:

- analiza preliminară, identificând și descriind trăsăturile cooperării administrative sau ale măsurilor anti-fraudă prin intermediul cercetărilor și interviuarea autorităților care pun în aplicare aceste măsuri;
- faza «Laboratoare de cooperare», în care aceste măsuri au fost prezentate și evaluate prin ateliere de lucru cu părțile interesate;
- analiza finală, care rezumă dovezi ale proiectului în: (i) un raport final, care descrie metodologia și constatările proiectului; (ii) orientări care sugerează modalități de aplicare a drepturilor lucrătorilor detașați, reducând, de asemenea, povara administrativă a angajatorilor.

În ceea ce privește obiectivele proiectului, cooperarea consolidată ar trebui să contribuie la combaterea companiilor de tip „cutie de scrisori” și la asigurarea respectării condițiilor prealabile impuse de Directiva 96/71/ CE și de Regulamentul CE nr. 883/2004 în domeniul detașării lucrătorilor, în primul rând: temporaritatea detașării, plata salariului minim din țara gazdă și plata contribuțiilor de asigurări sociale în țara de origine.

1.2 TINTA ȘI OBIECTIVELE RAPORTULUI FINAL

Pentru a asigura un impact durabil al rezultatelor proiectului, raportul final oferă o imagine de ansamblu asupra activităților proiectului și a rezultatelor principale ale acestuia.

Raportul oferă:

- i. analiză a rolului jucat de partenerii sociali în Italia, România, Franța și Spania în domeniile reglementate de directivă, în principal în ceea ce privește sprijinirea activităților destinate prevenirii și monitorizării detașării frauduloase;
- ii. sinteză a practicilor evaluate în orientări, inclusiv o scurtă evaluare a modului în care activitățile organizațiilor partenerilor sociali se pot conecta mai bine la nivel transnațional și modul în care acestea pot sprijini schimbul de informații între organismele naționale de control.
- iii. metodologia adoptată în cadrul proiectului de monitorizare, analiză și difuzare a acestor măsuri, inclusiv evaluarea efectuată prin intermediul Laboratoarelor de cooperare;
- iv. observații finale privind rolul pe care partenerii sociali îl pot juca în domeniul detașării lucrătorilor.

Dincolo de informarea cu privire la soluțiile sugerate de partenerii sociali în ceea ce privește propria lor experiență de cooperare și modul în care pot fi îmbunătățite, raportul urmărește să stimuleze o reflecție mai amplă asupra oportunităților de cooperare la nivel transnațional pentru monitorizarea și aplicarea adecvată a normelor privind detașarea de muncitori. În special, intenționează să încurajeze inițiativele de cooperare la nivel transnațional între partenerii sociali, precum și între aceștia și organismele de control atât în sectorul construcțiilor, cât și în alte sectoare care se confruntă cu fluxuri semnificative de lucrători detașați, cum ar fi sectorul transporturilor rutiere.

Aceasta înseamnă că raportul nu se adresează numai sindicatelor și organizațiilor patronale, ci și:

- **instituțiilor și organismelor paritare care administrează fonduri sectoriale:** datorită prezenței puternice a locurilor de muncă temporare în sectorul construcțiilor, în multe țări anumite elemente ale salariilor lucrătorilor sunt intermediare prin fonduri sectoriale, deseori gestionate de parteneri sociali pe bază paritară. Din acest motiv, aceste fonduri pot să dețină date relevante privind societățile de construcții și lucrătorii și să aibă o participație la respectarea plății salariului minim convenit în țara gazdă lucrătorilor detașați, care pot include indemnizații intermediare de fond;
- **autoritățile publice** relevante care au o participație la detașarea lucrătorilor, și anume: birourile de legătură și autoritățile desemnate de fiecare stat membru în conformitate cu Directiva 96/71/ CE, de obicei în cadrul Ministerului Muncii sau al Inspectoratelor de Muncă, de a coopera cu instituțiile străine atunci când apar aspecte legate de detașare; instituțiile de securitate socială, responsabile cu certificarea existenței condițiilor care să justifice detașarea lucrătorilor detașați în sistemul de securitate socială din țara de origine; Inspectoratele de muncă, eventual stabilite și ca filiale ale instituțiilor de securitate socială, responsabile de monitorizarea și aplicarea condițiilor de angajare.

2. PREZENTARE GENERALĂ A PRACTICILOR ANALIZATE DE POST-LAB

2.1 REZULTATUL PREZENTĂRII PRELIMINARE

Analiza preliminară a practicilor a evidențiat implicarea limitată a partenerilor sociali în inițiative care vizează detectarea fraudei sau facilitarea respectării normelor privind detașarea lucrătorilor. Într-adevăr, actorii primari în domeniu sunt instituții publice, cum ar fi inspectoratele de muncă și instituțiile de securitate socială.

În același timp, în Italia, Franța și Spania există măsuri care implică parteneri sociali și pot fi folosite pentru identificarea cazurilor de falsă detașare, prin obiectivul general de creștere a regularității ocupării forței de muncă în sectorul construcțiilor.

Tabelul de mai jos evidențiază măsurile care au fost inițial examinate de proiect, specificând dacă acestea: (i) abordează în mod special problema detașării lucrătorilor; (ii) se adresează într-un set de măsuri privind diferite aspecte legate de ocuparea forței de muncă; (iii) depășesc sfera de relaxare a respectării regulilor privind detașarea.

Tabelul 1: Identificarea măsurilor de cooperare între partenerii sociali și autoritățile publice relevante pentru detașarea lucrătorilor în sectorul construcțiilor

Se adresează numai lucrătorilor detașați

Italia:

- Acorduri bilaterale transnaționale între Italia, Germania, Austria și Franța

Abordarea detașării lucrătorilor și alte aspecte legate de ocuparea forței de muncă

Franța:

- Acordul național de combatere a dumpingului social în sectorul construcțiilor
- Rețeaua CGT - *Réseau européen pour un détachement équitable et responsable* - Rețeaua europeană de plasare echitabilă și responsabilă a lucrătorilor (Reder)
- Introducerea unui card de identitate obligatoriu în sectorul construcțiilor

Italia:

- negocierea descentralizată în regiunea Lombardia pentru monitorizarea condițiilor de angajare în locurile de construcție EXPO 2015

Adresabilitate potențială pentru lucrători detașați

Italia:

- DURC Online - Document unificat care certifică conformitatea muncii

România:

- Cardul de identitate al lucrătorului din construcții
- Sistemul instituțiilor paritare sectoriale pentru plata pensiilor și a celui de-al treisprezecelea salariu și colectarea datelor aferente

Spania:

- Cardul profesional în construcții (TPC)
-

În ceea ce privește țările, partenerii sociali par să joace un rol central în Franța și Italia și unul mai limitat în Spania și România.

