



GuideForYou

Mutual cooperation of social partners in Europe on ensuring better legal provisions, transparency and access to information for posted workers and posted temporary agency workers

Publicația finală



“GuideForYou – Cooperarea partenerilor sociali în Europa pentru a asigura o mai bună legiferare, transparență și acces la informații pentru lucrătorii detașați și lucrătorii temporari VS/2017/0353.

OBSERVAȚII PRELIMINARE:

Acest proiect înalt educațional este în primul rând necesar în practică și partenerii sociali ai proiectului au făcut sau vor face eforturi pentru a găsi cele mai bune forme de cooperare la toate nivelurile tripartite pentru a pune în aplicare Directiva și pentru a se conforma pe deplin Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și revizuirea acesteia, precum și pentru a stabili un echilibru între muncă și costuri și profit și ce reprezintă obiectivul general al angajatorului sau al proprietarilor de întreprinderi.

Din cauza cunoașterii diferite a Directivei, așa cum se poate observa în documentele solicitate de experți, există o mare diversitate în cunoașterea conținutului său și, prin urmare, a drepturilor lucrătorilor detașați dintr-o țară în alta și dintr-o organizație în alta, care sunt parteneri în acest proiect.

Liderul acestui proiect este Sindicatul Metalurgilor din Croația - Sindicatul Industrial (SMH-IS).

Partenerii la acest proiect sunt:

1. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.
2. SYNDICAL FEDERATION OF MACHINEBUILDERS AND METALWORKERS CL PODKREPA
3. Confederazione Generale Italiana del Lavoro – Lombardia (CGIL Lombardia)
4. Samostoen Sindikat na rabotnicite od energetika, rudarstvo i industrija na R. Makedonija (SSERI SO AD ELEM)
5. Samostalni sindikat metalaca Srbije (SSMS)
6. Business Confederation of Macedonia (BCM)
7. Asociación Industrial, Técnica y de Comercio – ASITECO
8. Związek Pracodawców Dolnego Śląska (ZPDS)
9. Confederația Patronala din Industrie, Agricultură, Construcții și Servicii din România / Employers' Confederation of Industry, Agriculture, Construction and Services in Romania (CONPIROM)
10. Chamber of Commerce and Industry of Serbia (PKS)
11. FEDERATIA SINDICATELOR DIN METALURGIA NEFEROASA (FSMN)
12. Lithuanian Unification of Metalworkers' Trade Unions (UMTU)
13. Ministry of Labour, Employment, Veteran and Social Affairs

Proiectul "GuideForYou" subliniază transpunerea directivei de punere în aplicare și monitorizarea acesteia. În plus, prin discuții comune și individuale între angajatori și organizațiile lor, precum și reprezentanții sindicatelor și ai organizațiilor lor, a existat posibilitatea unei discuții detaliate privind revizuirea Directivei privind detașarea lucrătorilor, care cred că ar trebui să continue să ofere o protecție mai

bună lucrătorilor detașați astfel încât diferențele în ceea ce privește statutul juridic, de muncă și economic dintre lucrătorii detașați și lucrătorii locali să fie reduse și egale dacă aceștia fac același lucru pentru angajator.

Proiectul pune pe ordinea de zi două aspecte legate de egalitatea dintre lucrătorii detașați și lucrătorii locali, atât în ceea ce privește durata detașării, cât și în ceea ce privește remunerarea egală, în perioada detașării lucrătorilor într-o altă țară a UE și dincolo.

Organizațiile sindicale din Croația, Italia, Serbia, Macedonia, Bulgaria, România, Polonia și Lituania și organizațiile patronale din Serbia, Polonia, Spania și România au discutat problemele și vor întreprinde acțiuni comune pentru a sprijini implementarea corectă a directivei de punere în aplicare în țările lor. Este adevărat că toate țările din care provin partenerii nu sunt membre ale Uniunii Europene. Cred că acestea vor beneficia în mod special de participarea la proiect deoarece sunt în proces de negocieri de aderare pentru aderarea la Uniunea Europeană, ceea ce înseamnă punerea în aplicare a tuturor directivelor dreptului UE, inclusiv a legislației muncii a statelor membre.

