

POST-LAB

Dezvoltarea experiențelor de cooperare administrativă
în cadrul detașării lucrătorilor



INSTRUCTIUNI

POST-LAB

Dezvoltarea experiențelor de cooperare administrativă în cadrul detașării lucrătorilor

Autorii Ghidului sunt:

Barbara De Micheli, Michele Faioli, Feliciano Iudicone (FGB); Giacomo Virgilio (CNCE); Frederic Turlan (Ir Share); Dan Cristescu (Asociația Latina); Julia Frías, Pablo Sanz (Notus).



notus



LATINA



Acest raport a fost elaborat pentru proiectul Post-Lab, care a primit finanțare în cadrul cererii de propuneri VP/2015/007 al DG Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune a Comisiei Europene.

Opiniile exprimate în acest raport reflectă doar opinia autorilor.

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

CUPRINS

1.	INTRODUCERE	3
1.1	Obiectivele și activitățile proiectului Post-Lab	3
1.2	Organizațiile implicate în Post-Lab	4
1.3	Scopuri și ținte ale orientărilor	5
2.	DETAȘAREA LUCRĂTORILOR	6
2.1	Detășarea lucrătorilor în conformitate cu Directiva 96/71/CE	7
2.2	Detășarea lucrătorilor în temeiul Regulamentului (CE) nr. 883/2004	8
2.3	Informații relevante pentru a identifica companiile tip cutie poștală	9
2.4	Informații relevante pentru monitorizarea plății salariilor și a contribuțiilor la asigurările sociale	11
3.	FRANȚA	13
3.1	Rețeaua CGT - Réseau européen pour un détachement équitable et responsable - Rețeaua europeană de detașare echitabilă și responsabilă a lucrătorilor (Reder)	13
3.2	Acord național pentru combaterea dumpingului social în sectorul construcțiilor	16
3.3	Introducerea unui ecuson obligatoriu în sectorul construcțiilor	18
4.	ITALIA	21
4.1	Contractele colective descentralizate în regiunea Lombardia pentru monitorizarea condițiilor de muncă pe șantierele de construcții de la EXPO Milano 2015	21
4.2	DURC online - document unificat care certifică respectarea obligațiilor de muncă (DURC online)	23
4.3	Acorduri bilaterale transnaționale între Italia, Germania, Austria și Franța	26
5.	ROMÂNIA	28
5.1	Registrul angajaților în România (REVISAL)	28
6.	SPANIA	30
6.1	Un acord pentru schimbul de informații și cooperarea dintre Inspekția Muncii din Spania și Inspectoratul general al muncii și securității sociale din Portugalia	30
6.2	Cardul profesional în construcții (TPC)	31
7.	CONCLUZII	34

1. INTRODUCERE

1.1 OBIECTIVELE ȘI ACTIVITĂȚILE PROIECTULUI POST-LAB

Post-Lab (Dezvoltarea experienței de cooperare administrativă în cadrul detașării lucrătorilor) este un proiect transnațional finanțat de UE, care vizează promovarea cooperării administrative între autoritățile publice și partenerii sociali în domeniul detașării lucrătorilor în sectorul construcțiilor.

Spre deosebire de lucrătorii care se deplasează în străinătate, reglementați de legea aplicabilă în locul în care aceștia lucrează în mod egal cu resortisanții statului respectiv, lucrătorii detașați sunt acoperiți doar de un nucleu de bază cu termeni și condiții de muncă care rezultă din dreptul muncii din statul membru în care sunt detașați (țara gazdă). În ceea ce privește societatea, în schimb, aceștia rămân asigurați în statul membru în care muncesc în mod obișnuit (țara de origine).

Cu toate acestea, nu există informații complete cu privire la numărul efectiv de lucrători detașați. Datele administrative sugerează că detașarea este un fenomen în creștere în întreaga Europă, cu aproximativ 1,5 milioane de cazuri raportate în 2015, aproximativ 40% din acestea în sectorul construcțiilor¹.

Aceste cifre și dimensiunea transnațională a detașării invită tot mai mult pentru structurare și rapidă cooperare transfrontalieră pentru a evita generarea de sarcini administrative inutile în timp ce se asigură conformitatea cu prevederi relevante.

De fapt, pe de o parte, dispozițiile privind detașarea facilitează libera circulație a lucrătorilor și libertatea de a oferi servicii în cadrul UE, evitând fragmentarea înregistrărilor de securitate socială în UE și definind un set de reguli privind protejarea angajaților care trebuie respectate în întreaga UE. Pe de altă parte, lacunele în nivelul salariilor și al asigurărilor sociale, ratele de contribuție între statele membre pot determina concurența pe baza costului forței de muncă prin mijloace de detașare, cu consecințe negative asupra concurenței loiale și a condițiilor de muncă.

După cum reiese din cercetarea la nivel european elaborată de Eurofound, în majoritatea cazurilor este raportat abuzul de dispoziții privind detașarea în UE și este deosebit de importantă în sectorul construcțiilor.²

Acest lucru se întâmplă în special în cazul companiilor formal înființate și angajarea lucrătorilor în țara de origine fără a efectua nicio activitate substanțială acolo (adică societățile tip „cutie poștală”). În acest fel, ei pot face în mod fraudulos să se aplice dispozițiile legale favorabile ale acelei țări în locul celor ale țării în care lucrătorii sunt fals detașați dar angajați în mod normal.

În plus, lacunele legate de schimbul transfrontalier de informații dau loc pentru nerespectarea normelor privind detașarea, cum ar fi plata salariului minim impus în țara

gazdă, limite privind durata detașării, precum și plata regulată și corectă a contribuțiilor la asigurările sociale în țara de origine.

În scopul de a contribui la combaterea acestor abuzuri, proiectul Post-Lab abordează cooperarea administrativă și schimbul de informații ca element cheie pentru a facilita respectarea normelor privind detașarea în sectorul construcțiilor. Acesta include nu numai măsuri disuasive, cum ar fi cele care facilitează detectarea

1 Pacolet, J., De Wispelaere, F. (2016), Detașarea lucrătorilor, Raport pe formularul A1 privind documente emise în 2015, Comisia Europeană, Bruxelles.

2 Eurofound (2016), Explorarea contractelor frauduloase de muncă în Uniunea Europeană, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg; a se vedea și: Eurofound (2017), Contractul fraudulos al muncii: Abuzul privind detașarea lucrătorilor (Belgia, Finlanda și Italia), Eurofound, Dublin.

fraudelor și impunerea drepturilor salariaților detașați, dar și acțiunile preventive, cum ar fi cele care simplifică procedurile de detașare pentru companii sau le face ușor accesibile informațiile relevante.

În special, proiectul prevede selectarea și evaluarea practicilor relevante elaborate la nivel național și transnațional în Franța, Italia, România și Spania.

Acest lucru se realizează prin intermediul a trei faze principale de cercetare desfășurate începând cu decembrie 2015 și până în ianuarie 2018, și anume:

- analiza preliminară, identificarea și descrierea caracteristicilor practicilor selectate prin intermediul cercetării de birou și interviuri cu organismele implicate;
- faza «Laboratoare de cooperare», în cazul în care astfel de măsuri au fost prezentate și evaluate în profunzime prin intermediul atelierelor transnaționale cu experți și părți interesate;
- analiza finală, care rezumă dovezi ale proiectului în: (i) orientări care sugerează căi de parcurs care să consolideze drepturile lucrătorilor detașați, reducând, eventual, sarcina administrativă asupra angajatorilor. (ii) un raport final, care urmează să fie publicat până la sfârșitul proiectului, descriind metodologia și concluziile Post-Lab prin facilitarea adoptării unor inițiative similare.

1.2 ORGANIZAȚIILE IMPLICATE ÎN POST-LAB

Proiectul este implementat de un grup de 5 organizații (parteneri sociali, instituții paritare și centre de cercetare din UE) în 4 țări ale Uniunii.

Principalul solicitant al proiectului, CNCE, este organismul coordonator al instituțiilor istorice paritare italiene din sectorul construcțiilor, Casse Edili. Aceste instituții, înființate împreună de partenerii sociali la nivel local, intermediază mai multe elemente salariale ale lucrătorilor din construcții, evitând creșteri salariale pe bază de vechime sau plata unor elemente salariale legale, cum ar fi plata concediilor și plata celui de-al treisprezecelea salariu. De câțiva ani, CNCE colaborează cu organizațiile care gestionează fonduri sectoriale active în țările vecine (Austria, Franța și Germania). În ultimii ani, CNCE a semnat, de asemenea, acorduri bilaterale transnaționale cu aceste organizații în domeniul detașării care au fost evaluate ca parte a activităților proiectului.

Proiectul este 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 (Franța) este un centru de cercetare și formare care colaborează 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 angajaților, reprezentanți în probleme de relații industriale și de dreptul muncii. IR Share este corespondentul național al Eurofound pentru Franța din 2010.

FGB este un centru cultural care desfășoară activități de cercetare și 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 sprijinirea elaborării politicilor în domeniile acoperite.

Latina (România) este o asociație înființată în 2007 pentru a aborda problemele socio-profesionale și economice ale cetățenilor italieni din România și cetățenilor români din Italia, rezidenți sau care lucrează numai în aceste țări, inclusiv lucrătorii detașați. Latina lucrează foarte strâns cu instituțiile naționale italiene și românești pentru securitate socială și oferă asistență tehnică, juridică și administrativă lucrătorilor care se deplasează din / către România.

Notus (Spania) este un centru de cercetare creat și fondat de experți spanioli cu o lungă carieră în analiza politicilor privind ocuparea forței de muncă și piața muncii. Principalele servicii Notus includ dezvoltarea de studii și rapoarte, precum și servicii de asistență tehnică pentru evaluarea politicilor și a programelor. Notus cooperează permanent cu partenerii sociali.

1.3 SCOPURI ȘI ȚINTE ALE ORIENTĂRILOR

Aceste orientări insumează dovezi din proiectul Post-Lab, prezentând un set de practici relevante în cadrul proiectului în domeniul detașării, inclusiv o evaluare a modului în care acestea ajută sau ar putea contribui la facilitarea respectării normelor privind detașarea și sugerând posibile căi către părțile interesate cu privire la posibilele strategii în acest sens.

Prezentarea practicilor urmărește o schemă care permite identificarea cu ușurință a: (i) tipului de părți interesate implicate; (ii) caracteristicilor principale, inclusiv ce tip de informație este creată și / sau împărtășită și în ce scop; (iii) procesului de adoptare, inclusiv principalele preocupări care au condus la adoptarea practicii și informații despre cum a fost inițial planificată și dezvoltată; (iv) criticilor, inclusiv o perspectivă finală cu privire la practica și la dificultățile întâmpinate în implementarea acesteia.

Evaluarea s-a bazat pe contribuția pe care fiecare practică o joacă sau o poate juca în identificarea unui set sau a unei informații relevante în cazul privind detașarea, care rezultă din legislația UE.

Dispozițiile relevante ale legislației UE au fost, de asemenea, sintetizate și prezentate în capitolul următor având ca obiective: (i) furnizarea de orientări generale pentru părțile interesate în identificarea limitelor dintre practicile legale și ilegale în domeniul detașării; (ii) sprijinirea cititorilor în a face o evaluare proprie a practicilor prezentate.

Liniile directe abordează toate părțile interesate cu sarcini relevante privind detașarea sau care au informații relevante atât asupra elementelor administrative, cât și asupra celor de fapt care caracterizează relația de muncă.

În special, orientările se referă în principal la următoarele grupuri:

- **birourile de legătură și autoritățile:** aceste organisme sunt oficial responsabile de schimbul de date relevante la nivel transnațional atunci când se pune în aplicare o cerere a unei autorități competente dintr-un stat membru străin pentru problemele reglementate de Directiva 96/71/CE. Ei au, de asemenea, sarcina de a oferi informații despre detașare ușor accesibile autorităților altor state membre, lucrătorilor și companiilor;

- **instituțiile de securitate socială:** acele organisme eliberează formularul A1, destinat să certifice care legislație rămâne aplicabilă în scopuri de securitate socială în cazul detașării. Formularul A1 acoperă și informații cu privire la natura relației de muncă (subordonat / independent). În caz de îndoială cu privire la corectitudinea acestor informații, instituțiile de securitate socială verifică natura relației de muncă și dacă se aplică sistemului național de securitate socială;

- **inspectoratele de muncă:** aceste organisme monitorizează și verifică, inclusiv prin intermediul inspecțiilor pe teren, natura relațiilor de muncă din punct de vedere al dreptului muncii și securității sociale, sancționarea cazurilor de muncă nedecarată, detașarea falsă a lucrătorilor independenți, nerespectarea termenilor și condițiilor stabilite prin norme privind detașarea lucrătorilor. Activitatea inspectoratelor poate necesita, de asemenea, cooperarea transnațională, de exemplu, pentru a accesa fișele de salarizare sau înregistrările anterioare privind ocuparea forței de muncă, precum și pentru a verifica corectitudinea informațiilor conținute în formularul A1, clasificarea corectă a lucrătorilor pentru asigurarea socială, plata regulată a contribuțiilor la asigurările sociale în țara de origine;

- **fonduri sectoriale:** într-o serie de țări, fondurile sectoriale sunt destinate să acopere elementele salariale intermediare la care lucrătorii detașați sunt îndreptățiți, de exemplu plata concediului. În plus, având în vedere rolul lor, autoritățile care gestionează aceste fonduri, în general constituite de parteneri sociali pe bază paritară, ar putea avea informații relevante pentru a verifica dacă au apărut fraude, cum ar fi informații privind angajarea anterioară sau activități ale companiei;

- **partenerii sociali:** aceste organizații pot completa informațiile administrative cu practica lor în cazul în care există sau este posibil să se producă fraude, datorită relațiilor cu membrii sau companii / lucrători care caută consiliere sau sprijin. În plus, ele pot furniza informații relevante privind la nivele salariale convenite, în măsura în care această sarcină este cerută pentru negocierea colectivă în țară respectivă.