Acestea par să fie legate de îngrijorările puternice ale dumpingului social care au loc la nivel național sau local, cerând acțiuni comune ale sindicatelor și organizațiilor patronale, dar, în special în Franța și Italia, fonduri sectoriale care intermediază elementele salariale ale lucrătorilor din construcții. În Franța, fondurile sectoriale sunt gestionate de Union des caisses de France (UCF), înființată de organizațiile patronale, iar în Italia această sarcină este alocată Casse Edili, înființată la nivel local de partenerii sociali pe bază paritară, și coordonată la nivel național de către un organism paritar, *Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili* (CNCE), solicitantul principal al Post-Lab. Conform convențiilor colective, instituțiile sectoriale sunt obligate să înregistreze aceste fonduri și să plătească contribuțiile aferente. În special, rolul acestor fonduri este recunoscut de lege și dețin date relevante în cazul detașării lucrătorilor.

Într-adevăr, deși există organizații paritare în Spania și România, ele joacă un rol foarte diferit.

În ceea ce privește Spania, *Fundación Laboral de la Construcción* (FLC) nu are elemente de salarizare intermediare. În schimb, furnizează cursuri pentru lucrătorii din construcții și implementează inițiative menite să promoveze sănătatea și securitatea la locul de muncă și capacitatea lor de angajare.

În România, în ultimul deceniu, partenerii sociali au creat în comun mai multe organizații paritare, iar o parte mică din salariile lucrătorilor din construcții este intermediată de un fond sectorial. Partenerii sociali au convenit, de asemenea, să introducă un card care să permită accesul la informații privind calificările lucrătorului din construcții, angajator și plățile intermediare de către fond. Cu toate acestea, acest proiect rămâne nefinalizat în momentul redactării. De fapt, majoritatea acestor organizații paritare nu mai funcționează ca urmare a disputelor dintre membrii lor fondatori.

Din acest motiv, în absența măsurilor întreprinse de partenerii sociali, principala sursă de date utilizată pentru a furniza informații despre lucrătorii detașați din România în străinătate, registrul REVISAL, a fost analizată în scopul acestui studiu în locul măsurilor naționale examinate inițial.

În ceea ce privește Spania, s-a decis includerea în evaluare și a **Acordului de cooperare dintre Inspectoratele pentru ocuparea forței de muncă și securitate socială din Spania și Portugalia.**

Această măsură, implementată începând cu anul 2003, s-a dovedit a fi interesantă, având în vedere calea structurată a cooperării transnaționale pe care aceasta a creat-o între cele două inspectorate semnatare, menită să abordeze în special cazurile de lucrători transfrontalieri și lucrători detașați. În plus, în perioada 2008-2010, aceasta a facilitat implicarea directă a partenerilor sociali, care au dorit să contribuie în continuare la definirea temelor și subiectelor acoperite de activitățile de cooperare.

Următoarea secțiune rezumă trăsăturile fiecărei practici selectate care distinge, din motive de claritate, aspectele care privesc direct detașarea lucrătorilor și cele care, deși sunt destinate altor scopuri, prezintă aspecte promițătoare în lumina informațiilor acoperite.

O descriere și o evaluare completă a practicilor pot fi găsite în Ghid.

2.2. PRACTICI PRIVIND ÎN MOD DIRECT DETASAREA LUCRĂTORILOR

Italia

Acorduri bilaterale transnaționale între Italia, Germania, Austria și Franța

Această practică urmărește, în esență, facilitarea detașării în sectorul construcțiilor prin scutirea companiilor care detașează lucrătorii în străinătate să respecte dispozițiile salariale din țara gazdă. Scutirea se acordă după verificarea conformității cu plățile datorate fondului sectorial relevant din țara de origine înainte și în timpul perioadei de detașare.

Pentru a înțelege practica, trebuie evidențiate două circumstanțe: (i) în toate țările acoperite, fondurile sectoriale, de obicei gestionate de instituții paritare, cum ar fi Casse Edili italiene, garantează elemente salariale parte din salariul minim, cum ar fi plata concediilor și a indemnizațiilor datorate condițiilor meteorologice nefavorabile, prin cotizațiile salariale plătite de angajatori; (ii) ponderea globală a acestor cotizații este similară în toate țările vizate (aproximativ 30% din salarizare), iar suma remunerației din sector este destul de apropiată în cele patru țări.

În absența acordului, o companie care respectă legea care detașează lucrătorii în străinătate ar trebui să solicite suspendarea obligației de a plăti contribuții la fondul sectorial din țara de origine și să înregistreze lucrătorii detașați în fondul respectiv în străinătate pentru perioada de detașare.

De asemenea, lucrătorii detașați ar trebui să ia legătura cu fondul sectorial din străinătate pentru a obține elementele salariale garantate în statul gazdă, cum ar fi plata concediului de odihnă.

Conform acordului, companiile pot alege să păstreze lucrătorii detașați acoperiți de fond în țara de origine, în mod similar cu ceea ce se întâmplă în scopuri de securitate socială.

Pentru a face acest lucru, aceștia trimit un certificat către fondul lor, care cuprinde: detalii despre client în țara gazdă, numele lucrătorilor care urmează să fie detașați, locul și perioada de detașare.

Scutirea este apoi autorizată numai după verificarea conformității cu plățile datorate de societate către fondul sectorial și aprobarea de către fondul relevant al țării gazdă. În timpul perioadei de detașare, fondurile cooperează, de asemenea, în cazul în care sunt necesare informații suplimentare sau compania încetează să plătească contribuții pentru elementele salariale intermediare în țara de origine.

Desfășurarea negocierilor descentralizate în regiunea Lombardia pentru monitorizarea condițiilor de angajare pe site-urile de construcții EXPO 2015

Această practică se referă la măsuri menite să asigure regularitatea ocupării forței de muncă în pavilioane și infrastructuri legate de EXPO-ul de la Milano din 2015, adunând companii și lucrători din întreaga lume.

În acest scop, sindicatele, organizațiile patronale, cele mai mari companii implicate și autoritățile locale au încheiat mai multe acorduri înainte de începerea lucrărilor.

Pentru a preveni munca nedeclarată și alte forme de angajare ilegală, inclusiv falsa detașare a lucrătorilor, acordurile care prevăd toate companiile care doresc să lucreze pentru EXPO, după ce au fost autorizate de Prefectură, au trebuit:

- să comunice fondului sectorial relevant din sectorul construcțiilor (*Cassa Edile* italiană) numărul de lucrători care vor fi angajați pe șantierele de construcții,

- să înregistreze angajații la *Cassa Edile*, notificând timpul de lucru al acestora;
- să precizeze dacă intenționează să angajeze și lucrători independenți (persoană fizică autorizată) sau lucrători care nu sunt obligați să respecte convențiile colective aplicabile sectorului construcțiilor.