Principalele obiective ale acestui proiect:

- 1) Îmbunătățirea cooperării administrative transnaționale între autoritățile naționale competente și partenerii sociali din țările partenere în vederea detectării neregulilor în detașarea lucrătorilor din sectorul metalurgic; discutarea despre utilizarea IMI și schimbul de bune practici;
- 2) Creșterea gradului de conștientizare a partenerilor sociali, a părților interesate la nivel național și european privind cadrul legal referitor la detașarea lucrătorilor și activitățile transnaționale comune ale partenerilor sociali.
- 3) Sprijinirea lucrătorilor detașați și angajaților temporari angajați de agenții, cu informații și îndrumări relevante, pentru a le familiariza cu piața forței de muncă înainte și după detașare.

Până în prezent, au fost organizate trei conferințe în cadrul proiectului, două conferințe independente – cea a angajatorilor și cea a sindicatelor și o conferință comună a angajatorilor și sindicatelor, în cadrul căreia ambele părți au discutat în comun modul și drepturile lucrătorilor detașați.

Seminarele naționale ar trebui să definească mai precis aplicarea Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne și privind DIRECTIVA 2014/67/UE A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI din 15 mai 2014. Pentru a întocmi publicația finală, este necesar să se evalueze aplicarea directivei modificate și să se identifice practicile bune și rele în aplicarea acesteia, luând în considerare activitățile tuturor celor trei parteneri sociali din fiecare țară de origine a participanților la proiect.

Cu toate acestea, deoarece unii parteneri nu și-au furnizat rapoartele privind activitatea la nivel național, această publicație va acoperi doar informațiile,

concluziile și activitățile pe baza rapoartelor furnizate privind activitatea la nivel național.

În scopul prezentei publicații, tuturor partenerilor a fost furnizat, de asemenea, un scurt chestionar pentru a rezuma elementele-cheie și pentru a obține un nivel minim de certitudine juridică pentru lucrătorii detașați în ceea ce privește punerea în aplicare a obiectivelor Directivei și revizuirea acesteia.

Prezenta publicație se bazează pe o analiză sumară a răspunsurilor furnizate în chestionarele completate, care va fi prezentată mai jos.

DESPRE ACȚIUNILE LA NIVEL NAȚIONAL

Reuniunile naționale sau acțiunile la nivel național au fost precedate de un text elaborat de un expert, al cărui scop a fost familiarizarea aproape a tuturor lucrătorilor detașați cu cele mai importante documente pe care fiecare lucrător detașat trebuie să le aibă în condițiile de detașare pentru a lucra într-o altă țară. Prin urmare, am început cu definirea unui lucrător detașat și am luat în considerare domeniul minim de aplicare al legilor (în principal, numai Codul muncii, eventual, în unele cazuri, un contract colectiv de muncă sau un cadru juridic, cum ar fi prevederile legale legate de asigurările de pensii și asigurările de sănătate), astfel încât fiecare lucrător detașat să știe unde drepturile sale sunt reglementate sau ar trebui reglementate și transferate într-un contract individual de muncă sau într-un act separat, pentru a satisface mesajul și intențiile Directivei.

De asemenea, a fost pregătit un plan de zi pentru întâlniri la nivel național, astfel încât toți partenerii de proiect să aibă un plan identic de zi pentru activitățile la nivel național. Așa s-a și întâmplat, în principiu, deși subiectele din planul de zi ar fi putut fi abordate într-un mod diferit, de ex. în ceea ce privește prezentarea aplicării Directivei, dar în acest caz cel puțin unii dintre participanții la reuniunile naționale ar fi trebuit să aibă o mai bună cunoaștere a Directivei, iar pe baza rapoartelor furnizate nu a fost întotdeauna cazul.

Planul de zi pentru activitățile la nivel național de o zi a fost următorul: Prezentarea Directivei privind detașarea lucrătorilor cu o privire de ansamblu asupra modificărilor legislative în legislația națională care au fost adoptate în legătură cu transpunerea standardelor europene. 2. Înțelegerea cadrului legislativ al Uniunii Europene privind detașarea lucrătorilor în alte state membre ale UE; 3. Înțelegerea drepturilor egale ale lucrătorilor detașați cu lucrătorii locali.