2. DETAȘAREA LUCRĂTORILOR

Cadrul legal al UE

Acest capitol rezumă pe scurt normele relevante ale UE privind detașarea, care au fost folosite ca punct de referință să identifice și să evalueze practicile prezentate în prezentele orientări și care să ghideze evaluarea conformității cu regulile privind detașarea.

În acest sens, principalele elemente de lege care trebuie luate în considerare sunt (i) Directiva 96/71/CE, care stabilește termenii și condițiile de angajare în ceea ce privește detașarea lucrătorilor în cadrul programului transnațional privind furnizarea de servicii și (ii) articolul 12 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004, care stabilește norme privind coordonarea securității sociale în cazul detașării transfrontaliere.

Directiva 96/71/CE este interpretată în lumina Directivei 2014/67/UE recent adoptată, care prevede pentru normele care vizează punerea în aplicare a Directivei 96/71/CE, inclusiv interpretarea conceptelor-cheie conținute în aceasta. În conformitate cu tratatele UE, directivele nu sunt direct aplicabile. În schimb, ele sunt obligatorii pentru ca rezultatele să fie atinse, rămânând în sarcina statelor membre de a le transpune în legislația națională.

Ca urmare, definițiile, regulile și criteriile conținute în aceste directive nu se reflectă pe deplin în dispozițiile naționale.

Interpretarea normelor conținute în Regulamentul (CE) nr. 883/2004 este prevăzută de Regulamentul (CE) 987/2009 și prin deciziile Comisiei administrative pentru coordonarea sistemelor de securitate socială. Acesta este un organism compus din reprezentanți ai tuturor statelor membre ale UE, însărcinați cu gestionarea administrativă și promovarea cooperării în domeniul coordonării securității sociale.

Întrucât reglementările sunt direct aplicabile în statele membre ale UE, deciziile Comisiei administrative nu sunt obligatorii din punct de vedere juridic, dar furnizează îndrumări notabile autorităților naționale cu privire la modul în care se vor interpreta regulile UE. Acesta este cazul, în ceea ce privește detașarea, deciziei Comisiei administrative A2.

În ceea ce privește în special cooperarea transfrontalieră, este demn de remarcat că, în conformitate cu Directiva 96/71/CE, fiecare stat membru desemnează un Birou de legătură sau alte autorități competente, destinate să fie punct de contact pentru autoritățile străine, lucrătorii și angajatorii privind problemele de detașare. În plus, Birourile de legătură și alte autoritățile autorizate pot comunica între ele la nivel transnațional prin intermediul Sistemului de informații al pieței interne (IMI), unde se află un set de întrebări și răspunsuri pre-traduse privind condițiile de angajare ale lucrătorilor detașați.

Lucrătorii și companiile pot găsi informații despre dispozițiile naționale relevante aplicabile și despre puncte de contact de pe întreg teritoriul UE pe pagina web Your Europe a Uniunii Europene.

2.1 DETAȘAREA LUCRĂTORILOR ÎN CONFORMITATE CU DIRECTIVA 96/71/CE

În conformitate cu Directiva 96/71/CE, un „lucrător detașat” este „**un lucrător** care, pentru o **perioadă limitată**, își desfășoară activitatea pe teritoriul unui alt stat membru decât cel din statul în care **lucrează în mod normal**”.

Muncitorilor detașați li se va garanta un set de drepturi de muncă în conformitate cu dispozițiile prevăzute în țara gazdă. Aceste dispoziții cuprind:

- a) perioade maxime de lucru și perioade minime de odihnă;
- b) plata minimă pentru concediul de odihnă;
- c) salariile minime, inclusiv plata orelor suplimentare; acest punct nu se aplică sistemelor de pensii private;
- d) condițiile de angajare a lucrătorilor, în special furnizarea de lucrători temporari pentru companii;
- e) sănătatea, siguranța și igiena la locul de muncă;
- f) măsuri de protecție în ceea ce privește termenii și condițiile de încadrare în muncă a femeilor însărcinate sau femeilor care au născut recent, pentru copii și tineri;
- g) egalitatea de tratament între bărbați și femei și alte dispoziții privind nediscriminarea.

Prevederile țării gazdă se aplică numai în măsura în care lucrătorilor nu li se acordă deja un grad mai ridicat de protecție în țara de origine (principiul tratamentului preferențial).

Statele membre pot, de asemenea, să extindă gradul de protecție a angajării „în cazul dispozițiilor de politici publice” și prin solicitarea aplicării termenilor și condițiilor de încadrare în muncă prevăzute în normele universale aplicabile prin contracte colective. Totuși, acoperirea efectivă a acestor dispoziții a fost strict restricționată de către Curtea de Justiție, aceasta adoptând o interpretare îngustă a sensului dispozițiilor „universal aplicabil” și a „ordinii publice”.

În ceea ce privește aspectele care nu sunt reglementate de Directiva 96/71/CE, legislația muncii a statului trimitător continuă să se aplice.

Pentru a ușura și a adopta măsuri de control mai uniforme, Directiva 2014/67/UE a introdus declarația care trebuie trimisă în avans de companiile care doresc să trimită un lucrător în străinătate către autoritățile din țara gazdă. Declarația acoperă informațiile relevante pentru organismele de monitorizare și punere în aplicare, inclusiv: identitatea angajatorului, perioada și locul detașării, numărul lucrătorilor implicați și natura serviciului care justifică detașarea.

Companiile care își detașează lucrătorii în străinătate desemnează de asemenea: (i) o persoană de contact în țara gazdă pentru a ține legătura cu autoritățile naționale; (ii) un reprezentant prin intermediul căruia sindicatele din țara gazdă pot căuta să se angajeze în negocieri colective.

2.2 DETAȘAREA LUCRĂTORILOR ÎN TEMEIUL REGULAMENTULUI (CE) NR. 883/2004

În ceea ce privește securitatea socială, în conformitate cu articolul 12 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004, un "lucrător detașat" este: "Persoană care desfășoară o activitate salariată într-un stat membru în numele unui angajator care își desfășoară activitatea acolo și care este detașat de acel angajator într-un alt stat membru pentru a-și desfășura activitatea în numele acestui angajator". Lucrătorii detașați pot rămâne în continuare acoperiți de sistemul de securitate socială din statul membru care îi trimite pe o perioadă de maxim 24 de luni, cu condiția să nu înlocuiască o altă persoană.

Spre deosebire de Directiva 96/71/CE, Regulamentul (CE) nr. 883/2004 se aplică și lucrătorilor detașați care desfășoară o activitate independentă, menționând că aceștia rămân sub protecția sistemului de securitate socială al statului membru "în cazul în care acesta urmărește în mod normal activitatea lor", cu condiția să își desfășoare activitatea într-un alt stat membru pentru o perioadă maximă perioada de 24 de luni.

În conformitate cu dispozițiile privind coordonarea securității sociale, angajatorii sau lucrătorii detașați care desfășoară o activitate independentă (pfa) ar trebui, de asemenea, să informeze instituțiile de securitate socială din țara de origine de câte ori este posibil, anticipat, când aceștia desfășoară o activitate într-un alt stat membru.

În acest scop, aceștia pot solicita autorității naționale desemnate din țara de origine să elibereze formularul A1 / documentul în format electronic (PD) care certifică legislația națională care se aplică acestora.

Respectarea normelor privind detașarea lucrătorilor

Normele UE privind detașarea oferă îndrumări suplimentare necesare pentru a stabili dacă detașarea este pusă în aplicare în mod legal.

Aceste reguli ajută la identificarea, în primul rând, a faptului dacă angajatorul și lucrătorul desfășoară într-adevar activități în statul trimițător.

Până în prezent, normele UE abordează doar parțial alte probleme relevante care ar putea apărea în cazul detașării, cum ar fi nerespectarea salariului minim impuse în țara gazdă sau plata asigurărilor sociale datorate în țara de origine. Pe de altă parte, aceste aspecte sunt acoperite de propunerile de revizuire a Directiva 96/71/CE și a Regulamentului (CE) 883/2004 aflate în prezent în discuție la nivelul UE.

Următoarele secțiuni oferă o descriere a informațiilor relevante pentru a stabili dacă detașarea este în linie cu normele UE, în funcție de cele două tipuri principale de abuzuri acoperite de proiectul Post-Lab, și anume: utilizarea companiilor de tip letter-box și nerespectarea regulilor privind plata salariilor minime și a contribuțiilor de asigurări sociale. Este de la sine înțeles că aceste două tipuri de abuzuri se pot suprapune în practică, ori de câte ori companiile de tip cutie poștală evită să plătească contribuții la asigurările sociale în țara presupusă de trimitere și / sau nu respectă salariile minime datorate lucrătorilor detașați.

2.3 INFORMAȚII RELEVANTE PENTRU A IDENTIFICA COMPANIILE TIP CUTIE POȘTALĂ

Pentru regulile de detașare care se aplică în cazul angajării subordonate: (i) angajatorul trebuie să efectueze o activitate substanțială în „statul de trimitere”, (ii) lucrătorul ar trebui să lucreze în mod normal acolo; (iii) lucrătorul ar trebui să fie trimis în numele angajatorului, existând, prin urmare, o relație de muncă directă cu angajatorul care l-a detașat și continuând să existe această relație în timpul perioadei de detașare. Ori de câte ori nu este cazul, legătura cu sistemul de securitate socială din țara de origine și aplicarea limitată a dreptului muncii din țara gazdă poate fi considerată ilegală.

Comaniile care nu sunt în conformitate cu condițiile menționate mai sus pot fi, de fapt, „companii de tip cutie poștală”, adică sunt în mod oficial înființate într-o țară, numai pentru a beneficia de legea aplicabilă acolo.

Criteriile adoptate pentru a identifica dacă angajatorul și lucrătorul nu desfășoară activități în statul de origine sunt specificate de Directiva 96/71/CE în domeniul dreptului muncii și de Regulamentul (CE) nr. 883/2004 în scopuri de securitate socială, după cum este detaliat mai jos.

Locul de munca

Pentru a evita abuzurile, Directiva 96/71/ CE impune lucrătorilor să desfășoare o activitate **“pe perioadă limitată”** într-un un alt stat decât cel în care persoana **“lucrează în mod obișnuit”**. Aceste condiții nu sunt supuse vreunui timp limită sau prag. În schimb, în conformitate cu Directiva 2014/67/UE, toate elementele care caracterizează o astfel de activitate vor fi examinate cu privire la situația lucrătorului. Aspectele care trebuie luate în considerare pot include, în special:

- a) munca se desfășoară pe o perioadă limitată de timp într-un alt stat membru;
- b) data la care începe detașarea;
- c) detașarea are loc într-un alt stat membru decât cel în care lucrătorul își desfășoară în mod obișnuit activitatea în conformitate cu Regulamentul (CE) nr. 593/2008 (Roma I) și / sau Convenția de la Roma;
- d) lucrătorul detașat se întoarce sau se așteaptă să-și reia activitatea în statul membru de unde acesta a fost în detașat după finalizarea lucrării;
- e) natura activităților;
- f) transportul și cazarea sunt rambursate de către angajatorul care efectuează detașarea lucrătorului și, dacă e cazul, modul în care acestea este furnizat sau care este metoda de rambursare;
- g) orice perioade anterioare în care postul a fost ocupat de același sau de un alt lucrător (detașat).

În schimb, în ceea ce privesc asigurările sociale de sănătate, condițiile necesare pentru a lucra în mod normal în statul trimitător rămân cu următoarele criterii:

- a) durata prevăzută a detașării sau durata efectivă a acesteia nu trebuie să depășească 24 de luni;
- b) lucrătorul detașat se supune legislației țării de origine cel puțin imediat înainte de începerea detașării sau, în cazul unei activități independente, desfășoară în mod obișnuit activități substanțiale în țara de origine, în cazul în care cerințele pentru exercitarea activităților continuă să fie îndeplinite în vederea reluării acestora după perioada de detașare.

În plus, limitele relevante se aplică pentru păstrarea asigurării de securitate socială în țara de origine, și anume:

- a) durata prevăzută a detașării sau durata efectivă a acesteia nu trebuie să depășească 24 de luni;
- b) lucrătorul detașat se supune, cel puțin imediat, legislației țării de origine înainte de începerea detașării.

Pentru a preveni fraudă, Regulamentul (CE) 883/2004 impune, de asemenea, lucrătorilor detașați să nu înlocuiască o altă persoană pentru ca regulile de detașare să se aplice. Aceasta înseamnă că, de exemplu, un lucrător trimis în străinătate pentru a îndeplini aceeași sarcină a unui coleg care și-a încheiat perioada de detașare, va fi asigurat la instituțiile de securitate socială din țara gazdă, indiferent de durata postării anterioare. Acest lucru nu împiedică lucrătorul să fie "Lucrător detașat" în scopul aplicării legislației muncii, în conformitate cu Directiva 96/71/CE.