Cititoarele optice de la porțile șantierelor de construcții înregistrează intrările și ieșirile și detectau dacă lucrătorii care intrau în șantier nu au fost înregistrați la *Cassa Edile*. Lucrătorii au fost identificați în acest scop prin intermediul cartelei lor de asigurare de sănătate sau, în lipsa acestora, printr-un ecuson.

Mai mult, în vederea evitării fraudei, supervizorii care monitorizau porțile și sindicaliștii erau activi pe șantierele de construcții.

Datele privind intrările și ieșirile au fost înregistrate automat într-o bază de date care era accesibilă contractorului șantierului și părților interesate. În plus, datele sumare au fost de asemenea disponibile părților din acorduri și evaluate în mod regulat în tabelele de monitorizare.

Deși măsura a reușit să evite fraudele și a adus rezultate interesante și în ceea ce privește prevenirea accidentelor la locul de muncă, a fost concepută pentru șantierele de construcții mari și ar avea nevoie de ajustări pentru o desfășurare pe scară largă.

De exemplu, alte acorduri la nivel local care sunt în prezent în vigoare în unele provincii din Lombardia și nu prevăd utilizarea cititoarelor optice și a supervizorilor, stabilesc activități de comparare a datelor între diferite surse administrative, inclusiv registrul comerțului, pentru a identifica dacă există lacune în numărul de lucrători care au fost declarați la *Cassa Edile* de către companiile de construcții.

Franța

Acord național pentru combaterea dumpingului social în sectorul construcțiilor

Acordul a stabilit angajamente ale organizațiilor patronale din sectorul privat, pe de o parte, și ale guvernului francez, pe de altă parte, de combatere a dumpingului social în sectorul construcțiilor, inclusiv a utilizării abuzive a detașării lucrătorilor.

În special, guvernul s-a angajat să consolideze organismele de control și să organizeze inspecții de muncă într-un mod care să faciliteze detectarea neregulilor și a muncii nedeclarate. Printre altele, în conformitate cu acordul, inspecțiile de muncă pot să apară în timpul week-end-urilor sau în afara programului de lucru programat (seara) în loc să apară ziua sau în timpul săptămânii, deoarece aceasta ar ajuta la detectarea neregulilor.

De asemenea, guvernul s-a angajat să promoveze campanii de comunicare și sensibilizare împotriva muncii nedeclarate și a practicilor frauduloase care vizează angajatorii și clienții lucrărilor de construcții (în special autoritățile publice locale).

Organizațiile angajatorilor s-au angajat, de asemenea, să-și informeze în mod corespunzător membrii despre sarcinile lor, în special în cazul în care încheie contracte de muncă, inclusiv declarațiile privind detașarea.

Cu toate că acordul reprezintă un cadru pentru acțiuni și nu declanșează el însuși instrumente de facilitare a detectării fraudei sau de facilitare a respectării normelor, acțiunile descrise în acesta vizează, în esență, promovarea conștientizării atât a normelor, cât și a sancțiunilor privind regularitatea locurilor de muncă și prevenirea abaterilor intenționate sau neintenționate.

Organizațiile patronale au împărtășit acest obiectiv, făcând clar că aplicarea corespunzătoare a dispozițiilor destinate protecției lucrătorilor este esențială pentru asigurarea unei concurențe echitabile și durabile între companii.

Rețeaua CGT - Réseau européen pour un détachement équitable et responsable - Rețeaua europeană pentru detașarea echitabilă și responsabilă a lucrătorilor (Reder)

Această practică a reunit sindicaliști și inspectorate de muncă din șapte state membre ale UE (Belgia, Bulgaria, Franța, Italia, Polonia, Portugalia, Spania) în inițiative comune privind respectarea normelor privind detașarea lucrătorilor, inclusiv: bune practici, organizare de vizite comune și simulări privind cazurile de abuz de reguli de detașare deja soluționate.

Aceste activități au fost inițial implementate prin intermediul proiectului REDER, condus de sindicatul francez FNSCBA-CGT și finanțat de DG Ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și incluziune în 2015.

Dincolo de dotarea participanților cu competențe relevante, proiectul a creat o rețea de cooperare între sindicatele din diferite țări și între sindicate și inspectoratele de muncă, facilitând accesul la informații relevante și detectarea fraudelor.

Așa cum s-a întâmplat în cazul litigiilor transnaționale care au dus la recunoașterea drepturilor lucrătorilor detașați, datorită acestei rețele informale, sindicatele din țara de origine pot ajunge la o companie care detașează în mod necorespunzător lucrătorii în străinătate ca urmare a inițiativelor unității din țara gazdă. Sindicatele pot, de asemenea, să împărtășească rapid informații cheie care nu sunt disponibile în mod direct în țara gazdă.

Într-adevăr, datorită prevederilor legale, schimbul de informații de la inspectoratele de muncă la sindicate este de fapt mai limitat.

Rețeaua dezvoltă în prezent o aplicație pentru telefoane inteligente cu o listă de întrebări standard traduse în mai multe limbi. Aplicația are rolul de a ajuta sindicaliștii să depășească barierele lingvistice atunci când colectează informații privind condițiile de angajare aplicate lucrătorilor detașați care caută sprijin.

Introducerea unui card de identitate obligatoriu în sectorul construcțiilor

În vederea combaterii muncii nedeclarate, guvernul francez a introdus recent obligația lucrătorilor din construcții de a purta un ecuson atunci când lucrează. Această obligație acoperă și lucrătorii detașați și lucrătorii temporari.

Obligația rezultă din experiența anterioară a unui card de identitate voluntar implementat de organismul responsabil cu gestionarea fondurilor sectoriale pentru plata indemnizației pentru condiții meteorologice nefavorabile, care are în prezent sarcina de a gestiona noul card obligatoriu.

Cardul permite inspectorilor să identifice lucrătorul și să acceseze informații relevante, cum ar fi tipul de contract de muncă, printr-un cod electronic.

În cazul lucrătorilor detașați, cardul este legat de informațiile care trebuie declarate de companii înainte de începerea detașării.

Declarația trebuie să includă:

- Informațiile necesare identificării companiei și a contactelor relevante;
- Informații privind antreprenorul general, co-contractorul și clientul stabilit în Franța;
- Informații privind condițiile de muncă și de viață ale lucrătorilor detașați (timpul de lucru, acoperirea costurilor privind hrana, transportul și cazarea);
- Informații despre lucrătorii detașați, inclusiv numele, perioada de detașare, calificarea și salariul.

În acest fel, orice autoritate de control poate verifica dacă angajatul este sau nu este declarat corect ca lucrător detașat.