În organizațiile partener de proiect care au furnizat rapoartele, lectorii și participanții s-au ocupat în primul rând de conținutul Directivei și conținutul dispozițiilor existente privind aplicarea Directivei și punerea acesteia în aplicare în cadrele juridice naționale respective, deoarece participanții la reuniuni nu sunt deloc sau doar parțial conștienți de conținutul Directivei și al Directivei modificate.

Astfel, în concluziile partenerului bulgar, s-a arătat că un anumit număr de participanți cunoaște cadrul de reglementare, inclusiv principiile care au fost transpuse în legislația națională. Principala sursă de informare despre acestea au fost și alte evenimente similare la care s-au familiarizat cu dezvoltarea cadrului juridic european și parametrii lui actuali, dobândirea cunoștințelor despre această temă și despre participarea personală a unor lucrători la procedurile de detașare în alte țări. O altă parte a participanților este familiarizată (în principal din mass-media)

cu principiile de bază ale reglementării detașării și o a treia parte (un număr mic) nu a fost niciodată interesată de problemele discutate.

Dintre entitățile complet necunoscute, dar în parte constiente, există încă o lipsă de înțelegere a instituției de detașare a lucrătorilor în alte țări și a confundarea acestora cu sistemul migrației forței de muncă. Chiar și în cazul dezbaterii publice privind problemele demografice extrem de drastice ale Bulgariei, deseori nu există o distincție clară între muncitorii detașați și un fenomen aparte care este răspândit - al migrației forței de muncă. Lucrătorii care au fost detașați de angajatori au vorbit despre partea practică.

În Serbia, prin intermediul Organizației Independente a Metalurgilor din Serbia, pe baza prezentării furnizate, participanții la întâlnirea la nivel național s-au familiarizat mai întâi cu prevederile Codului Muncii și cu alte prevederi legale care reglementează drepturile lucrătorilor detașați. De asemenea, acest domeniu indică faptul că participanții la reuniunile naționale nu sunt în general suficient de familiarizați cu dispozițiile privind drepturile lucrătorilor detașați, dar în cazul Serbiei aceste drepturi sunt restrictive și trebuie modificate în legătura cu punerea în aplicare a Directivei și din cauza faptului că Serbia nu este membră a Uniunii Europene. Legile care reglementează domeniul drepturilor lucrătorilor detașați în Serbia sunt: 1. Detașarea lucrătorilor în Germania este în conformitate cu acordul Consiliului Executiv al SFRJ și al Guvernului german privind detașarea lucrătorilor iugoslavi din organizația sindicală din SFRJ și angajarea lor în Germania pe baza unui acord privind prestarea activității - "Sl.list SFRJ - Acorduri internaționale" nr. 11/89.

Există, de asemenea, o serie de legi și acte de nivel inferior, reglementări și regulamente privind detașarea lucrătorilor în străinătate, precum și privind angajarea lucrătorilor străini în Serbia, care sunt prezentate mai jos, și acestea sunt:

Actul privind condițiile de detașare a lucrătorilor la angajarea temporară în străinătate și condițiile de detașare ("Službeni glasnik RS", nr. 91/15)

Protecția drepturilor lucrătorilor în acest domeniu este prevăzută în alte legi și acte de nivel inferior; trebuie, de asemenea, să fie subliniată importanța actului general (contractul colectiv de muncă și regulamentele de muncă);

2. Codul Muncii

3. Legea privind angajarea lucrătorilor străini

4. Legea privind sănătatea și asigurările sociale

5. Legea privind supravegherea inspecțiilor

6. Legea privind sănătatea și securitatea la locul de muncă și evaluarea riscurilor

7. Regulamentul privind formularul de informare privind detașarea lucrătorilor temporari în străinătate ("Službeni glasnik RS", numărul 111/15)

8. Regulamente privind modificarea regulamentelor de muncă / contractului colectiv de muncă

9. o Declarație privind acordul lucrătorului cu privire la detașare

10. Actul adițional la contractul individual de muncă

11. Informații despre angajați

12. Informații privind retragerea informației privind detașarea lucrătorilor

Din prezentarea unor prevederi rezultă că, de exemplu, Germania are în continuare dispoziții preluate din legislația și cadrul juridic din fosta Iugoslavie și, prin urmare, acestea vor trebui înlocuite cu reglementările Uniunii Europene.