Decizia A2 a Comisiei administrative a furnizat indicații suplimentare privind criteriile privind detașarea pentru securitate socială, prin faptul că:

- a) ori de câte ori detașarea implică același lucrător, aceleași companii și același stat membru, o nouă perioadă de detașare nu este autorizată înainte de o perioadă de cel puțin 2 luni scursă de la încheierea înregistrării anterioare³, și
- b) lucrătorul este acoperit cel puțin de sistemul de securitate socială din statul membru de origine cu o lună înainte de efectuarea unei detașări din acea țară.

În perioade mai scurte, autorităților naționale le este lăsată decizia pentru a determina situația de la caz la caz și luând în considerare toți ceilalți factori implicați.

Decizia A2 exclude, de asemenea, cazurile de «triangulație» din domeniul de aplicare al normelor de securitate socială privind detașarea.

Aceasta include și situația în care lucrătorul detașat într-o companie a unui stat membru este pus la dispoziție de o terță parte în același stat membru sau într-un alt stat membru sau dacă lucrătorul este recrutat într-un stat al UE de către un angajator situat într-un al doilea stat membru care urmează să fie detașat într-un al treilea stat membru.

Locul de înființare

Ca și alte condiții esențiale pentru aplicarea Directivei 96/71/CE, compania care detașează lucrătorul trebuie să fie înființată într-un stat membru. Directiva 2014/67/E prevede, de asemenea, că pentru a stabili dacă o companie desfășoară într-adevăr o activitate substanțială și alte activități decât administrarea și / sau administrarea pur internă într-un stat membru, autoritățile competente efectuează o evaluare globală a tuturor elementelor de fapt care caracterizează aceste activități, inclusiv:

- a) locul în care compania își are sediul social și administrativ, utilizează spațiu de birouri, plătește impozitele și contribuțiile la asigurările sociale și, după caz, în conformitate cu legislația națională are o licență profesională sau este înregistrată în camerele de comerț sau organisme profesionale;
- b) locul în care sunt angajați lucrătorii și de unde sunt detașați;
- c) legea aplicabilă contractelor încheiate de companie cu lucrătorii săi, pe de o parte, și cu clienții săi, pe de altă parte;

³ Se intenționează, de asemenea, să se permită perioadele consecutive de detașare care implică o activitate efectuată de aceleași persoane aflate la post dar pentru diferite companii sau în diferite țări gazdă.

- d) locul în care compania desfășoară o activitate economică substanțială și în care își desfășoară activitatea personalul administrativ;
- e) numărul contractelor și / sau mărimea cifrei de afaceri realizate în statul membru de înregistrare, ținând cont de situația specifică, inter alia, a companiilor nou înființate și IMM-uri. Aceste elemente se aseamănă și integrează pe cele deja stabilite pentru același scop în domeniul securității sociale.

2.4 INFORMAȚII RELEVANTE PENTRU MONITORIZAREA PLĂȚII SALARIILOR ȘI A CONTRIBUȚIILOR LA ASIGURĂRILE SOCIALE

Așa cum era de așteptat, în cazul detașării, salariile ar trebui să fie aliniată cu salariile minime pe care le implică gazda țară, în măsura în care aceasta este mai favorabilă lucrătorului. Salariul aplicabil include, de asemenea, plata pentru orele suplimentare, plata meselor, costurile de cazare și transport și alte elemente de salarizare minime care au o eficacitate generală.

Cu toate acestea, definirea efectivă a elementelor de salarizare care se încadrează în noțiunea de "salariu minim" este controversată, mai ales după așa-numitul "cvartet Laval". Aceste patru hotărâri ale Curții de Justiție au redus substanțial spațiul de aplicare a legislației muncii din țara gazdă și a dispozițiilor privind contractele colective de muncă dincolo de standardele stabilite de Directiva 96/71/CE, redefinind temeiul juridic al Directivei 96/71/CE ca și cum ar fi "libertatea de a presta servicii", consacrată în tratatele UE și măsurile capabile să îngreuneze în acest fel detașarea lucrătorilor.

În funcție de practicile la nivel de țară, salariile minime pot fi stabilite prin lege sau prin negociere colectivă. În conformitate cu Directiva 2014/67/UE, statele membre ar trebui să furnizeze informații privind salariile minime ușor accesibile pe un site web național, definite ca o singură sursă oficială de informații privind detașarea. Cu toate acestea, grilele de salarizare și alte elementele nu pot fi întotdeauna ușor de înțeles și de aplicat, iar companiile pot avea nevoie de sprijin și îndrumare.

De exemplu, în unele țări europene, datorită caracterului incert și temporar al ocupării forței de muncă în sectorul construcțiilor, fondurile sectoriale, înființate, de obicei, în comun de către partenerii sociali, intermediază un număr de elemente considerate ca făcând parte din salariul minim de către legislația națională, cum ar fi: concediul plătit, plata celui de-al treisprezecelea salariu sau indemnizația pentru timpul nefavorabil, acestea din urmă compensând zilele lucrătoare pierdute din cauza condițiile meteo nefavorabile.

Aceasta înseamnă că, de regulă, angajatorul se înregistrează la fondul din străinătate și plătește contribuțiile aferente lucrătorului detașat în țara respectivă. În lipsa cooperării dintre fonduri și lipsei de acces la informații al angajatorului, există riscul ca lucrătorului să nu i se plătească contribuțiile deloc sau angajatorul să le plătească, atât în țara de trimitere, cât și în țara gazdă.

În plus, când vine vorba de monitorizarea și respectarea cu salariului minim, un număr de elemente vor fi luate în considerare. În primul rând, sunt necesare dovezi ale plăților și ale timpului de lucru pentru a verifica dacă salariul plătit este adecvat numărului de ore lucrate și dacă orele de muncă declarate se potrivesc cu cele efectiv lucrate.

În plus, salariul minim poate varia în funcție de competențele lucrătorului, prin urmare, informații privind vechimea la locul de muncă, competențele dobândite formal sau clasificarea locurilor de muncă ar putea fi necesare pentru a se asigura dacă lucrătorului i se aplică ratele minime corecte de remunerare.

Aceste informații nu sunt neapărat accesibile în țara gazdă. Directiva 2014/67/UE a făcut un pas mic în această privință, prin examinarea documentelor, cum ar fi fișele de salarizare, dovezile privind plata salariilor și fișele de pontaj se păstrează sau se pot pune la dispoziție în țara gazdă.

Prin urmare, cooperarea cu organele administrative din țările de origine rămâne crucială pentru a obține

relevantă atunci când datele de bază lipsesc.

Acest lucru este și mai important atunci când vine vorba de securitatea socială. De fapt, autoritățile competente din statul gazdă nu sunt în măsură să verifice dacă contribuțiile la asigurările sociale sunt plătite în țara de origine, cu excepția unei cereri depuse la autoritatea relevantă a statului trimițător.

Aplicarea salariilor minime și plata adecvată a contribuțiilor la asigurările sociale pot, de asemenea, să fie eludate prin intermediul detașării lucrătorilor falși independenți (pfa). În acest caz, termenii și condițiile de angajare prevăzute în statul gazdă pot fi puse în aplicare numai dacă inspectorii de muncă din țara gazdă demonstrează că lucrătorii independenți lucrează efectiv ca subordonați conform legislației muncii din statul gazdă.

Cu toate acestea, competența de a aprecia relațiile de muncă ca fiind de subordonare din punct de vedere al asigurărilor sociale rămâne a țării de origine.

În cazul în care există îndoieli, autoritățile țării gazdă trebuie să depună o cerere de informare către autoritatea care a eliberat formularul A1, solicitându-i să reevalueze decizia și, la nevoie să retragă sau să modifice certificatul A1.

3. FRANȚA

3.1 REȚEAUA CGT - RÉSEAU EUROPÉEN POUR UN DÉTACHEMENT ÉQUITABLE ET RESPONSABLE - REȚEAUA EUROPEANĂ DE DETAȘARE ECHITABILĂ ȘI RESPONSABILĂ A LUCRĂTORILOR (REDER)

Părțile interesate implicate:

Fédération nationale des salariés de la construction, Confédération générale du travail (FNSCBA-CGT) - Franța: sindicat

Confederazione Generale Italiana del Lavoro CGIL - Italia: organizație sindicală

Direcția Generală a Muncii - Franța: Guvernul

Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) - Spania: organizație sindicală

Inspectoratul Muncii - Spania: Inspectoratul Muncii

Federazione Italiana dei Lavoratori del Legno, dell'Edilizia, delle industrie Affini ed estrattive (FILLEA CGIL) - Italia: organizație sindicală

Territorio Europa Lavoro (TELA) - Italia: ONG

Confédération des syndicats chrétiens - Bâtiment Industrie Energie - Belgia: organizație sindicală

Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid și Sociaal Overleg - Belgia: organizație sindicală

Confederația sindicatelor independente din Bulgaria (CITUB) - Bulgaria: organizație sindicală

Agenția Executivă a Inspectoratului General al Muncii - Bulgaria: Inspectoratul Muncii

Związek Zawodowy „Budowlani” (ZZ Budowlani) - Polonia: organizație sindicală

Inspectoratul Muncii - Polonia: Inspectoratul Muncii

Autoritatea pentru condițiile de muncă - Portugalia: Inspectoratul Muncii

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses, Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro (CGTP-FEVICCOM) - Portugalia: organizație sindicală

Federația Generală a Sindicatelor Familia (FGS Familia) - România: organizație sindicală

Inspectoratul Muncii - România: Inspectoratul Muncii

Bischofliches Ordinariat Rottenburg - Germania: eparhie

Caracteristici principale

Practica a început ca o rețea de cooperare care implică sindicatele și inspectoratele de muncă în șapte State membre (Belgia, Bulgaria, Franța, Italia, Polonia, Portugalia, Spania). În acest cadru, au fost dezvoltate inițiative comune, inclusiv activități de cooperare, schimburi de bune practici, organizări de vizite comune și simulări privind cazurile de abuz de reguli de detașare deja soluționate. În special, contactele dintre participanți s-au dovedit utile pentru a-și crește competențele și pentru a crea canale de comunicare utile pentru a aborda cazurile de exploatare a lucrătorilor detașați.

În special, cel mai relevant exemplu a fost cooperarea strânsă dintre sindicatul francez din construcții FNSCBA-CGT și confederația italiană CGIL, referitoare la 14 angajați români ai unei companii italiene din Dunkerque (Franța) pentru a construi un terminal de metan pentru grupul energetic francez EDF în consorțiu cu Total și Fluxys.

În 2013, sindicaliștii francezi locali avertizau că unii dintre acești lucrători erau exploatați, lucrând până la 60 de ore pe săptămână și care primesc aproximativ 600 de euro pe lună, cu mult sub salariul minim din Franța (1.430,22 EUR pe lună în 2013).

Rețeaua Reder a găsit sprijinul unui sindicalist român de la CGIL, care a facilitat comunicarea cu muncitorii și s-a verificat prin intermediul structurilor unității italiene, dacă compania de trimitere era în regulă cu plățile de securitate socială în Italia. În plus, FNSCBA a primit consultanță juridică din partea Universității din Strasbourg pentru a sprijini în mod adecvat lucrătorii. Datorită informațiilor obținute în cadrul REDER, FNSCBA-CGT a reușit să trimită un dosar Inspectoratului Muncii. În același timp, pentru că managementul din Franța a refuzat să răspundă la întrebările adresate de CGT, CGIL a contactat compania italiană din Italia. Acest lucru a sporit presiunea asupra companiei, deoarece CGT a amenințat că va proceda la chemarea în judecată în fața unui tribunal francez. În cele din urmă, pentru a evita un proces prea lung, FNSCBA-CGT a propus și a convenit o tranzacție cu compania care trimitea muncitorii, permițând lucrătorilor să primească retroactiv partea din salariul la care au avut dreptul.

Practica a trezit interesul în ce privesc aptitudinile de care au dat dovadă sindicaliștii în domeniul detașării și al schimbul de cunoștințe transnaționale pe care îl implică sindicatele și alte părți interesate în scopul combaterii fraudei. Reprezentantul FNSCBA-CGT prezentând și practica în Laboratoarele de Cooperare a subliniat că, în unele cazuri, schimbul de informații cu privire la cazurile unice de detașare de către companiile tip cutie poștală au generat efecte în cascadă care permit identificarea altor fraude comise de aceeași companie în alte țări.

Rețeaua a promovat, de asemenea, conștientizarea privind drepturile muncitorilor. Acest lucru s-a făcut prin mijloace de comunicare, cum ar fi broșurile, care au ajuns la aproximativ 40.000 de lucrători detașați conținând informații de cu privire la drepturile lor.

Broșurile adresate lucrătorilor au folosit coduri QR care permit accesul la detalii suplimentare on-line cu nivelurile salariale în funcție de ocupație.

Practica nu a creat date până acum. Totuși, în prezent, rețeaua lucrează la o aplicație pentru smartphone-uri cu 20 de întrebări standard care trebuie folosite de către sindicaliști pentru a colecta informații privind condițiile de angajare aplicate lucrătorilor detașați.

Procesul de adoptare a practicii

În 2012, FNSCBA-CGT a realizat că sindicaliștii aveau puține informații și cunoștințe despre procedurile și regulile privind detașarea. Din acest motiv, sindicatul a cerut Universității din Strasbourg (Institut du Travail) să ofere sesiuni de formare ad-hoc pe teme care vizează sindicaliștii săi. Fiecare sesiune de formare a implicat un program de cinci zile care acoperă:

- lecții privind cadrul legislativ european al muncii, diferitele cazuri de detașare ilegală a lucrătorilor și alte fraude;
- ateliere de lucru privind cazurile practice;
- schimbul reciproc de experiențe între sindicaliști.