Cu toate acestea, cardul nu acoperă lucrătorii care desfășoară o activitate independentă (pfa), lipsind, prin urmare, un potențial canal de fraudă, iar declarația nu dispune de informații fiabile cu privire la salariile lucrătorilor detașați.

Unele părți interesate consideră cardul ca fiind incapabil să combată fraudă în locurile de muncă deschise, cum ar fi construcția de drumuri, deoarece lucrătorii pot pleca cu ușurință în caz de inspecție.

În timpul laboratoarelor de cooperare, a fost identificată oportunitatea de a furniza inspectorilor alte informații strategice, precum modelul clădirilor care urmează să fie construite, pentru a evalua dacă numărul declarat de lucrători pe un șantier de construcții este fiabil sau nu.

România

Sistemul REVISAL

REVISAL este un registru care cuprinde informații administrative despre angajați, persoanele care desfășoară activități independente (pfa) și angajatorii care activează în România.

Registrul include date privind comunicările obligatorii ale angajatorilor cu privire la angajarea fiecărui angajat, inclusiv: datele personale, ocupația, timpul de lucru și tipul contractului de muncă.

Angajatorii care se înregistrează pentru prima dată trebuie să furnizeze o copie a certificatului de înregistrare la Registrul Comerțului, o copie a certificatului de înregistrare fiscală și, dacă aceștia sunt angajatori individuali, o copie a actului de identitate.

În plus, angajatorul trebuie să notifice încheierea unui contract de prestări servicii, cu detalii despre furnizorii de servicii și să comunice informații despre lucrătorii trimiși în străinătate sau primiți ca detașați în țară.

Registrul este utilizat în mod regulat de către biroul de legătură pentru a răspunde solicitărilor din partea birourilor de legătură străine privind lucrătorii detașați.

Având în vedere că registrul este digitalizat, acesta poate fi folosit cu ușurință pentru a afla informații privind ocuparea forței de muncă, precum și detalii din registrul comerțului cu privire la activitatea angajatorilor din țară.

Cu toate acestea, informațiile nu sunt corelate cu alte registre relevante, deoarece cooperarea dintre organismul care administrează REVISAL (Inspectoratul Muncii) și alte instituții naționale relevante rămâne slabă. Mai mult, întrucât nu dispune decât de informații administrative despre angajatori, registrul nu este pe deplin suficient pentru a aborda cazurile de forme frauduloase de contractare a muncii, de exemplu cazuri de falsă activitate independentă care permit eludarea dispozițiilor Directivei 96/71/CE asupra lucrătorilor detașați.

Unele probleme au reprezentat, de asemenea, experiențe privind actualizarea structurii registrului, în special în ceea ce privește clasificarea ocupațiilor.

Spania

Acordul privind schimbul de informații și cooperarea dintre Inspekția Muncii și Securității Sociale din Spania și Inspectoratul General al Muncii din Portugalia

Practica este un caz relevant de cooperare structurală, pus în aplicare de inspectoratele de muncă din Spania și Portugalia, în temeiul unui acord semnat la 3 octombrie 2003.

Acordul permite inspectoratelor de muncă să identifice în mod clar punctele de contact pentru cererile de cooperare și buna partajare a informațiilor privind lucrătorii detașați între cele două țări.

Este demn de remarcat faptul că cererile de cooperare nu se limitează strict la schimbul de informații. Acestea pot implica, de asemenea, punerea în aplicare a activităților de cercetare și verificare în cealaltă țară, precum inspecțiile comune.

Pentru a asigura buna funcționare a acordului, a fost creată o Comisie de monitorizare comună care se reunește periodic. În plus, au fost lansate campanii de prevenire a accidentelor de muncă, atât în sectorul agricol, cât și în sectorul construcțiilor.

Inspectoratele de muncă împărtășesc informații privind mai multe aspecte, inclusiv schimbări în legislația muncii, organizarea și funcționarea inspectoratelor de muncă din ambele țări și acțiunile inovatoare desfășurate.

Practica apare promițătoare ca fiind un caz transfrontalier de cooperare între inspectoratele de muncă, iar Inspectoratul de muncă spaniol semnează acorduri care vizează consolidarea schimbului de informații și cu inspectoratele din alte țări ale UE.

În mod interesant, în 2008, 2009 și 2010, cei mai reprezentativi parteneri sociali din sectorul construcțiilor din Spania și Portugalia au fost invitați la reuniunile care au avut loc înainte de reuniunile Comisiei de monitorizare. Cu toate acestea, începând cu anul 2010, partenerii sociali ai celor două țări nu au fost reinvitați la nici o astfel de întâlnire.

Din punctul de vedere al organizațiilor sindicale și al organizațiilor patronale există o înțelegere că acest acord ar putea avea un impact mai mare dacă sindicatele și organizațiile patronale din ambele țări s-ar implica activ.

2.3 ALTE PRACTICI PROMITATOARE

Italia

DURC Online - Document unificat care certifică conformitatea muncii

DURC este o certificare unificată privind respectarea de către companii a plăților cuvenite în domeniul asigurărilor sociale și al asigurărilor împotriva accidentelor de muncă. În ceea ce privește societățile de construcții, DURC certifică, de asemenea, respectarea contribuțiilor datorate pentru elementele salariale intermediare de Casse Edili, care acoperă plata concediilor, al treisprezecelea salariu și sporul de vechime al lucrătorilor.

În urma unei solicitări formulate de organisme abilitate printr-un portal web, sistemul transmite instantaneu un rezultat pozitiv (lumina verde) dacă compania respectă toate plățile datorate. În cazul în care lipsesc anumite plăți, acestea sunt notificate societății și organismului care solicită acest lucru, în timp ce sistemul indică statutul companiei ca fiind «sub control» (lumină galbenă).

Compania își poate regulariza situația în termen de 30 de zile. În cazul în care acest lucru nu se întâmplă, statutul său este automat convertit în „neconform” (lumină roșie). În acest statut, o societate nu poate participa la lucrări finanțate din fonduri publice, nici nu poate fi autorizată pentru lucrări în regim privat.

Intrarea în vigoare a acestei practici a permis Casse Edili să afle că multe societăți evitau în mod fraudulos înregistrarea la Casse Edili; de exemplu, pretindeau că nu erau societăți de construcții sau înregistrau lucrătorii din construcții ca personal administrativ cu scopul exclusiv de a evita contribuțiile datorate pentru lucrători manuali.

Deocamdată, informațiile furnizate de sistem nu reprezintă o imagine în timp real cu privire la regularitatea companiilor, ci se referă la poziția societății în ceea ce privește plățile datorate de la începutul activităților companiei, cu până la trei luni înainte de ziua în care se face o cerere de verificare. Odată aplicată și dacă compania primește o «lumină verde», acest rezultat rămâne valabil timp de 120 de zile.