Pe lângă cadrul legal, Uniunea Independentă a Metalurgilor din Serbia deține, de asemenea, date statistice privind lucrătorii detașați. Cele mai recente modificări ale legilor și regulamentului din 2015, care sunt aplicate începând cu 2016 în comparație cu vechea lege privind relațiile de muncă din perioada de la RFSI, au accelerat semnificativ procedura administrativă de detașare a lucrătorilor în străinătate și astfel au fost create condițiile pentru detașarea mai eficientă și conformă cu legea a lucrătorilor și posibilitatea controlului legalității de către inspectoratul de muncă și alte organe ale statului, prin statistici etc.

Pe lângă comunicarea electronică, adică administrarea, în 2016, este introdusă și obligația de a furniza ministerului competent o confirmare din registrul central de asigurări sociale privind schimbarea bazei de asigurare pentru lucrătorii detașați (în acest fel, se dovedește că angajații sunt înregistrați pentru asigurări sociale obligatorii înainte de detașare, ceea ce confirmă, în același timp, că persoanele în cauză se află într-o relație de muncă legală cu angajatorul);

Este, de asemenea, stabilită obligația Ministerului Muncii să publice informațiile privind detașarea lucrătorilor pe site-ul web al Ministerului Muncii, pentru a le pune la dispoziția altor autorități ale statului, reprezentanțelor consulare și diplomatice din străinătate, precum și lucrătorilor interesați, sindicatelor și altor persoane în cadrul procedurii de aplicare și de protecție a lucrătorilor temporari din străinătate.

Modificările din anul 2016 menționate anterior prevăd, de asemenea, unele condiții suplimentare pentru detașarea lucrătorilor temporari în străinătate, drepturile lor fundamentale la detașare și în timpul activității în străinătate și din punctul de vedere al dreptului la asigurări sociale obligatorii, al protecției muncii și sunt aplicate legile care reglementează acest domeniu. Legile aferente au fost armonizate cu directivele UE relevante la nivelul capitolelor deschise în prezent cu privire la îndeplinirea condițiilor de aderare la UE.

Nu suntem pe deplin siguri, dar este cert și probabil că puțini parteneri din acest proiect au statistici privind lucrătorii detașați, deoarece angajatorii detașează lucrători într-o altă țară, iar angajatorii rareori transmit date către sindicate sau consilii de întreprindere cu privire la numărul de lucrători detașați. De exemplu, în Croația, nu există obligația de a monitoriza statistic numărul de lucrători detașați de către organele și/sau instituțiile de stat. Prin urmare, trebuie să se sugereze tuturor participanților la proiect să încerce să mențină o astfel de obligație la nivelul organelor și instituțiilor de stat.

În cadrul discuției naționale din Serbia, a fost efectuat un schimb de informații despre practici bune și rele legate de companii individuale care sunt legate de societatea-mamă și care operează pe teritoriul Europei de Sud-Est. Sunt vizate, în special, următoarele societăți: Montaža AD. – Beograd_Goša Montaža AD – Beograd; Kompanija GM AD a funcționat în conformitate cu modelul de "detașare"

din Germania (München, Frankfurt, Hannover), Suedia în Göteborg (instalarea cuptoarelor în oțelărie); în Bulgaria Sofia Pernik. Combinatul "Mittal"-Zenica, Macedonia Bager 2000 în Bitoli, Bosnia și Herțegovina - Centralele hidroelectrice HET - Trebinje, Banja Luka - Bočac, Centrala hidroelectrică, Cuptoare înalte, Federația Rusă, Mongolia, Irak, Iran, Libia etc.