În urma acestei experiențe pozitive, FNSCBA-CGT a solicitat finanțare UE pentru a stabili un proiect mai amplu privind cooperarea și învățarea reciprocă care implică și actorii relevanți atât din partea țărilor care trimit cât și din partea țărilor care primesc.

Critici și sugestii pentru îmbunătățire

În general, practica și-a contribuit în trei domenii principale privind detașarea.

• **Combaterea companiilor tip cutie poștală:** Proiectul a îmbunătățit cooperarea informală la nivel transnațional, creând condițiile pentru sindicate de a obține informații despre activitățile companiilor relevante în străinătate și de a ajuta reciproc în detectarea neregulilor în cazurile transfrontaliere.

• **Respectarea salariului minim:** Acțiunea condusă de FNSCBA-CGT în colaborare cu CGIL pentru a constata neregulile în ceea ce privește plata salariilor s-a dovedit a fi reușită în ceea ce privește capacitatea sa de rezolvare și comunicare cu lucrătorii, să obțină informațiile relevante disponibile în țara de origine, să elaboreze un raport exact la inspectoratul de muncă, să obțină o putere contractuală față de compania care trimite.

• **Plata contribuțiilor sociale:** Acțiunea condusă de CGIL în Italia în legătură cu cazul Dunkerque a permis să informeze rapid FNSCBA-CGT cu privire la contribuțiile la asigurările sociale plătite în mod regulat țara de origine. Dincolo de dovedirea utilă pentru litigiu, aceste informații au permis, de asemenea, comunicarea cu lucrătorii dacă au dreptul la ajutorul de șomaj în temeiul legislației italiene.

Cu toate acestea, practica a cunoscut și unele dezavantaje.

Chiar dacă cazul Dunkerque a subliniat rolul cheie pe care îl poate juca activitatea sindicatelor la fața locului, în anume cazuri sindicaliștii pot avea un interes limitat față de lucrătorii detașați. Dincolo de dificultățile în abordarea situațiilor transfrontaliere, ei pot avea alte priorități, în măsura în care membrii lor nu sunt muncitori detașați și pot să nu ia în considerare protecția lucrătorilor detașați ca obiectiv relevant.

În ceea ce privește calitatea colaborării în rețea, au existat probleme legate de schimbul de informații cu inspectoratele de muncă datorită obligației lor de confidențialitate atunci când deschid o procedură penală. Din acest motiv, informații schimbul de informații a fost mai degrabă într-un singur sens, adică de la sindicate la Inspectorat.

În ceea ce privește perspectivele viitoare, deși rețeaua nu a reușit să obțină fonduri suplimentare din partea UE, organizațiile implicate încearcă să-l mențină în viață. Într-adevăr, în ceea ce privește crearea rețelei transnaționale pare să fie netedă privind cooperarea și schimburile de informații, iar inițiative similare ar putea fi puse în aplicare și în cadrul Platformei europene pentru munca nedeclarată.

3.2 ACORD NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DUMPINGULUI SOCIAL ÎN SECTORUL CONSTRUCȚIILOR

Părțile interesate implicate

Ministerul Muncii - Franța: Guvern

Ministerul Finanțelor și Conturile Publice - Franța: Guvern

Confederation de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) - Franța: organizație patronală

Fédération française du bâtiment (FFB) - Franța: organizație patronală

Fédération nationale des travaux publics (FNTP) - Franța: organizație patronală

Federation des Societes Cooperatives et Participatives du Batiment et des Travaux Publics (SCOP BTP) - Franța: organizație patronală

Caracteristici principale

La 23 februarie 2016, guvernul francez și cele patru organizații reprezentative patronale naționale din sectorul construcțiilor (FNTP, FFB, SCOP BTP, CAPEB) au semnat un acord de combatere a muncii nedeclarate (Convention nationale de partenariat du 23 fevrier 2016 relative a la lutte contre le travail illegal dans le BTP).

Acordul de stabilire a controalelor inspectoratelor de muncă ar trebui organizat într-un mod care să faciliteze detectarea neregulilor și a muncii nedeclarate. În acest scop, se prevede ca inspecțiile de muncă să poată apărea la sfârșit de săptămână sau în afara programului de lucru programat (seara, sfârșitul săptămânii) în loc de ziua sau în cursul săptămânii, deoarece aceasta ar ajuta la detectarea neregulilor.

Autoritățile naționale sunt invitate, la nivel național și local, să lanseze campanii de comunicare și conștientizarea prin privind munca nedeclarată și practicile frauduloase care vizează angajatorii și beneficiarii companiilor de construcții (în special autoritățile publice locale). De asemenea, statul își asumă angajamentul de a spori capacitățile agențiilor de control, să informeze autoritățile judiciare cu privire la importanța combaterii muncii ilegale și formelor frauduloase de detașare a lucrătorilor și pentru a consolida coordonarea dintre diferitele servicii de control (inspectoratele de muncă, polițiști și agenți vamali).

În ceea ce privește organizațiile patronale, acestea își asumă angajamente cu privire la campaniile de comunicare și sensibilizare și invită membrii să aplice corect legislația actuală.

Aceasta include informarea angajatorilor că au datoria de a se asigura că antreprenorii respectă prevederile legale privind detașarea lucrătorilor, precum obligația de a înregistra lucrătorii în sistemul de securitate socială din țara de origine, obligația de a declara lucrătorii detașați autorităților franceze, prin intermediul declarațiilor on-line și obligația de a solicita un ecuson pe care îl vor purta lucrătorii din construcții activi în Franța (a se vedea practica de la punctul 3.3).

Într-adevăr, informațiile conținute în declarație permit organismelor de control, inclusiv inspectoratelor de muncă, să își desfășoare activitatea mai eficient și să solicite rapid angajatorilor din afara Franței informații suplimentare și documente în cazul în care apar îndoieli.

Filiarele și membrii organizațiilor patronale la nivel local sunt de asemenea invitați să informeze autoritățile locale și inspectoratele de muncă privind neregulile muncii nedeclarate.

În plus, părțile semnatare și-au declarat disponibilitatea de a efectua, pe bază de voluntariat, un experiment pe șantierele selectate pentru îmbunătățirea cooperării și consolidarea activităților de control.

Acordul nu implică activități specifice de creare sau de partajare a datelor. De fapt, Planul național împotriva muncii ilegale 2016-2018, la care face trimitere declarația, încurajează diferitele organisme de control pentru a împărtăși informații. Cu toate acestea, nu este prevăzută partajarea datelor între companiile private și organismele de control, în principal datorită obligației de confidențialitate pe care organismele de control trebuie să o respecte.

Procesul de adoptare a practicii

Acordul urmează acordurilor de parteneriat local prin care organizațiile patronale și locale sau regionale au convenit să ia măsuri împotriva muncii nedeclarate.

În ceea ce privește guvernul, urmează, de asemenea, o reorganizare a activităților de control de către Ministerul Muncii, care a înființat o unitate națională de lucru pentru identificarea formelor complexe de fraudă și a creat unități regionale specializate în lupta împotriva muncii ilegale și detașarea frauduloasă a lucrătorilor.

În ceea ce privește organizațiile patronale, acestea împărtășesc intenția de a consolida controalele pentru a lupta împotriva muncii ilegale, fraudei privind detașarea lucrătorilor și muncii nedeclarate. Ei au luat deja măsuri în conformitate cu obiectivul de promovare a aplicării normelor și dispozițiilor existente în vederea combaterii neregulilor ca modalitate corectă de urmat pentru a asigura o concurență loială. În 2014, aceleași organizații patronale au semnat un acord cu sindicatele privind combaterea dumpingului social în executarea contractelor publice, prin care părțile semnatare s-au angajat să crească cunoașterea aspectelor juridice privind subcontractarea și responsabilitățile autorităților contractante.

Critici și sugestii pentru îmbunătățire

Acordul și punerea în aplicare a măsurilor avute în vedere au contribuit în trei domenii legate de detașare.

- **Combaterea companiilor tip cutie poștală:** Contractul invită angajatorii și contractorii să verifice dacă subcontractanții nu sunt companii tip cutie poștală, că respectă obligațiile legale în vigoare în țara de origine, în special în ceea ce privește plățile de asigurări sociale, și că acestea declară în mod corect detașarea către autoritățile franceze. Acest lucru merge mână în mână cu sancțiunile aplicabile beneficiarului în cazul în care se constată că antreprenorul nu respectă obligațiile privind declarațiile referitoare la lucrătorii detașați în Franța (articolul L.1262-4-3 din Codul muncii).

- **Respectarea salariului minim și a altor condiții de angajare:** Prin consolidarea controlului, acordul vizează, de asemenea, verificarea respectării normelor naționale aplicabile lucrătorii detașați sunt respectate.

- **Plata contribuțiilor de asigurări sociale:** Contractul invită angajatorii și beneficiarii să verifice dacă subcontractorii au furnizat documentul solicitat pentru a dovedi că lucrătorii detașați sunt în mod normal asigurați la sistemul lor național de securitate socială.

În cadrul laboratoarelor de cooperare, a fost evidențiată, creșterea gradului de conștientizare și de îmbunătățirea monitorizării și a activităților de control, s-au introdus sancțiuni mai dure în Franța pentru a combate munca nedeclarată și detașarea ilegală.

Ca descurajare împotriva fraudei în lanțurile de subcontractare, s-a introdus o nouă sancțiune care să descurajeze «comiterea fraudelor» de către subcontractorii. În plus, pe lângă clauzele privind solidaritatea solidă dintre beneficiar și contractant, inspectorii pot chiar să stopeze activitățile în cazul nerespectării regulilor privind detașarea.

În ansamblu, practica a contribuit la intensificarea cooperării strategice între autoritățile publice și organizațiile patronale. Cu toate acestea, deoarece se bazează pe instrumente neobligatorii, punerea sa în aplicare depinde de bunăvoința fiecărui actor și nivelul de încredere dintre ei, prin urmare, rezultatele pot depinde de la zonă la zonă, deoarece astfel de acorduri există și la nivel teritorial în anumite regiuni, în funcție de anga-

jamentul actorilor locali. Până în prezent, nu s-a implementat o evaluare oficială a rezultatelor, chiar dacă o astfel de evaluare a fost prevăzută în cadrul acordului după doi ani de implementare.

3.3 INTRODUCEREA UNUI ECUSON OBLIGATORIU ÎN SECTORUL CONSTRUCȚIILOR

Părțile interesate implicate

Union des caisses de France (UCF) - Franța: organism de coordonare a fondurilor sectoriale

Ministerul Muncii - Franța: Guvern

Inspectoratul social și de muncă - Franța: Inspectoratul Muncii

Caracteristici principale

În vederea combaterii muncii nedeclarate, în conformitate cu legea Macron (Décret n ° 2016-175 din 22 februarie 2016), lucrătorii din construcții vor trebui să poarte un ecuson atunci când lucrează. Obligația vizează lucrătorii detașați, agențiile de muncă temporară, și lucrătorii detașați ai agenției de muncă temporare, de asemenea.

UCF se ocupă de gestionarea ecusoanelor, care este în prezent lansată la nivel național. UCF este organism responsabil cu gestionarea fondurilor sectoriale pentru vreme nefavorabilă (Congés intempéries, BTP) pentru ingineria civilă, construcții și cooperativele din sectorul construcțiilor. Înainte de intrarea în vigoare a Legii Macron, UCF a implementat deja un ecuson pentru lucrătorii din construcții pe bază de voluntariat.

Ecusonul conține:

- numele, prenumele și sexul angajatului;
- statutul relevant de angajare în cazul: «lucrătorilor detașați», «lucrătorilor temporari» sau «lucrătorii detașați ai agenției de muncă temporare»;
- fotografia angajatului;
- numele și numărul de identificare al angajatorului.
- data eliberării și numărul de identificare;
- un cod electronic pentru a avea acces la informații privind ocuparea forței de muncă (tipul contractului de muncă, copia permisului de ședere);
- adresa fondului sectorial din sectorul construcțiilor care gestionează schema de ecusoane.

Toți angajatorii stabiliți în afara Franței cu intenția de a furniza servicii în Franța trebuie să solicite un ecuson prin intermediul site-ului www.cartetbtp.fr. Imediat după înregistrare, ei primesc un certificat provizoriu pe care angajații îl pot prezenta în cazul în care au loc controale înainte ca aceștia să primească ecusonul. Toate informațiile sunt îndeplinite on-line pe site-ul web gestionat de UCF și apar prin codul QR tipărit pe ecuson. Trebuie să fie subliniat faptul că angajatorii trebuie să plătească o taxă redusă pentru fiecare ecuson (costul anunțat este de 10,80 euro).

Aceștia au la dispoziție o declarație on-line pentru fiecare lucrător care urmează a fi detașat și care trebuie să fie înscrisă la sediul inspectoratului de muncă al locului unde trebuie furnizat serviciul.

Declarația trebuie să includă:

• **Informații despre compania străină:** adresa, statutul juridic, datele de contact, numărul de înregistrare, activitatea principală, numele organismului (organismelor) care colectează contribuțiile de asigurări sociale, identitatea companiei, directorul și datele de contact, identitatea reprezentantului în Franța pentru perioada de serviciu și datele de contact.

• **Informații despre contractor, subcontractor și client:** datele de contact, activitatea principală, ID-ul numărul de SIRET în cazul în care este o companie franceză, locul (locurile) de prestare a serviciilor în Franța, adresa (adresele) complete, șantierul sau compania, data începerii serviciului în Franța, data de încheiere previzibilă a serviciului și utilizarea de materiale sau proceduri periculoase.