În prezent, în ciuda unor încercări de a face acest lucru, sistemul nu se potrivește cu alte surse de informații, ceea ce ar permite să se dezvăluie incongruența numărului de lucrători declarați de societate și, prin urmare, cazurile de lucrători detașați, cum ar fi: autorizații pentru lucrări eliberate de autorități locale, valoarea declarată și durata preconizată a lucrărilor.

În mod potențial, informațiile disponibile prin bazele de date DURC ar putea fi utile pentru a informa autoritățile competente din străinătate cu privire la respectarea legii de către companiile italiene privind contribuțiilor la asigurările sociale, despre existența relației de muncă în Italia sau despre verificarea înregistrărilor anterioare privind locurile de muncă ale lucrătorilor detașați, din *Casse Edili*.

Spania

Cardul profesional al lucrătorului din construcții

TPC este un card care se eliberează la cerere lucrătorilor din construcții și este administrat de organismul sectorial de formare profesională paritară, FLC. TPC acoperă salariații, persoanele care desfășoară activități independente (pfa) și lucrătorii temporari, dar nu și lucrătorii detașați.

Principalul rol al cardului este să asigure instruirea adecvată a lucrătorilor în scopuri de sănătate și siguranță, ca urmare a îngrijorării muncitorilor, cărora le-au fost eliberate certificate false de participare la cursuri pe această temă. Cardul este, de asemenea, conceput ca un instrument care vizează îmbunătățirea capacității de angajare a lucrătorilor din acest sector.

De fapt, atunci când se solicită TPC, lucrătorii din construcții sunt obligați să prezinte toate documentele oficiale care atestă instruirile la care au participat, centrele unde au terminat formarea, conținutul formării, orele și alte informații relevante. FLC se ocupă de verificarea și validarea acestor cursuri, printr-un proces de acreditare și monitorizare a centrelor de formare.

Pentru a solicita și ulterior obține cardul, muncitorii trebuie să fi lucrat timp de cel puțin o lună în ultimii 5 ani în acest sector și să aibă o pregătire minimă de 8 ore pentru prevenirea riscurilor profesionale.

Lucrătorii trebuie să dovedească, de asemenea, categoria profesională și experiența lor sectorială prin intermediul salarizării, astfel certificând locurile de muncă pe care le-au ocupat de-a lungul carierei profesionale.

După verificarea de către FLC, aceste informații devin parte a CV-ului lucrătorului, care este accesibil prin intermediul cardului datorită unui cod personal și care poate fi actualizat periodic de către lucrător.

Până în prezent, cardul nu este relevant în cazul detașării, datorită obiectivelor sale diferite stabilite de partenerii sociali și lipsei de competență în domeniu de către FLC.

Cu toate acestea, ideea de a include într-un registru de locuri de muncă cardul, abilitățile lucrătorului și frecventarea de cursuri în domeniul sănătății și securității la locul de muncă pare interesant în comparație cu cardul francez și sistemul de înregistrare a angajaților adoptat pentru construcția Expo Milano, site-uri acoperite de proiectul Post-Lab.

Disponibilitatea acestor informații în carduri care vizează combaterea muncii nedeclarate și detașarea neregulamentară ar putea contribui la identificarea faptului dacă lucrătorul este angajat în mod obișnuit într-o țară, nivelul minim al salariului care ar trebui să se aplice în conformitate cu calificarea unui lucrător și respectarea normelor privind sănătatea și siguranța în muncă.

3. METODOLOGIA PROIECTULUI FĂCUTA PAS CU PAS ȘI ROLUL ACORDAT DE PĂRȚILE INTERESATE ÎN LABORATOARELE DE COOPERARE

3.1 ETAPELE PROIECTULUI POST-LAB

Proiectul Post-Lab a fost dezvoltat de-a lungul trei etape principale, pornind de la descrierea generală care acoperă practicile potențial interesante pentru proiect, care trece printr-o evaluare preliminară a practicilor selectate, și, în cele din urmă, explorarea în continuare a posibilelor îmbunătățiri ale practicilor prin intermediul atelierelor transnaționale.

Screening-ul inițial a fost pus în aplicare în fiecare țară acoperită prin: (i) cercetarea scrisă; (ii) cereri ad-hoc adresate partenerilor sociali.

Cercetarea de birou a inclus literatura disponibilă privind detașarea lucrătorilor, articole în reviste și presă de specialitate, precum și rapoarte publicate de instituțiile publice relevante, cum ar fi inspectoratele de muncă, instituțiile de securitate socială sau organismele tripartite și guvernamentale care acoperă aspecte legate de ocuparea forței de muncă.

Pentru fiecare țară acoperită, partenerii s-au adresat celor mai reprezentative sindicate, organizațiilor patronale și, ori de câte ori există, fondurilor sectoriale sau instituțiilor / organismelor paritare din sectorul construcțiilor. La rândul lor, aceste organizații au fost rugate să raporteze dacă au fost implicate în practici relevante sau dacă federațiile și filialele lor locale au făcut acest lucru.

Evaluarea a vizat măsuri care au un domeniu național sau transnațional și care se ocupă de două aspecte fundamentale, și anume:

- utilizarea **companiilor tip “cutie poștală”** pentru a beneficia de costurile reduse ale forței de muncă sau de scurgeri în ceea ce privește aplicarea normelor în anumite țări;
- **nerespectarea plății salariului minim** impus în statul gazdă, astfel cum este prevăzut la articolul 3 din Directiva 96/71/CE.

În conformitate cu obiectivul general al proiectului de a sprijini cooperarea administrativă în domeniul detașării lucrătorilor, parteneriatul a decis să extindă domeniul de observație la practici care ar putea fi utile pentru obiectivele menționate (deși sunt destinate îndeplinirii altor obiective), cum ar fi detectarea muncii nedeclarate sau validarea trainingurilor lucrătorilor.

În mod mai detaliat, pentru a fi eligibilă pentru studiu, o practică a trebuit să contribuie (potențial) la detectarea **dispozițiilor** esențiale privind detașarea, în conformitate cu articolul 3 din Directiva 96/71/CE - detaliind un set de drepturi de angajare care trebuie aliniat cu dispozițiile țării gazdă în cazul detașării - și în conformitate cu articolul 12 din Regulamentul 883/2004 - care stabilește criteriile care să permită lucrătorilor detașați să rămână asigurați în țara de origine.

În special, au fost luate în considerare următoarele aspecte: plata regulată a contribuțiilor la asigurările sociale în țara de origine; temporaritatea detașării; existența relațiilor de muncă în țara de origine; respectarea regulilor țării gazdă privind timpul de lucru; respectarea regulilor țării gazdă privind concediul parental și alte plăți efectuate; respectarea normelor țării gazdă privind sănătatea și siguranța la locul de muncă; respectarea regulilor țării gazdă privind nediscriminarea.