În Croația, la nivelul SMH-IS a avut loc o reuniune națională sub forma unui seminar. Au fost transmise concluziile din care rezultă că, din păcate, trebuie constatat că majoritatea participanților la seminar au întâlnit pentru prima dată conținutul Directivei de bază 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul furnizării de servicii, astfel încât a fost necesar să se vorbească mai întâi despre această directivă și abia atunci despre îmbunătățirea sau modificarea acesteia. Din acest motiv, conținutul directivei a fost examinat în cadrul respectiv. Temele instruirii au fost următoarele: Prezentarea obiectivelor proiectelor și concluziilor din activitățile organizate (prima întâlnire comună de la Belgrad și a doua întâlnire comună de la Zagreb și Masa Rotundă Internațională din Toledo); Directiva privind lucrătorii detașați, condițiile de muncă ale lucrătorilor detașați și punerea în aplicare a Directivei la nivel național (sectorul prelucrării metalelor). Înțelegerea cadrului legal al UE privind lucrătorii detașați, care va servi ca o prevenire pentru interpretări greșite, dileme și acțiuni viitoare. Condiții egale pentru lucrătorii detașați și lucrătorii "locali".

Participanții au fost, în principiu, principalii reprezentanți ai sindicatelor din orașul Zagreb și din zona înconjurătoare, dar și din partea companiilor care detașează lucrători în alte țări, cum ar fi: General Electric, Karlovac; Končar Generatori i motori; Končar Energetski transformatori; INFOSYS Karlovac și multe altele.

După informațiile inițiale prezentate de experți, participanții care s-au alăturat discuției au declarat următoarele:

1. Că aceasta este prima dată când acestea au dat peste conținutul directivei;
2. Că Croația nu a completat integral Codul muncii în conformitate cu Directiva modificată și, prin urmare, este necesar ca contractele colective de muncă să fie completate cu dispoziții suplimentare care să implementeze obiectivele Directivei;
3. Că angajatorii nu se consultă cu reprezentanții lucrătorilor (sindicate și / sau consiliul de întreprindere) cu privire la condițiile globale în care lucrătorii sunt detașați să lucreze în alte state membre ale UE și nici nu informează reprezentanții lucrătorilor cu privire la aceste drepturi;
4. Că nu sunt familiarizați cu publicarea în sistemul IMI a veniturilor pentru muncă (salarii și altele)

În special, participanții au exprimat necesitatea și dorința de a continua astfel de proiecte în ceea ce privește lucrătorii detașați, dar în așa fel încât cât mai mulți reprezentanți ai lucrătorilor să fie implicați în reuniunile cu privire la conținutul Directivei și la importanța punerii sale în aplicare.

Discuția a subliniat, de asemenea, necesitatea cooperării între sindicate pentru a furniza informații corecte și fiabile cu privire la drepturile lucrătorilor detașați într-o anumită țară și pentru a iniția proceduri legale în cazul încălcării drepturilor lucrătorilor detașați în țara de detașare.

În special, participanții au subliniat necesitatea de a respecta sloganul "Condiții egale pentru lucrătorii detașați și lucrătorii locali", deoarece acest lucru nu a fost realizat până acum. Aceste condiții se aplică, bineînțeles, tuturor lucrătorilor și, astfel, colaboratorilor și lucrătorilor temporari angajați prin agenții de plasare a forței de muncă temporară.

ANALIZA CHESTIONARULUI PREGĂTIT ȘI A RĂSPUNSURILOR ORGANIZAȚIILOR PARTENERE ÎN ACEST PROIECT

Având în vedere faptul că participanții la proiect nu au furnizat rapoarte naționale de activitate, experții au elaborat suplimentar un chestionar completat de toate organizațiile implicate în proiect. Au fost elaborate douăsprezece întrebări privind numai aplicarea directivei și a Directivei și a Directivei modificate, precum și semnificația și numărul de acorduri încheiate pentru evitarea dublei impuneri, deoarece angajații sunt interesați de remunerația netă în țara de detașare și în raport cu țara de origine din cauza aplicării reglementărilor fiscale și a cotei de impozitare a remunerației în fiecare țară.

De ce a fost inclusă și povara fiscală a salariilor?