• **Informații despre condițiile de muncă și de viață:** informații despre orele de lucru și timpul liber, cazare colectivă, suma cheltuielilor de călătorie, cheltuielile de masă și cazare și informații privind dacă aceste costuri sunt plătite în mod direct de către angajator, rambursate lucrătorului sau sunt restituite lucrătorului ca o sumă forfetară.

• **Informații despre lucrătorii detașați:** identitatea, adresa, data semnării contractului de muncă, datele de începere și terminare a detașării, locurile de muncă deținute în Franța, sectorul de activitate, calificarea profesională, salariul lunar brut în Franța.

Informațiile conținute în declarație permit organismelor de control să fie mai eficiente și să ceară companiilor din afara Franței să furnizeze informații suplimentare și documente care să ateste regularitatea privind situația socială a angajatorului. Copia declarației este necesară pentru ca angajatorul să primească ecusonul.

Informațiile furnizate de ecuson vor fi legate de baza de date națională de înregistrare a lucrătorilor (Déclaration préalable en ligne de détachement pour une entreprise étrangère - Téléservice SIPSI) astfel încât orice autoritate de control să poată verifica dacă angajatul este sau nu declarat corect ca fiind muncitor detașat. Pentru fiecare angajat care nu este declarat, angajatorul ar putea primi o amendă de 2.000 de euro.

Procesul de adoptare a practicii

Ecusonul sectorului construcțiilor ("carte BTP") există de mulți ani, dar pe bază de voluntariat. Ecusonul este gestionat de UCF, unde angajatorii sectorului și angajații sunt înregistrați în scopul participării în fondurile sectoriale obligatorii pentru vreme rea. Scopul ecusonului a fost de a facilita controalele și de a lupta împotriva muncii ilegale (inclusiv detașarea frauduloasă a lucrătorilor). Cu toate acestea, doar aproximativ 10% - 15% dintre companiile din sectorul construcțiilor a cerut acest lucru. Prin Legea Macron, guvernul a luat măsuri pentru a face ecusonul obligatoriu până la sfârșitul anului 2016. În ciuda unei întârzieri inițiale, a fost o fază de testare care a implicat 15 companii voluntare (în special IMM-uri), iar ecusonul a devenit funcțional în cursul anului 2017 în întreaga țară. Se estimează că acesta acoperă 500.000 de companii și aproximativ 2,5 milioane de angajați.

Critici și sugestii pentru îmbunătățire

Schema este prea recentă pentru a oferi o evaluare completă a realizărilor sale, dar se așteaptă ca aceasta să faciliteze controalele și să ajute la detectarea practicilor frauduloase.

Per ansamblu, ecusonul facilitează accesul la informații diferitelor autorități care dețin competențe, inclusiv poliția. Astfel, în măsura în care informațiile disponibile pe ecuson sunt folosite pentru a efectua inspecții pe șantier în cazul în care sunt mai multe șanse de a găsi nereguli sau de a accelera verificările, iar informațiile partajate pot fi de ajutor în următoarele domenii:

• **Combaterea companiilor tip cutie poștală:** ecusonul permite accesul rapid la baza de date a declarațiilor de detașare, care conține informații despre angajatorul din țara de origine.

• **Respectarea salariului minim:** Ecusonul permite accesul rapid la informații parțiale informații privind salariul (salariul brut al lucrătorului în Franța, declarat de societățile care trimit).

• **Plata contribuțiilor la asigurările sociale:** Ecusonul permite accesul rapid la informațiile despre angajatori, cu privire la detaliile personale ale angajatului și la instituțiile la care sunt plătite contribuțiile la asigurările sociale.

În ceea ce privește dezavantajele, ecusonul nu are o evidență a salariului plătit în prezent ca și pentru alte înregistrări administrative sau "fluturași de salariu".

Include mai degrabă salariul brut așa cum este declarat de angajator.

În plus, ecusonul nu acoperă persoanele care desfășoară activități independente (pfa). Prin urmare, nu poate contribui la detectarea cazurilor de practici frauduloase de detașare care au loc prin trimiterea unor angajați falși în străinătate.

Organizațiile patronale FNTP și-au exprimat, de asemenea, îndoielile cu privire la potențialul ecusonului, în special în ceea ce privesc activitățile de inginerie civilă. În timp ce șantierele de construcții au un spațiu bine definit, în ingineria civilă, șantierele se află pe un spațiu deschis, care se poate întinde pe mai mulți kilometri, așa cum este cazul construcției de drumuri sau căi ferate. În aceste cazuri, un ecuson nu va ușura controlul, deoarece angajatul poate afla despre control și părăsiți șantierul.

În timpul laboratoarelor de cooperare, oportunitatea de a oferi inspectorilor alte informații strategice, care s-ar putea dovedi utile, dintre cele disponibile pe ecuson, a fost identificată. În timp ce informațiile sunt disponibile prin intermediul ecusonului, pot ajuta la prevenirea și detectarea neregulilor privind companiile și angajații înregistrați, existența informațiilor complementare care ar putea ușura identificarea companiilor nedecarate

sau a lucrătorilor ilegali. De exemplu, informațiile disponibile inspectorilor prin ecuson pot fi completate cu informații privind lucrările de construcție, pot să precizeze modelul clădirilor ridicate, pentru a evalua ori de câte ori numărul declarat al lucrătorilor de pe un șantier de construcții este fiabil și, în acest fel, orientarea activităților de inspecție pe șantier.

4. ITALIA

4.1 CONTRACTELE COLECTIVE DESCENTRALIZATE ÎN REGIUNEA LOMBARDIA PENTRU MONITORIZAREA CONDIȚIILOR DE MUNCĂ PE ȘANTIERELE DE CONSTRUCȚII DE LA EXPO MILANO 2015

Părțile interesate implicate:

Casse Edili - Italia: Fonduri sectoriale

Sindicatul locale - Italia: organizații sindicale

Organizații patronale locale - Italia: organizații patronale

Prefettura di Milano: Prefectura Milano - Italia: autoritate locală

EXPO 2015 - Italia: companie

Principalele mari companii implicate în șantierele de construcții EXPO - țări diferite: companii

Caracteristici principale

În 2015, orașul Milano a găzduit Expoziția universală "Hrănirea planetei, energie pentru viață" (2015 Milan Expo). În vederea găzduirii evenimentului, au fost deschise mari șantiere de construcții în întreg orașul Milano, pentru a construi diverse structuri, inclusiv pavilioane în interiorul șantierului Expo Milano 2015 dar și infrastructuri adiționale adiacente acestuia și în alte puncte din oraș. În multe cazuri au lucrat muncitori provenind din țările participante la eveniment.

Pentru a asigura corecta aplicare a prevederilor contractelor colective de muncă în șantierele de construcții ale EXPO, au fost negociate mai multe acorduri la nivel local și la nivel de companie.

Aceste acorduri vizează în special sănătatea și siguranța la locul de muncă și prevenirea muncii nedeclarate.

În afară de cursurile de formare profesională ale fondului paritar din sectorul construcțiilor, principalul instrument de a face acest lucru a fost configurarea unui sistem digital pentru a monitoriza accesul la șantier. În special, a fost creată o platformă digitală, SLGL Expo și a fost conectată cu Prefectura (furnizând date privind autorizația preliminară de care fiecare companie a avut nevoie pentru a accesa șantierele) și Cassa Edile locale (adică fondul sectorial unde toți lucrătorii din construcții angajați în Italia trebuie să fie înregistrați și care sunt intermediarii mai multor elemente salariale obligatorii, cum ar fi: plata indemnizațiilor, plata concediilor, plata celui de-al treisprezecelea salariu, plata sporului de vechime).

Conform acordurilor, companiile care doreau să lucreze pentru expoziție, odată autorizate de Prefectură, trebuiau:

- să comunice către Cassa Edile numărul de lucrători care vor fi angajați în șantierele de construcții,
- să înregistreze angajații la Cassa Edile, notificând timpul de lucru;
- să precizeze dacă intenționează să angajeze, de asemenea, lucrători care desfășoară activități independente sau lucrători care nu sunt legați prin contracte colective aplicabile sectorului construcțiilor.

Lectorii optici de la porțile șantierelor de construcții au înregistrat intrări și ieșiri și au fost detectați lucrătorii al căror acces în șantier nu a fost înregistrat la Cassa Edile. Lucrătorii au fost identificați în acest scop prin intermediul cardului de sănătate sau, în lipsa acestuia, prin ecuson.

Mai mult, pentru a evita fraudă, paznicii au monitorizat porțile de acces și sindicaliștii au fost activi în șantierele de construcții.

Ori de câte ori s-au descoperit nereguli, Casse Edili a anunțat compania și puteau să înceapă să înghețe DURC, adică documentul care certifică conformitatea companiilor de construcții necesar primirii plăților efectuate de administrațiile publice și să contracteze lucrări publice sau private autorizate de autoritățile publice (vezi pct. 4.2).

Datele privind intrările și ieșirile au fost înregistrate automat într-o bază de date. Acest lucru a fost accesibil contractorului șantierului de construcții și părților interesate relevante, cum ar fi sindicaliștii și Casse Edili.

Datele au fost colectate, de asemenea, în fișiere care însumează pentru fiecare lună numărul de lucrători activi pe șantier și negocierile colective sectoriale aplicabile (construcții / altele sau niciuna).

Aceste dosare au fost puse periodic la dispoziția părților care au subscris acordurile în scopul monitorizării.

Procesul de adoptare a practicii

Părțile incluse în această practică, în special sindicatele, au fost preocupate de necesitatea prevenirii accidentelor la locul de muncă, având în vedere dimensiunile lucrărilor de construcție așteptate pentru Expo. În același timp, cu privire la lucrătorii detașarea, au existat preocupări privind practicile de dumping social, în special pentru cazurile de detașare frauduloasă lucrătorilor din țările cu costuri reduse ale forței de muncă.

Astfel, mai multe acorduri au fost negociate și încheiate înainte de începerea lucrărilor în vederea stabilirii în prealabil, a normelor și procedurile specifice care trebuie respectate în șantierele de construcții relevante. Întâlnirile au început după atribuirea în 2008 a Expoziției 2015 la Milano și au participat partenerii sociali, instituțiile paritare, Prefectura, Provincia și Primăria Milano.

La nivel de antreprenor general s-au semnat acorduri cu principalele companii implicate în construcția EXPO, implicând și angajamente pentru subcontractorii lor.

Critici și sugestii pentru îmbunătățire

Principalele prevederi abordate în această practică, relevante pentru detașare, sunt următoarele:

- **Respectarea regulilor privind salariul minim și termenii și condițiile de angajare:** Lucrătorii din construcții nu puteau intra în șantier dacă nu erau înregistrați la Cassa Edile și, prin urmare, dacă nu aveau au plătite elemente salariale relevante intermediare de Cassa Edile în baza negocierilor colective și acordurilor sectoriale. În ultimele luni înainte de deschiderea EXPO (ianuarie - aprilie 2015), ponderea lucrătorilor care au intrat în șantier înregistrați la Casse Edili nu au fost niciodată sub 89%. Acest lucru este considerat un succes deoarece o parte limitată a lucrătorilor independenți sau a lucrătorilor care nu sunt reglementați de convențiile colective sectoriale, cum ar fi supraveghetorii, era de așteptat.

- Pentru a rezuma, ponderea lucrătorilor care fac obiectul negocierii colective a sectorului construcțiilor a fost a rămas destul de mare, dovedind că monitorizarea a fost eficientă în evitarea fraudelor, cum ar fi folosirea unei activități independente sau a unei detașări frauduloase.

- **Respectarea normelor țării gazdă privind sănătatea și securitatea la locul de muncă:** În timpul celei de-al doilea laborator de cooperare, reprezentantul FILCA a subliniat faptul că un factor crucial de succes al acordurilor care se adresează muncii nedeclarată și detașării a fost rolul coordonatorilor de sănătate și

securitate din șantier (CSE), numiți de companii. Dincolo de controalele privind accesul, CSE au fost, de asemenea, responsabile să se asigure că lucrătorii activi în șantier aveau un contract de muncă regulat și puteau accesa în acest scop date de la Casse Edili. Companiile și organizațiile patronale au contribuit la asigurarea respectării convenției. Nu au fost raportate, în cele din urmă, accidente mortale sau grave, deși exista o estimare a instituției naționale pentru asigurarea împotriva accidentelor de muncă (INAIL) înainte de începerea construcției a 40 de decese și a sute de accidente grave.

În ceea ce privește dezavantajele, trebuie menționat faptul că practica era potrivită pentru șantierele de construcții mari și era legată de aceasta mai degrabă prin circumstanțe extraordinare. Utilizarea lectorilor optici și configurarea celor menționate mai sus, inclusiv implicarea supraveghetorilor la porțile de intrare, a fost un factor de descurajare a companiilor care doreau să nu aplice regulile, dar nu pare ușor de reprodus pe șantierele de construcții mici.

Posibilitatea ajustării și desfășurării experimentului pe o bază structurală mai mare necesită o reînnoire angajamentului tuturor părților interesate implicate de a considera această experiență ca punct de plecare spre un cadru sistematic de combatere a muncii nedeclarate.

Într-adevăr, la nivel local există câteva experiențe în regiunea Lombardia, dar nu și în Milano, pentru a monitoriza prezența muncii nedeclarate prin compararea datelor din fondul de pensii complementare paritar al sectorului construcțiilor, Casse edili și Camerele de Comerț. Evident, în absența porților de intrare, potrivirea dintre datele declarate și accesul la site-uri va fi monitorizate prin intermediul inspecțiilor pe teren.