Parteneriatul a stabilit, de asemenea, o listă neexhaustivă a **măsurilor** menite să orienteze examinarea, și anume: **acordurile transnaționale** semnate de partenerii sociali și autoritățile competente (de exemplu, acorduri care vizează simplificarea fluxului de informații), coduri (cum ar fi codurile care identifică elementele care constituie salariile minime într-o țară), **adoptarea procedurilor și a metodelor de schimb** de informații (cum ar fi bazele de date și cardurile electronice care permit schimbul de informații cu ușurință privind salariile și cariera de muncă a lucrătorilor).

Măsurile selectate au fost **analizate** prin interviuri cu părțile interesate, în primul rând organismele care pun în aplicare practica și completate de o cercetare de birou, care acoperă toate documentele din domeniu, cum ar fi: textele legii sau acordurile de introducere a măsurii, rapoartele sau literatura alternativă cu privire la implementarea sa efectivă, orice modul sau formă relevantă care să contribuie la înțelegerea posibilelor modalități de introducere și partajare a datelor.

Interviurile au adoptat orientări comune ale chestionarelor și au fost raportate în «fișe», a căror structură a fost convenită în prealabil de parteneriat. Ghidul și fișa au acoperit aceleași subiecte de investigat, și anume:

- organizațiile implicate;
- tipul de măsură;
- dispozițiile relevante adresate;
- descrierea generală a practicii (inclusiv datele eventual colectate și partajate);
- justificarea și procesul de adoptare;
- evaluare.

Primele trei aspecte au fost abordate prin intermediul seturilor de răspunsuri închise, în timp ce descrierea altor subiecte a fost îndrumată prin întrebări deschise în chestionarul și subsecțiunile din fișa menită să orienteze sinteza constatărilor.

Fișa conținea, de asemenea, o secțiune privind evaluarea generală de către parteneri a punctelor forte, puncte slabe, amenințări și oportunități (SWOT) ale practicii în ceea ce privește contribuția sa la combaterea fraudei și simplificarea procedurilor de detașare a lucrătorilor în străinătate.

După încheierea acestei analize preliminare, au fost organizate trei ateliere transnaționale (Laboratoarele de Cooperare) care au prezentat și discutat practicile și oportunitățile de îmbunătățire a acestora cu părțile interesate selectate.

Laboratoarele de Cooperare au avut loc la Paris (16 decembrie 2016), la Roma (24 februarie 2017) și la Madrid (21 aprilie 2017) și au fost găzduite de către partenerii de proiect sau direct de către organizațiile partenerilor sociali din sectorul construcțiilor interesați de activitățile proiectului .

Laboratoarele de cooperare au fost structurate după cum urmează:

- O primă rundă de intervenții din partea partenerilor a fost menită să introducă proiectul și scopul întâlnirii, asigurându-se că fiecare participant înțelege contribuția așteptată;
- Fiecare practică a fost prezentată de organismul care o administrează sau, în absența acestuia, de partenerul care o studiază în faza preliminară și a discutat cu participanții;
- Participanții au rezumat concluziile generale prin discutarea modului în care practicile se îndreaptă în: (i) abordarea companiilor de tip „cutie poștală”; (ii) asigurarea respectării condițiilor prelabile privind temporaritatea detașării, plata salariului minim din țara gazdă și plata contribuțiilor de asigurări sociale în țara de origine; (iii) reducerea sarcinii administrative a angajatorilor prin schimbul de date la nivel transnațional.

Pentru a asigura o implicare activă a tuturor participanților, parteneriatul a asigurat: (i) să selecteze și să implice părțile interesate și experții interesați de problema și cunoașterea subiectului; (ii) să ia în considerare interesele și competențele audienței așteptate, precum trecerea în revistă a practicilor în alegerea practicilor pe care trebuie să le prezinte la fiecare întâlnire; (iii) să informeze în prealabil participanții cu privire la scopul întâlnirii și practicile care trebuie discutate.

Pentru a îmbogăți în continuare discuția și evaluarea, în cadrul celui de-al treilea Laborator de Cooperare, au fost invitați experți care prezintă două practici care nu sunt acoperite de proiect. Ambele practici, adresate Suediei și, respectiv, Germaniei, au prezentat informații interesante în ceea ce privește potrivirea datelor în scopul detectării cazurilor de muncă nedeclarată sau detașării nedeclarate a lucrătorilor.

Aceste faze au fost însoțite de (i) gestionarea proiectului; (ii) monitorizarea și evaluarea; și (iii) activități de diseminare.

Managementul de proiect a inclus întâlniri periodice între parteneri și continuarea colaborării prin poștă electronică. Principalele sarcini pentru implementarea cu succes a proiectului au fost: partajarea, discutarea și stabilirea unui calendar care implică termene interne pentru fiecare fază și rezultată a proiectului și aspecte fundamentale privind metodologia, inclusiv instrumente de cercetare precum fișa și orientările pentru chestionare pentru a descrie măsurile.

Ca parte a activităților de monitorizare și evaluare, instrumentele de cercetare și rezultatele au fost evaluate în raport cu obiectivele și rezultatele așteptate ale proiectului. Orice propunere de abateri de la activitatea inițială preconizată a fost evaluată de parteneriat în lumina contribuției pe care aceasta o poate aduce atingerii obiectivului general al proiectului. De exemplu, la selectarea practicilor care urmează a fi evaluate în România și Spania, parteneriatul a preferat să extindă domeniul de aplicare la cele care nu implică direct partenerii sociali pentru a: (i) garanta o acoperire adecvată a acestor țări; (ii) să implice părțile interesate din aceste țări în cadrul atelierelor, unde aceste practici au fost discutate și evaluate împreună cu altele, implementate în cooperare cu partenerii sociali.

În ceea ce privește **diseminarea**, rezultatele proiectului au fost publicate pe paginile web ale partenerilor și publicate pe site-urile de socializare, adresându-se factorilor de decizie politică, organizațiilor patronale sectoriale și sindicatelor, angajatorilor și lucrătorilor.

Rezultatele includ orientările, prezentul raport final, precum și broșurile realizate în mod specific ca parte a activităților de diseminare.

Broșurile au fost concepute în principal pentru o audiență a angajatorilor și a lucrătorilor, completând o scurtă trecere în revistă a Proiectului Post-Lab cu informații și contacte importante relevante în cazul detașării.

Acest obiectiv a fost menit să facă broșura mai atractivă pentru beneficiarii finali ai proiectului și să contribuie la sensibilizarea cu privire la normele de muncă și de securitate socială care reglementează lucrătorii detașați.

Cu scopul de a spori capacitatea proiectului de a ajunge la părțile interesate, informațiile despre principalele constatări au fost difuzate prin buletine informative destinate managerilor de resurse umane ale companiilor transnaționale și sindicalștilor, precum și prin intermediul articolelor de presă ad-hoc.