4.2 DURC ONLINE - DOCUMENT UNIFICAT CARE CERTIFICĂ RESPECTAREA OBLIGAȚIILOR DE MUNCĂ (DURC ONLINE)

Părțile interesate implicate:

Institutul Național de Securitate Socială (INPS) - Italia: Instituția de securitate socială

Instituția Națională de Asigurare împotriva Accidentelor de Muncă (Inail) - Italia: Instituția de Asigurare împotriva Accidentelor de Muncă

Casse Edili - Italia: Fonduri sectoriale

Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili (CNCE) - Italia: Organismul coordonator al fondurilor sectoriale

Caracteristici principale

DURC este certificarea unificată a conformității companiilor cu plata duală în domeniul securității sociale și asigurării împotriva accidentelor de muncă. Pentru companiile de construcții, DURC certifică, de asemenea, conformitatea cu plata elementelor salariale intermediare de Casse Edili. De fapt, datorită precarității ocupării forței de muncă în acest sector, acordurile colective de negociere aplicabile obligă toți angajatorii care activează în sectorul construcțiilor să se înregistreze la Cassa Edile. Angajatorii vor plăti apoi contribuțiile la Cassa Edile locale, care, la rândul lor, garantează muncitorilor manuali plata concediilor, plata celui de-al treisprezecelea salariu și plata sporului de vechimii.

Certificatul DURC este necesar pentru companiile care doresc:

- să depună o ofertă pentru o licitație publică;
- să semneze un contract cu o entitate publică;

- să primească plăți intermediare și finale de către entități publice;
- au opere private autorizate de municipalități;
- contractează activități către o terță parte.

În fiecare dintre aceste situații, clientul și, în cazul lucrărilor private, municipalitatea care eliberează autorizațiile de construcție, trebuie să verifice on-line respectarea obligațiilor de către companie. Acest lucru se întâmplă prin conectarea la site-ul web și efectuarea unei interogări cu codul fiscal al companiei. Codul fiscal este legat automat de bazele de date ale INPS și INAIL. De asemenea, verifică "codul statistic de securitate socială" (codice statistico contributivo, CSC) înregistrat la INPS. Deoarece acest cod oferă informații pe domeniul de activitate, permite extinderea automată a interogării la baza de date a Casse Edili ori de câte ori compania este activă în sectorul construcțiilor.

Acest lucru i-a permis lui Casse Edili să afle că o serie de companii evitau în mod fraudulos să se înregistreze la Casse Edili sau înregistrau lucrătorilor din construcții ca personal administrativ, cu scopul exclusiv de a evita contribuțiile datorate la Casse Edili. În primul an de implementare, Casse Edili a înregistrat o creștere de 7.500 de înregistrări de companii și 30.000 de lucrători înregistrați.

În urma unei cereri, sistemul emite instantaneu un rezultat pozitiv (verde) în cazul în care compania se află în respectarea plăților datorate: INPS (contribuții la asigurările sociale); INAIL (prime de asigurare împotriva accidentelor de muncă) și Casse Edili (contribuții pentru elementele salariale intermediare).

În cazul unor plăți lipsă, acest lucru este notificat companiei și organismului care solicită, în timp ce sistemul arată starea compania ca fiind "sub control" (lumină galbenă).

Compania își poate regulariza poziția în termen de 30 de zile. În cazul în care acest lucru nu se întâmplă, statutul său este convertit automat în «neconform» (luminozitate roșie) și nu i se permite acordarea de lucrări publice sau private plătite.

Cele trei baze de date diferite care partajează date cu sistemul au informații complete privind conformitatea acestor companii cu plățile datorate, precum și cu privire la suma și tipul plăților care lipsesc (contribuții de pensii, asigurarea împotriva accidentelor de muncă, plata concediilor, plata sporului de vechime etc.). Cât despre Casse Edili, informațiile, includ informațiile privind efectuarea sau neefectuarea plăților către fondurile locale sectoriale.

Sistemul împarte doar o informație agregată cu organismul care o solicită, adică dacă compania este în regulă, dacă este în verificare sau dacă este în neregulă cu sistemul DURC. Aceste informații se bazează pe conformitatea, la data cererii, cu plățile datorate de la începutul activității societății cu până la trei luni înainte de ziua în care se face cererea.

Cererile pot fi depuse de INPS, INAIL, CNCE și Casse Edili, precum și de inspectoratele de muncă, administrațiile publice și profesioniștii autorizați (consultanți fiscali).

Odată aplicată și dacă o companie primește o «lumină verde», acest rezultat rămâne valabil timp de 120 de zile. În acest intervalul de timp, sistemul nu acceptă alte solicitări pentru aceeași companie, dar, în cazul în care o nouă solicitare este făcută, arată «lumina verde» fără a efectua o verificare nouă.

Procesul de adoptare a practicii

DURC a fost introdus pentru prima dată în 2006 ca un singur document care certifică respectarea de către companii a plăților a contribuțiilor la asigurările sociale, asigurarea împotriva accidentelor de muncă și plata elementelor intermediare de salarizare pentru lucrătorii din construcții.

Acesta a fost conceput ca un instrument puternic pentru a aborda ciuma alarmantă a muncii nedeclarate, în special în sectorul privat, unde aceasta atinge niveluri ridicate, ca și în construcții.

Acesta a integrat trei certificate anterioare, eliberate separat de INPS, INAIL și, numai în cazul firmelor de construcții, Casse Edili locală. Chiar dacă toate aceste documente erau necesare pentru a face lucrări publice și private, în practică, majoritatea companiilor puteau evita, de fapt, plata către Casse Edili când aveau nevoie de autorizații de lucrări fără a fi sancționate. Prin urmare, partenerii sociali și guvernul au convenit să ia măsuri în vederea unificării acestor certificări, asigurându-se că societățile trebuie să fie în regulă cu toți instituțiile relevante pentru a efectua lucrări.

Ulterior, pentru a accelera eliberarea documentului și a evita falsificările, producția și documentul au fost digitalizate.

Critici și sugestii pentru îmbunătățire

Principalele contribuții ale DURC în ceea ce privesc informațiile relevante în cazul detașării sunt următoarele:

- **Respectarea salariului minim:** DURC certifică faptul că anumite elemente ale salariului minim (adică cele intermediare de Casse Edili) sunt efectiv plătite. Totuși, aceste informații nu sunt în prezent împărtășite la nivel transnațional. În timp ce obligă companiile să declare lucrătorii nu numai la INPS și INAIL, dar și la Casse Edili, DURC este o măsură importantă pentru a asigura că lucrătorii din construcții au în mod regulat plătite indemnizațiile la care au dreptul;

- **Respectarea plății contribuțiilor la asigurările sociale:** DURC garantează că toate lucrătorilor li se plătesc contribuțiile la sistemul de asigurări sociale datorate în funcție de timpul de lucru declarat și până la cu trei luni înainte de solicitare.

Platforma utilizată pentru DURC nu este în prezent legată de cererile privind eliberarea formularului A1.

Cu toate acestea, în lumina realizărilor sale, informațiile disponibile prin bazele de date DURC s-ar putea dovedi utile să informeze autoritățile competente străine cu privire la regularitatea companiilor italiene cu plata la contribuțiile de securitate socială, existența relației de muncă în Italia sau verificarea înregistrărilor anterioare privind lucrătorii detașați prin intermediul plăților către Casse Edili.

În măsura în care, în prezent, sistemul nu permite să se descopere în totalitate munca nedeclarată, ar putea fi recomandabil să se armonizeze sistemul cu alte surse de informații, cum ar fi:

- autorizațiile pentru lucrările licitate de autoritățile locale și disponibile deja în alte baze de date digitale,
- valoarea declarată și durata preconizată a lucrărilor.

După cum s-a subliniat în Laboratoarele de cooperare, aceste informații ar putea contribui la detectarea, ori de câte ori lucrătorii declarați sunt prea puțini în comparație cu dimensiunea așteptată a lucrării.

De fapt, în procesul de digitalizare a DURC s-au pierdut unele informații relevante în acest sens. În ceea ce privește procesul anterior, compania contractantă care a solicitat DURC a trebuit să depună o cerere on-line. Prin intermediul acestei cereri, INAIL, INPS și Casse Edili ar putea vedea locul și numele organismului care solicită DURC și, în acest fel, ei ar putea obține informații despre locul în care trebuiau să fie executate lucrările. Această informație ar putea sprijini și inspecțiile.

În plus, prin însumarea termenului de valabilitate de 120 de zile cu termenul de trei luni al cererii, o companie poate avea o lumină verde chiar dacă contribuțiile nu sunt plătite timp de până la 7 luni. Deși valabilitatea de 120 de zile din DURC s-a crezut inițial că nu impune o povară administrativă excesivă asupra companiilor, dar acest lucru nu mai este posibil, deoarece verificarea conformității cu plățile are loc într-un termen scurt și în mod automatizat.

4.3 ACORDURI BILATERALE TRANȘATIONALE ÎNTRE ITALIA, GERMANIA, AUSTRIA ȘI FRANȚA

Părțile interesate implicate:

Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili (CNCE) - Italia: Organismul coordonator al fondurilor sectoriale

Union des caisses de France (UCF - BTP) - Franța: organism de coordonare a fondurilor sectoriale

Soka Bau - Germania: Fondul sectorial

Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskass (BUAK) - Austria: Fondul sectorial.

Caracteristici principale

Această practică acoperă trei acorduri bilaterale similare între CNCE, adică organismul coordonator al fondurilor sectoriale italiene din sectorul construcțiilor (Casse Edili) cu instituțiile naționale similare care activează în alte țări, și anume în Germania, Austria și Franța.

În toate aceste țări, angajatorii și angajații activi în sectorul construcțiilor au datoria de a se înregistra la fondurile sectoriale, de obicei gestionate de instituții paritare. Datorită temporarității și fragmentării angajării în acest sector, angajatorii trebuie să plătească o parte din salariul angajaților la fondul sectorial.

Acest lucru ar putea ajunge la aproximativ 30% din salarizare și este destinat să acopere elemente salariale, cum ar fi primele de concediu sau plăți pentru timpul nefavorabil, care fac parte din salariul minim în cazul detașării.

Conform acordurilor, companiile care detașează lucrători între aceste țări sunt scutite să contribuie la fondul sectorial relevant al țării gazdă și poate continua să remunereze lucrătorii detașați în conformitate cu dispozițiile în vigoare în țara de origine și continuând să contribuie la fondul sectorial în țara de origine.

Companiile care doresc să solicite scutirea trebuie să pregătească o certificare cu: numărul de înregistrare sau codul de identificare a companiei, locul în care trebuie să fie detașat lucrătorul, tipul de activitate, numele clientului, data începerii și sfârșitului detașării. Certificarea trebuie să fie însoțită de lista lucrătorilor care urmează să fie detașați și perioada de detașare a fiecăruia dintre ei.

Fondul sectorial al țării de origine verifică respectarea plăților pe care companiile solicitante le datorează fondului. În cazul unui rezultat pozitiv, cererea este transmisă instituției țării gazdă, care aprobă exceptarea și informează fondul / sucursala locală.

Acest lucru face ca detașarea să fie mai ușoară pentru companii, în timp ce lucrătorii detașați nu trebuie să se adreseze fondului sectorial în țara gazdă, pentru a primi din nou remunerația intermediară.

La CNCE, toate certificările și listele de lucrători detașați sunt arhivate într-o arhivă digitală și într-o arhivă fizică în funcție de data comunicării.

Arhiva digitală include: numele companiei, provincia de înregistrare, provincia în care detașarea are loc, data începerii și sfârșitului detașării, numărul de lucrători detașați, data comunicării.

CNCE produce, de asemenea, rezumate ale acestor date în comun cu consiliul de administrație al acesteia. Fluxuri de la / către fiecare din țările care fac obiectul acordurilor sunt prezentate în funcție de numărul mediu anual de lucrători detașați pe șantier în / din fiecare provincie italiană.

Soka Bau, care a încheiat acorduri similare, de asemenea, cu Austria, Belgia și Danemarca, verifică informațiile

disponibile privind detașarea la Autoritatea vamală germană, care, de asemenea, notifică detașările și care face verificări de-a lungul granițelor țării.

Procesul de adoptare a practicii

Practica a provenit din preocupările companiilor în ceea ce privesc problemele birocratice apărute în momentul furnizării serviciilor în străinătate, cum ar fi dificultatea de a înțelege care reguli se aplică și modul în care să se facă legătura cu fondurile sectoriale străine.

În ceea ce privește Italia, acest lucru se întâmplă, în special, în cazul a două mari societăți care au încheiat lucrări în străinătate și a celor care activează în regiunile transfrontaliere.

Procesul de adoptare a fost implementat direct de către CNCE și de partenerii naționali străini. Fondurile locale au fost informate despre aceasta. În plus, Ministerul italian al Muncii a autorizat și acordurile prin intermediul unui memorandum de înțelegere semnat în 2013 de către minister, partenerii sociali și CNCE.

Experții legali ai părților implicate au făcut o analiză preliminară a structurilor salariale din țările implicate, care este, de asemenea, raportată în acorduri. Nivelul similar al salariului minim și cota din contribuțiile datorate fondurilor sectoriale a fost crucială pentru a se ajunge la un acord privind acordarea scutiilor de înregistrare la fondurile sectoriale ale țării gazdă.

Critici și sugestii pentru îmbunătățire

Practica contribuie la simplificarea procedurilor de detașare, facilitând în același timp accesul la informațiile relevante pentru fondurile sectoriale ale statului gazdă, după cum rezumă mai jos.

- **Combaterea companiilor tip cutie poștală:** informații privind locul de înființare a companiei și perioadele anterioare de lucru ale lucrătorilor detașați este ușor accesibilă pentru fondul sectorial. Așa cum certificările trebuie să includă, de asemenea, perioadele de detașare ale fiecărui lucrător, fraudele făcute prin înlocuirea lucrătorilor este ușor de abordat.

- **Respectarea salariului minim:** Practica depășește riscurile de nerespectare a salariului minim. De fapt, companiile continuă să contribuie la fond în țara de origine și fondurile sectoriale din țara gazdă sunt informate ori de câte ori apar nereguli în timpul plăților în perioada de detașare. Cu toate acestea, această simplificare este posibilă și recomandabilă când nivelul minim al salariilor și cotele contribuțiilor la fondurile sectoriale sunt destul de similare.

- **Reducerea sarcinii administrative asupra angajatorilor:** Angajatorii nu trebuie să comunice cu fondurile în țara gazdă, dar produc doar o comunicare către fondul sectorial în care sunt înregistrați. Cea mai mare parte a sarcinii de muncă se acumulează mai degrabă către fonduri decât către angajatori. Angajatorii beneficiază, de asemenea, de o simplificare a normelor, deoarece se aplică dispozițiile privind salariile din țara de origine.

În ceea ce privește criticile, din păcate, fluxul de date este încă destul de "manual". Informațiile sunt partajate prin intermediul e-mailurilor, care încetinesc atât procesul de comunicare cât și monitorizarea.

Procesul de autorizare ar fi accelerat în mod semnificativ dacă este pus în aplicare prin intermediul unei baze de date care să interacționeze cu bazele de date interne ale fondurilor implicate. O astfel de bază de date ar putea să împărtășească informații și să autorizeze societatea în mod automat în cazul plăților, în timp ce ar putea îngheța cererea și poate trimite o notificare către fondul relevant atunci când anumite plăți lipsesc. Acest lucru ar permite, de asemenea, simplificarea controalelor, deoarece toate datele ar fi disponibile în setul de date și găsite mai degrabă prin interogări decât prin verificarea mesajelor și a arhivelor de hârtie. În plus, ar putea fi îmbogățită cu informații de la companiile care își înregistrează lucrătorii detașați în fondul sectorial al țării gazdă, optând să nu beneficieze de acord.

5. ROMÂNIA

5.1 REGISTRUL ANGAJAȚILOR ÎN ROMÂNIA (REVISAL)

Părțile interesate implicate:

Inspectoratul Muncii - România: Inspectoratul Muncii

Biroul de legătură național - România: Biroul de legătură

Caracteristici principale

Orice angajator stabilit în România este obligat prin lege să creeze și să depună un registru al angajaților la Inspectoratul teritorial de muncă (ITM). În plus, acesta trebuie să fie prezentat inspectorilor de muncă la cererea lor. În caz de nerespectare, amenzi administrative pot ajunge la 8.000 lei (aproape 2.000 euro).

Amenzile sunt mai mari dacă neconformitatea privește lucrătorii detașați. Lista poate fi trimisă on-line pe platforma "REVISAL", de asemenea, printr-un intermediar autorizat sau expediate de companie pe un CD-ROM.

Angajatorii trebuie să comunice:

- angajarea fiecărui angajat;
- suspendarea contractului și motivul acesteia;
- data încetării contractului individual de muncă;
- perioada de detașare și numele angajatorului în cazul lucrătorilor detașați;
- orice modificare a datelor menționate mai sus.

Pentru fiecare angajat, registrul trebuie să includă:

- numele, codul numeric personal - CNP, cetățenia și țara de origine;
- titlul / ocupația conform Clasificării Ocupațiilor din România (COR) sau altor reglementări;
- tipul de contract individual de muncă;
- timpul de lucru standard și distribuția acestuia.

În acest sens, trebuie subliniat faptul că angajatorii trebuie să elibereze copii ale informațiilor declarate în registru către angajați, dacă acesta din urmă solicită acest lucru. Angajatorii care se înregistrează pentru prima dată trebuie să furnizeze, de asemenea, o copie a certificatului de înregistrare la Registrul Comerțului, o copie a certificatului de înregistrării fiscale și o copie a actului de identitate - pentru angajatorul individual (pfa).

Angajatorul este, de asemenea, obligat să informeze în scris ITM cu privire la încheierea unui contract de servicii. Aceste informații trebuie făcute în termen de trei zile lucrătoare de la data încheierii.

În mod special, toate informațiile sunt digitalizate în baza de date REVISAL. Baza de date conține, de asemenea, informații despre lucrătorii independenți și lucrătorii detașați în România.

Oficiul de legătură îl folosește în mod regulat pentru a răspunde cererilor formulate de oficiile străine de legătură privind detașarea de muncitori.

Procesul de adoptare a practicii

Așa cum a subliniat Asociația Latina în cadrul celui de-al doilea Laborator de Cooperare, în România există o dezbatere puternică privind neregulile privind detașarea. Registrul REVISAL reprezintă o încercare remarcabilă de a detecta neregulile, inclusiv prin informații privind raporturile de muncă și detașarea din România. Registrul a fost implementat treptat până la lansarea versiunii actuale în noiembrie 2016.

Criterii și sugestii pentru îmbunătățire

REVISAL este un registru digital care poate fi foarte util pentru a furniza informații autorităților străine despre lucrătorii detașați în străinătate.

Principalele rezultate ale acestei practici se referă la:

- **companiile tip cutie poștală:** registrul poate ajuta la identificarea rapidă a existenței și duratei unei relații de muncă în România. Ajută indirect la detectarea companiilor de tip cutie poștală întrucât furnizează și detalii privind înregistrarea în registrul comerțului;

- **respectarea salariului minim:** REVISAL poate ajuta la identificarea aplicării salariului minim. Informații privind meseriile lucrătorilor sunt relevante pentru a stabili care sunt nivelurile salariale aplicabile și pot fi divulgate autorităților din țara gazdă în urma unei solicitări de informații. Criticile au vizat întârzieri în actualizarea sistemului, ceea ce a implicat imposibilitatea pentru angajatori de a modifica date relevante. Aceasta include, de exemplu, modificarea ocupației angajaților în funcție de schimbările recente în Clasificarea Ocupațiilor din România (COR). În plus, după cum a subliniat Asociația Latina în cadrul celui de-al treilea laborator de cooperare, datele de la REVISAL nu sunt corelate la nivel național cu cele ale altor birouri cu date relevante, nici cu cele ale instituțiilor paritare, în special Agenția Antifraudă (ANAF). Prin urmare, deși este utilizat pe scară largă pentru schimbul transnațional de date, potențialul său la nivel național este încă neexploatat.

În cele din urmă, deoarece acoperă informații administrative, nu detectează declarații false privind ocuparea forței de muncă, cum ar fi relațiile false de auto-angajare.

6. SPANIA

6.1 UN ACORD PENTRU SCHIMBUL DE INFORMAȚII ȘI COOPERAREA DINTRE INSPECȚIA MUNCII DIN SPANIA ȘI INSPECTORATUL GENERAL AL MUNCII ȘI SECURITĂȚII SOCIALE DIN PORTUGALIA

Părțile interesate implicate:

Inspectoratul Muncii și Securității Sociale - Spania: Inspectoratul Muncii

Autoritatea pentru condițiile de muncă - Portugalia: Inspectoratul Muncii

Caracteristici principale

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

Acordul permite inspectoratului de muncă să identifice în mod clar punctele de contact pentru cererile de cooperare, atât la nivel național, cât și regional. În consecință, atunci când un inspector de muncă din Spania sau Portugalia efectuează acțiuni care afectează companiile și lucrătorii detașați din Spania sau Portugalia, pot obține rapid informațiile necesare pentru a verifica respectarea legislației muncii. În general, aceste informații sunt legate de accidentele de muncă suferite în țara în care sunt detașați lucrătorii, dar poate fi legată și de ale dimensiuni, cum ar fi salariul sau timpul de lucru.

Este demn de remarcat faptul că cererile de cooperare nu se limitează strict la schimbul de informații. Ele pot implica, de asemenea, punerea în aplicare a activităților de cercetare și verificare în cealaltă țară, cum ar fi inspecții comune. După cum a subliniat inspectoratul de muncă interviuat ca parte a activităților Post-Lab, acest aspect contribuie la îmbunătățirea eficienței. Pentru a asigura buna funcționare a acordului, a fost creată o comisie comună de monitorizare care se întâlnește periodic. În plus, în cadrul acestui acord, au fost lansate campanii pentru a preveni accidentele de muncă, atât în sectorul agricol, cât și în sectorul construcțiilor.

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. Ultima ședință la care au participat partenerii sociali a avut loc în data de 9 februarie 2010. De la acea dată însă, partenerii sociali ai celor două țări nu au mai fost invitați la nicio reuniune a Comisiei.

În ceea ce privește datele create și împărtășite de această practică, este important să menționăm că inspectoratele de muncă oferă informații privind mai multe aspecte, inclusiv schimbări în legislația muncii, organizarea și funcționarea inspecțiilor în ambele țări precum și acțiuni inovatoare.

Conform acordului, întâlnirile au loc la fiecare șase luni. Cooperarea este structurată în conformitate cu următorii pași:

- comunicarea anterioară pentru a defini planul de lucru;
- intervenția partenerilor sociali spanioli;
- implicarea în proiecte, cum ar fi «Vademecum», care a elaborat un «dicționar» de ghidare a inspecțiilor.

Procesul de adoptare a practicii

Acordul transnațional a fost semnat la Madrid la 3 octombrie 2003. Ideea era să se articuleze mecanismele de comunicare între cele două inspectorate pentru a menține o relație fluidă și agilă, atât la nivel central, cât și între serviciile regionale de inspecție a muncii care operează de ambele părți ale frontierei. Semnarea acestui acord a fost considerată cea mai bună metodă de a proiecta și de a organiza în mod coerent activitățile succesive. A fost precedată de o Declarație comună privind cooperarea și asistența tehnică privind problemele de muncă și sociale, semnată la 30 noiembrie 1998 între Ministerele muncii portughez și cel spaniel și printr-un Protocol privind cooperarea și asistența tehnică în domeniul muncii și al aspectelor sociale, semnat la 2 octombrie 2002. Acest protocol prevedea un program de activități pentru anul 2003, care cuprindea cooperarea și schimbul de informații între inspectoratele de muncă ale ambelor țări. Ca urmare a acestor contacte, atât ministerele, cât și inspectoratele de muncă au considerat necesară elaborarea unui instrument care să permită acest lucru pentru un schimb permanent de informații, având în vedere fluxul intens al lucrătorilor transfrontalieri între cele două țări.

Critici și sugestii pentru îmbunătățire

Practica pare promițătoare ca un caz transfrontalier de cooperare între inspectoratele de muncă. Activitățile comune și procesul continuu de schimb de informații pot ajuta la finalizarea monitorizării situațiilor transfrontaliere într-un mod adecvat față de necesitatea schimbului de informații pentru a garanta respectarea regulilor privind detașarea lucrătorilor.

Este demn de remarcat faptul că, așa cum s-a arătat în cadrul laboratoarelor de cooperare, inspectoratul spaniol de muncă întărește consolidarea schimbului de informații cu inspectoratele din alte țări. Acorduri au fost recent încheiate cu România, Franța și Polonia pentru a sprijini schimbul de informații care să cuprindă: înființarea companiilor, relații de muncă și salarii, asigurări de securitate socială.

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 ar fi implicate activ.

De asemenea, datorită problemelor abordate în aceste acorduri, se consideră necesare ca cel puțin reuniunile de dinainte de reuniunile oficiale ale comisiilor de monitorizare, care au fost întrerupte în 2010, să fie reluate.

6.2 CARDUL PROFESIONAL ÎN CONSTRUCȚII (TPC)

Părțile interesate implicate:

Fundación Laboral de Construcción (FLC) - Spania: Instituție paritară sectorială

Confederația Națională a Construcțiilor (CNC) - Spania: Organizația patronală

Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) - Spania: Organizație sindicală

Unión General de Trabajadores, Federación de Industria, Construcción y Agro (FICA-UGT) - Spania: Organizație Sindicală

Caracteristici principale

TPC este un card care se aplică pe bază de voluntariat oricărui lucrător intern sau străin acoperit de un contract colectiv din sectorul construcțiilor și gestionat de fondul paritară sectorială de formare profesională, FLC. TPC acoperă și persoanele care desfășoară activități independente și lucrătorii temporari, dar nu și muncitorii detașați.

Principala sarcină a cardului este să asigure că lucrătorii sunt instruiți în mod adecvat din punct de vedere al sănătății și securității, pentru muncitorii 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.

Atunci când se solicită TPC, lucrătorii din construcții trebuie să depună toate documentele oficiale care atestă instruirile la care au participat, centrele unde au absolvit formarea, conținutul formării, orele etc. FLC este responsabil cu verificarea și validarea acestor cursuri.

În acest scop a fost implementat un proces de acreditare a centrului de formare. Lucrătorii trebuie să urmeze cursuri de formare numai în centrele acreditate pentru instruire pentru ca certificatele să fie valabile. FLC monitorizează aceste centre pentru a constata conformitatea pentru acreditare. Cursurile efectuate în străinătate nu sunt acoperite.

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

Formarea minimă în materie de prevenire a riscului în muncă este prevăzută de contractul colectiv din ramura construcției pentru o durată minimă de 8 ore.