De exemplu, CNCE a scris despre activitățile și obiectivele proiectului în revista specializată EDILINEWS, principalul instrument de informare privind industria construcțiilor în general în Italia și, mai exact, despre activitățile implementate de organismele paritare conexe. Revista ține la curent cititorii cu privire la activitățile desfășurate, la nivel național și teritorial, de către organismele paritare sectoriale, prezentând inițiativele lor în domeniul serviciilor sociale, formării profesionale, securității ocupaționale, pensiilor suplimentare. De asemenea, este un punct de referință pentru angajatori și sindicalști în ceea ce privește actualizarea normativelor sectoriale.

Proiectul presupune, de asemenea, o **conferință finală**, care a fost considerată o modalitate de a disemina rezultatele la nivel local.

În acest sens, CNCE a optat pentru includerea conferinței în cadrul sărbătorilor de 40 de ani ale organizației. Lucrările au avut loc la 14 și 15 decembrie 2017 la Auditorium *Parco della Musica din Roma*. Astfel, fără a se suporta costuri suplimentare pentru proiect, parteneriatul a reușit să transmită informațiile la 115 Casse Edili locale răspândite de-a lungul teritoriului italian, și sindicatelor din construcții invitate pentru această ocazie, în timp ce bugetul pentru găzduirea participanților externi a fost folosit pentru a invita părțile interesate din străinătate, inclusiv reprezentanți ai organizațiilor care implementează măsurile analizate, birouri de legătură și fonduri sectoriale.

Toți participanții au primit copii ale Ghidului și broșurii, astfel încât să disemineze constatările proiectului.

La eveniment au participat ministrul italian al muncii și politicilor sociale, Giuliano Poletti, remarcând interesul pe care l-au generat rezultatele prezentate și relevanța acestora pentru obiectivul de a îmbunătăți regularitatea locurilor de muncă.

3.2 EVOLUȚII SUPLIMENTARE

Având în vedere rezultatele principale ale activităților, liderul proiectului Post-Lab a solicitat cu succes o nouă finanțare pentru extinderea și aprofundarea cercetării implementate.

Noul Proiect Post-Lab, care a început în octombrie 2016 și urmează să se încheie în septembrie 2018, are o arie geografică mai largă, acoperind 8 țări din UE plus Turcia, în timp ce se concentrează asupra rolului pe care îl pot avea datele administrative în creșterea respectării normelor privind detașarea lucrătorilor.

Rolul cheie jucat de datele administrative și modul în care sunt colectate și potrivite sunt într-adevăr miezul în majoritatea practicilor acoperite de Post-Lab.

Cu toate acestea, evaluarea acestor practici a subliniat datele administrative, care cu greu pot ajuta la identificarea fraudei sofisticate, cu excepția cazului în care acestea: (i) sunt susținute în mod corespunzător de inspecția pe teren; (ii) sunt potrivite în așa fel încât să dezvăluie când respectarea formală poate ascunde fraude. Post-Lab a subliniat că potențialul din acest domeniu rămâne nefolosit, în ciuda posibilităților beneficii.

În acest scop, Proiectul Post Lab se dezvoltă în două direcții, una referindu-se la informații contextuale privind structura salarială din fiecare țară și dovada diferitelor forme de muncă nedeclarată și nerespectarea dispozițiilor privind salarizarea; cealaltă care studiază modul în care sunt utilizate datele administrative în fiecare țară acoperită în scopul aplicării termenilor și condițiilor de angajare. Aceasta include o analiză aprofundată a structurii și a conținutului bazelor de date relevante, precum și a fiabilității și utilizării efective a acestora.

Raportul final așteptat al proiectului va descrie modul în care datele și inspecțiile la nivel național se concentrează pe combaterea abuzurilor și a eludării Directivei privind lucrătorii detașați. Scopul este de a sprijini adoptarea de strategii pentru îmbunătățirea utilizării strategice a datelor atât pentru (i) simplificarea detașării de către angajatori, cât și (ii) monitorizarea corespunzătoare a cazurilor de nerespectare.

În același scop, partenerii s-au angajat să creeze o bază de date pentru a împărtăși datele cheie selectate la nivel transnațional folosind bazele de date naționale existente.

Fundamentul bazei de date va fi în sine îmbunătățirea schimbului de date care are loc deja în cadrul acordurilor bilaterale transnaționale dintre Italia și celelalte țări ale UE evaluate în Post-Lab. Cu toate acestea, baza de date va fi construită într-un mod care să permită includerea datelor de la alte instituții relevante.

4. OBSERVAȚII ȘI CONCLUZII: ROLUL PE CARE PARTENERII SOCIALI IL POT JUCA ÎN DETASAREA LUCRĂTORILOR

Proiectul Post-Lab a explorat o serie de exemple care ilustrează modalitățile prin care partenerii sociali pot contribui la facilitarea respectării dispozițiilor privind detașarea lucrătorilor.

Întrucât o astfel de practică prezintă realizări și dezavantaje, luate în considerare în mod corespunzător în proiect și subliniate în liniile directe, luate împreună demonstrează o varietate de abordări care trebuie avute în vedere.

Acordul național de combatere a dumpingului social în sectorul construcțiilor (Franța) și Rețeaua Reder împărtășesc încercarea de a crește **gradul de conștientizare cu privire la drepturile lucrătorilor**. În timp ce acordul vizează angajatorii și se concentrează asupra sancțiunilor preconizate pentru cei care nu respectă prevederile legale, rețeaua Reder s-a adresat lucrătorilor prin intermediul unor broșuri destinate să informeze în detaliu cu privire la salarizarea și dreptul acestora în țara gazdă, cu link-uri către site-uri relevante.

Într-adevăr, Proiectul Post-Lab, prin activitățile și rezultatele sale de diseminare, în special broșura, rămâne pe calea inițiativelor menite să sporească gradul de cunoaștere a termenilor și condițiilor aplicabile lucrătorilor detașați, ca o contribuție pentru creșterea respectării acestora.

Din partea sindicatelor s-a pus problema că, în timp ce activitățile de sensibilizare pot ajuta la a ajunge la lucrători care au nevoie de informații și sprijin suplimentar, accesul la informații despre angajatorul stabilit în străinătate, precum și necesitatea de a comunica într-o limbă străină pot reprezenta și alte obstacole.