Principalele documente care trebuie furnizate pentru obținerea TPC sunt:

- carte de identitate sau permis de ședere;
- raportarea dosarelor oficiale de securitate socială anterioare, eliberate cu 90 de zile înainte de solicitarea cardului;
- toate diplomele de pregătire, în original și copie;
- categoria profesională și experiența sectorială prin intermediul „fluturașilor” de salariu pentru a putea să dovedească posturile pe care le-au ocupat pe tot parcursul carierei profesionale.

După verificarea de către FLC, aceste informații devin parte a CV-ului lucrătorului.

Cardul permite muncitorului să încarce toate informațiile referitoare la aceste aspecte. Prin urmare, este un document care garantează profesionalismul lucrătorului.

Informațiile stocate sunt disponibile direct prin utilizarea cardului datorită unui cod personal.

Procesul de adoptare a practicii

Cardul de pregătire profesională (TPC) a fost implementat în conformitate cu Acordul general de construcții (2007) și Legea nr. 32 din 18 octombrie 2006 privind reglementarea subcontractării în sectorul construcțiilor.

Părțile semnatare sunt Confederația Națională a Construcțiilor (CNC) din partea angajatorilor, CCOO din

construcții și servicii și Federația Industriei, Construcțiilor și Agriculturii din UGT (FICA-UGT) partea muncitorilor. Părțile semnatare au desemnat FLC ca organism tehnic responsabil cu gestionarea cardului.

Pentru a reglementa TPC, partenerii sociali au convenit asupra: (i) formărilor de bază necesare în domeniul construcțiilor privind prevenirea riscurilor profesionale; și (ii) modul de organizare și recunoaștere a experienței de muncă în acest sector (adică categoria profesională).

Critici și sugestii pentru îmbunătățire

Cardul pare să fi crescut fiabilitatea în ceea ce privește informațiile privind participarea la cursurile de formare a sănătății și siguranței la locul de muncă.

Înainte de existența acestui card, companiile au preferat adesea să antreneze lucrători de la zero, chiar dacă deja au avut pregătire anterioară, care necesita timp și bani.

Prin validarea cursurilor de instruire, sistemul a permis lucrătorilor să beneficieze de o pregătire mai bună în sectorul construcțiilor.

De asemenea, certifică experiența angajaților, contribuind la funcționarea pieței muncii facilitând angajabilitatea lucrătorilor. Acesta este un rezultat remarcabil, ținând cont de faptul că ar putea să nu aibă abilitățile pentru a scrie corect un CV bun, și că acest card face informațiile ușor accesibile. Principala slăbiciune a TPC este că nu este obligatoriu. Acesta a fost declarat ca nefiind obligatorie de către Tribunalul Muncii, stopând astfel obligația de a-l prezenta pentru piața muncii din construcții. Judecata a motivat parțial sindicatele ELA și CIG, care reprezintă lucrători din Țara Bascilor și Galicia. Aceste sindicate nu fac parte din Acordul general privind construcțiile și au contestat obligația de a deține cardul în cauză pe baza reprezentativității lor la nivel regional.

Până în prezent, cardul nu este relevant în cazul detașării, datorită obiectivelor sale diferite stabilite de partenerii sociali și din lipsa unei competențe în domeniu de către FLC.

Cu toate acestea, ideea de a include într-o card înregistrări privind ocuparea forței de muncă, competențele lucrătorului și participarea la cursuri în domeniul sănătății și securității la locul de muncă, pare interesant în comparație cu ecusonul francez și sistemul de înregistrare a angajaților adoptat pentru șantierele de construcție Expo Milano descrise anterior în prezentul ghid.

Posibilitatea de a furniza astfel de informații în carduri destinate să combată munca nedeclarată și detașarea nelegală ar putea ajuta la identificarea următoarelor aspecte: dacă angajatul este angajat în mod obișnuit într-o țară, nivelul salariului care ar trebui să se aplice în conformitate cu competențele unui lucrător și cu respectarea normelor privind sănătatea și siguranța.

7. CONCLUZII

Proiectul Post-Lab, prin activitatea de cercetare desfășurată în cele patru țări care participă la studiu, a identificat principalele aspecte legate de aplicarea corectă a Directivei 96/71 / CE și a Regulamentului nr. (CE) 883/2004. Din analiza privind temporaritatea detașării, respectarea salariului minim și contribuțiile la asigurările sociale datorate în țara gazdă, reiese existența a două moduri principale de fraudă: folosirea „companiilor tip cutie poștală” pentru a beneficia de salariile mai mici și contribuțiile de securitate socială mai mici la nivel de sector, generând astfel un avantaj financiar față de nivelul care trebuie să fie respectat în țara de origine precum și nerespectarea nivelurilor minime salariale prevăzute în Directiva 96/71/CE menționată mai sus. Cercetarea a fost direcționată cu scopul de a surprinde astfel de practici frauduloase prin modele de cooperare între organizațiile sindicale și organizațiile patronale din sectorul construcțiilor, pe de o parte, și inspectoratele de muncă, pe de altă parte.

Aceste „bune practici” s-au dovedit a fi aplicabile atât în țară, cât și în străinătate. Investigațiile privind comportamentele care prezintă un risc de fraudă sunt adesea legate de neîndeplinirea obligațiilor de către autoritățile însărcinate cu monitorizarea îndeplinirii obligațiilor de către companii sau de lipsa de informații care rezultă din detașarea în sine. În aceste cazuri, cooperarea între diferite organizații internaționale, cum ar fi inspectoratele de muncă, organismele aparținând sindicatelor, partenerii sociali înșiși pot face posibilă identificarea și soluționarea unor astfel de acțiuni ilegale.

În acest scop, este extrem de important să se permită accesul la informații cheie, cum ar fi șantierul în care se află compania și se presupune că se vor desfășura activitățile, tipul de sarcini care vor fi îndeplinite și calificarea muncitorului. Toate acestea, pentru a face posibilă cunoașterea în continuare a companiei implicate, indiferent dacă aceasta respectă obligațiile privind contribuțiile la asigurările sociale din țara de origine și dacă acordă un sistem salarial corect lucrătorilor, în conformitate cu nivelurile aplicabile în țara de origine.

Fiecare țară în care s-a desfășurat activitatea de cercetare a proiectului Post-Lab are un set de practici prin care combate comportamentele frauduloase, folosind metodologii diferite pentru a obține informații relevante în lupta împotriva activităților nedeclarate.

După cum s-a menționat anterior, practicile desfășurate în Italia, Spania, Franța și România au luat forma unor acorduri internaționale, coduri și proceduri de schimb de informații, bazate, de asemenea, pe utilizarea noilor meserii, care conturează o imagine globală mult mai complexă.

În majoritatea practicilor, rolul jucat de partenerii sociali a fost esențial nu numai pentru punerea efectivă în aplicare a acestora dar, de asemenea, pentru a evidenția o practică utilă pentru definirea unor proceduri eficiente de combatere a fraudei.

Circumstanțele care au generat îngrijorări între partenerii sociali sunt aceleași în toate țările implicate: riscul dumpingului social. Italia și Franța arată prezența unor organisme “intermediare”, cum ar fi fondurile sectoriale însărcinate cu plata unor elemente de salarizare intermediare. În vederea plății contribuțiilor specifice sectorului de construcții, companiile se înregistrează la aceste organisme, care, la rândul lor, au sarcina de a evalua respectarea de către companii a acestor obligații. Prezența acestor organisme a permis acțiuni mai specifice și mai energice. Instituțiile bilaterale care se găsesc în Spania și România joacă un rol diferit.

Practicile prezentate în cele patru țări implicate permit posibilitatea de a reflecta asupra punerii în aplicare a fiecăreia dintre aceste practici selectate în țările participante.

Caracteristica specifică a cazului italian este reprezentată de acordurile internaționale menționate mai sus cu Franța, Austria și Germania, încheiate de instituții bilaterale (CNCE, UCF-BTP, SOKA BAU și BUAK). Aceste acorduri permit obținerea de informații suplimentare în cadrul companiei care detașează lucrători în una dintre aceste țări, oferind informații exacte cu privire la locația șantierului, a companiei, tipul de muncă și lucrătorii detașați. Toate acestea sunt posibile datorită comparațiilor între diferitele niveluri ale salariilor și contribuțiile

sociale din țările implicate, asigurându-se egalitatea de tratament. Aceste acorduri ușurează controalele administrative privind conformitatea companiilor cu legislația aplicabilă precum și detașarea în sine, deoarece acestea nu mai riscă să fie obligate să plătească de două ori pentru aceleași obligații. Prin astfel de acorduri, obligația companiilor de a plăti contribuții la asigurările sociale este încă legată de țara de origine, care este responsabilă cu furnizarea de informații țării gazdă și de a efectua acțiuni de monitorizare. În mod similar, datorită cercetărilor efectuate înainte de încheierea acestor acorduri, țara gazdă va fi în măsură să se asigure că nivelul salariului minim este respectat.

În Franța, în conformitate cu Legea Macron, ecusonul care, după o perioadă de probă, a devenit obligatoriu din luna martie 2017 pentru toate companiile care detașează lucrători, adună informații preliminare despre companii, detașarea lucrătorilor, condițiile de muncă și directorului companiei. Aceste informații sunt disponibile pentru aproximativ 500.000 de companii. Ecusonul este gestionat de UCF, o instituție paritară însărcinată cu verificarea informațiilor furnizate. Acest instrument este foarte util, deoarece este strâns legat de contractul de muncă în legătură cu care este solicitat. Aceasta înseamnă că ecusonul nu mai este valabil după terminarea contractului.

Diferitele practici își bazează astfel acțiunea împotriva detașării ilegale prin folosirea exploatării informațiilor preliminare, făcând astfel posibilă evaluarea respectării de către companii a obligațiilor lor și punerea în valoare a acestora în întreaga țară.

În mod similar, ar trebui să se clarifice, de asemenea, că posibilitatea de a aplica dispoziții (și sancțiuni, în cazul în care normele nu se respectă) devine extrem de importantă. Lucrul la nivel național în cooperare cu inspectoratele de muncă merge mână în mână cu informația furnizată; cea din urmă, care poate fi împărtășită prin acorduri specifice, devine un instrument de monitorizare destinat companiilor care se consideră neconforme.

Toate țările participante, la diferite niveluri, prezintă practici care demonstrează această posibilitate.

În Franța, rețeaua CGT - prin proiectul Reder - a fost concepută în scopul îmbunătățirii capacității sindicatelor de a cunoaște problema, astfel încât să le permită să abordeze orice chestiuni juridice care decurg din detașarea lucrătorilor, precum și îmbunătățirea cunoștințelor privind drepturile lucrătorilor detașați. Mai precis, proiectul înființează o rețea care implică partenerii sociali și Inspectoratul Muncii cu scopul de a asigura respectarea drepturilor lucrătorilor.

În România, sistemul REVISAL, care este gestionat de ITM, se bazează pe modele de cooperare care implică diverse inspectorate, furnizând informațiile necesare pentru a înțelege mai bine cazurile de detașare a lucrătorilor care vin din România. Mai exact, baza de date conține informații despre companii, furnizate de către angajatorii care își înregistrează obligatorii angajați. REVISAL intenționează să combată munca nedeclarată prin schimbul de informații despre lucrătorii detașați în alte țări.

În Italia și în Spania, în schimb, activitățile de inspecție au obiective mai specifice legate de nevoile care decurg din acestea în contextul național.

În Spania, acordul dintre Inspectoratul pentru muncă și securitate socială din Spania și cel din Portugalia, în vigoare din 2013, permite o acțiune mai directă care simplifică cooperarea dintre cele două state pentru a asigura respectarea deplină a normelor privind detașarea și a nivelurilor salariale aplicabile în cele două țări.

În Italia, în schimb, negocierile colective descentralizate din Lombardia, în ceea ce privesc lucrările de construcție pentru EXPO Milano 2015 a stabilit un model de acorduri care implică partenerii sociali și autoritățile locale, datorită cooperării cu fondul paritar teritorial (Cassa Edile) și Prefectura Milano.

Spania, din nou, prezintă o practică specifică care rezultă din necesitatea de a stabili reguli la nivel național pentru instruirea adecvată a lucrătorilor din construcții, care va fi finalizată la centrele acreditate de sistem: TPC, care este gestionat de FLC, un organism paritar însărcinat cu instruirea în sectorul construcțiilor. TPC s-a dovedit un instrument util pentru prevenirea fraudelor, prin recunoașterea nivelului personalului, a formării și a capacității de angajare a lucrătorilor, făcând posibilă identificarea nivelului salarial corect și a postului ocupat în cadrul companiei.

Sistemul, care se referă la analiza practicilor din sectorul construcțiilor, adoptate în țări care participă la proiectul Post-Lab, contribuie la o mai bună înțelegere a acțiunilor necesare de combatere a detașării ilegale. Practicile descrise în cadrul acestui proiect sugerează modalități de implementare care asigură, în același timp, disponibilitatea informațiilor relevante și partajarea acestora în vederea punerii în aplicare a dispozițiilor legislative.

Prin respectarea practicilor puse în aplicare în Italia, Franța, România și Spania în ansamblul lor, este prin urmare posibil să înțelegem de ce, pentru ca sistemul de monitorizare al inspectoratelor să funcționeze corect, este fundamental să aibă o sursă clară de informații înainte de a intra în țara gazdă pentru a desfășura o activitate de lucru. Din acest motiv, inițiativele descrise în proiectul Post-Lab, care implementează un număr de acțiuni (uneori fragmentate), se dovedesc a fi utile în vederea lărgirii și ajustării practicilor descrise.