În acest sens, proiectul Reder a construit o rețea informală prin care sindicatele ar putea să se sprijine reciproc la nivel transnațional și să depășească aceste probleme. De exemplu, sindicatele din țara de origine cooperează cu sindicatele din țara gazdă pentru a identifica informații relevante despre angajator și pentru a le contacta în cazul în care refuză să răspundă cererilor depuse din țara gazdă. În plus, în concordanță cu ceea ce a făcut Comisia Europeană cu instrumentul IMI, membrii Reder creează în prezent o aplicație cu seturi de întrebări referitoare la condițiile de lucru preconfigurate, care încearcă să faciliteze comunicarea între sindicaliști și muncitori.

Cea de-a doua contribuție relevantă rămâne **crearea și partajarea de informații și date**.

În cazul acordului național de combatere a dumpingului social în sectorul construcțiilor (Franța) și al rețelei Reder, partenerii sociali au contribuit la identificarea riscurilor de fraudă datorită activităților lor la fața locului. O abordare similară a fost inițial adoptată și în Acordul privind schimbul de informații și cooperarea dintre Inspekția Muncii și Securității Sociale din Spania și Inspectoratul General al Muncii din Portugalia. Cu toate acestea, cooperarea are loc în prezent doar între inspectorate.

În cazurile în care partenerii sociali înființează fonduri sau organisme sectoriale, de regulă pe bază paritară, ele dețin informații semnificative în ceea ce privește monitorizarea și executarea dispozițiilor privind detașarea lucrătorilor.

Seturile de date administrative privind contribuția pot fi analizate într-o serie de practici abordate de Post-Lab și se află în centrul noului proiect EU Post Lab.

În funcție de practică, datele gestionate de fondul sectorial pot ajuta în mod potențial: (i) să identifice dacă o societate este înființată în țara de origine; (ii) să identifice dacă angajatul este angajat în mod obișnuit în țara de origine; (iii) să identifice calificarea lucrătorului detașat, necesară pentru a obține salariul care se aplică în țara gazdă; (iv) să monitorizeze conformitatea cu plata anumitor elemente salariale.

Evident, în măsura în care informațiile despre aceste aspecte sunt accesibile și împărtășite, acestea pot fi utilizate nu numai pentru a identifica cazurile de fraudă (cum este cazul cardului francez), ci și pentru a reduce povara administrativă a detașării pentru angajatori așa cum este cazul Acordurilor bilaterale transnaționale. Aspectele cheie ale acestor experiențe stau la digitalizarea datelor, care devin ușor accesibile pentru monitorizare. Opțiunile de sprijinire a partenerilor sociali care facilitează accesul la datele relevante pot fi deosebit de interesante și în alte sectoare în care detașarea pune probleme de accesibilitate la informații privind contractele de muncă, cum ar fi în sectorul transporturilor rutiere.

Desigur, soluțiile adoptate trebuie să țină seama de aspectele legate de confidențialitate și protecția datelor. În cazurile DURC și ale Acordurilor bilaterale transnaționale, aceste aspecte au fost depășite prin împărtășirea informațiilor agregate unice. În ambele cazuri, este de competența organismului care administrează baza de date să verifice dacă o companie este în conformitate cu sarcinile relevante, în timp ce organismului solicitant i se comunică doar rezultatul pozitiv sau negativ al investigației fie manual, fie electronic.

Cu toate acestea, datele administrative singure pot să nu reflecte imaginea reală a ocupării forței de muncă într-o companie. De exemplu, datele administrative nu reușesc să identifice dacă o companie abuzează de contractele de tip pfa, nu raportează timpul de lucru sau angajează mai mulți muncitori decât declarați efectiv. Toate aceste aspecte vor fi verificate numai prin activități adecvate de inspecție pe teren, eventual sprijinite și conduse de utilizarea inteligentă a dosarelor administrative.

O primă încercare de a descuraja fraudă combinând avantajele inspecțiilor și datelor este, cu siguranță, utilizarea cardurilor care ușurează activitatea inspectorilor, permițându-le să identifice rapid informațiile relevante privind statutul lucrătorilor și datele personale sau eventualii lucrători nedeclarați prezenți pe șantier, și anume aceia care nu sunt în posesia cardului.

Cu toate acestea, în cadrul întâlnirilor desfășurate în timpul proiectului, s-a constatat că există încă multe de făcut în ceea ce privește exploatarea potențialului de potrivire a datelor. De exemplu, datele din diferite surse privind ocuparea forței de muncă pot contribui la evidențierea prezenței lucrătorilor care nu au fost declarați corect; sau potrivirea datelor privind ocuparea forței de muncă cu informații privind tipul și mărimea lucrărilor de construcție poate ajuta la direcționarea inspecțiilor spre companiile care angajează un număr redus de lucrători în comparație cu veniturile de muncă preconizate.

Atât timp cât organizațiile partenerilor sociali, cum ar fi fondurile sectoriale paritare, au date, ele pot juca un rol activ în stabilirea unor protocoale pentru schimbul de date structurat cu instituțiile publice relevante.

Într-adevăr, așa cum a fost cazul „negocierilor descentralizate în regiunea Lombardiei” și al cardurilor franceze și spaniole, negocierea colectivă poate reprezenta un instrument puternic.

În toate aceste cazuri, preocupările partenerilor sociali au determinat adoptarea unor instrumente menite să monitorizeze anumite aspecte ale relației de muncă. În cazul Franței, același instrument a fost adoptat ulterior de stat, care a făcut obligatoriu actul de identitate. În plus, datorită utilizării instrumentelor electronice sau digitale, o astfel de experiență poate duce la o reducere a sarcinii administrative pentru angajatori.

Cu toate acestea, experimentele bazate pe negocierea colectivă se confruntă cu două tipuri de obstacole care stau la baza reglementărilor europene privind detașarea.

Conform jurisprudenței Curții de Justiție, dispozițiile privind creșterea standardelor de ocupare a forței de muncă și a îndatoririlor angajatorilor peste nivelul prevăzut de Directiva 96/71/CE pot constitui o încălcare a libertății de a presta servicii, care constituie temeiul juridic din directivă.

Aceasta înseamnă că aceste dispoziții pot face obiectul unui test juridic care să evalueze dacă acestea sunt necesare și proporționale cu atingerea interesului public urmărit.

Aplicabilitatea acordurilor colective însuși lucrătorilor detașați poate fi, de asemenea, contestată, ca și în cazul hotărârii mult dezbătute în cauza Rüffert (C-346/06, UE:C:2008:189) în care un contract colectiv de muncă german care acoperea lucrările publice a fost judecat pentru că să nu îndeplinească cerințele necesare pentru a fi «universal aplicabile» acoperind doar sectorul public și nu întregul sector al construcțiilor. În acest sens, a

reamintit că încercările de a spori protecția lucrătorilor detașați prin negocieri colective se pot confrunta cu obstacole juridice în țările în care structura și rolul lor sunt slabe sau au fost slăbite în cadrul măsurilor de austeritate, așa cum a fost cazul multor țări sudice și țările din Europa de Est în ultimul deceniu.