Motivul este că angajații doar compară salariile, prestațiile și alte venituri și abia apoi văd și conchid că Directiva nu se aplică tuturor angajaților în același mod. Atunci când se întorc în țara lor de origine, aceștia se pot confrunta cu o impozitare drastică a salariilor, dacă nu există acorduri sau convenții de evitare a dublei impuneri sau dacă se aplică o rată ridicată de impozitare a salariilor în țara de origine.

1. Prima întrebare a chestionarului a fost: "Ați întâlnit anterior sau ați participat la aplicarea Directivelor menționate sau în cadrul acestui proiect a fost prima dvs. întâlnire cu acestea?"

Șase parteneri din Bulgaria, Macedonia, Spania, Serbia, Lituania și Italia au răspuns afirmativ, iar liderii de proiect din Croația și partenerul din Polonia au răspuns că nu au întâlnit niciodată conținutul Directivei și al Directivei modificate, drepturile a lucrătorilor detașați, precum și obligațiile angajatorului. Ambele sunt state membre ale Uniunii Europene.

Cu toate acestea, în Croația în SMH-IS a avut loc o schimbare a specialiștilor, care în această parte a activității nu au și nu aveau nici în trecut experiență, precum și în cunoștințe. Acest lucru este posibil și în cazul partenerului polonez, deoarece Sindicatul Independent Autonom al Angajaților ArcelorMittal Poland S.A. reprezintă angajații Arcelor Mittal și, în principiu, este o companie internațională.

A doua posibilitate este aceea că angajații sunt atașați doar locului în care operează compania și nu sunt detașați să lucreze în alte țări chiar în cadrul aceleiași companii sau la un alt angajator din alte țări ale UE.

Cea de-a treia probabilitate este că angajații respectă angajatorii care le permit să lucreze în cadrul detașării în alte țări ale UE pentru a obține salarii mai mari, deși nu egale, pentru munca depusă; astfel, angajații respectivi primesc o remunerație mai mare decât cea pe care ar fi primit-o în cazul în care ar fi lucrat în țara de

origine. Acest lucru se referă în special la lucrătorii din țările care, pe baza datelor Eurostat, au salarii mai mici, detașați în țările și companiile care au salarii mai mari.

2. A doua întrebare a fost următoarea: "A fost implementat sensul Directivei în țara dumneavoastră, în:
 - 2.1. Codul Muncii?
 - 2.2. O altă prevedere importantă? – indicați în care
 - 2.3. Contractul colectiv de muncă la nivel național?
 - 2.4. Contractul colectiv la nivel de întreprindere?
 - 2.5. Numai în contractul individual de muncă al lucrătorului detașat?

În același timp, am cerut un scurt comentariu.

Cinci parteneri de proiect din diferite țări au raportat că Directiva este implementată în Codul muncii, iar partenerii din Polonia și Macedonia au raportat că Directiva a fost implementată numai în contractul individual de muncă al lucrătorului detașat. Cu toate acestea, partenerii și-au completat răspunsurile printr-o serie de observații care arată că principiul Directivei a fost mai mult sau mai puțin implementat în legislația națională.

În Bulgaria, prevederile Directivei au fost încorporate în Codul muncii din Bulgaria în două moduri:

- a) există modificări și completări la codul principal al muncii - Codul muncii în conformitate cu Directiva, cu textele din 30.12.2016 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii ".
- b) începând cu ianuarie 2017, legile speciale adoptate de Consiliul de Miniștri al Bulgariei - Regulamentul privind condițiile și procedura de detașare a lucrătorilor în cadrul prestării de servicii;

Legea privind migrația și mobilitatea forței de muncă, care a intrat în vigoare la 25.05.2016, este de asemenea importantă pentru aplicarea principiului.

În Italia, sunt obligatorii cerințele obligatorii introduse în Regulamentul 136/2016, completate cu 2 circulări ale Ministerului Muncii / Inspectoratului de Stat al Muncii nr. 3/2016 și 1/2017. În Italia, există o problemă deschisă a posibilității de a aplica legea lucrătorilor străini. CCNL sunt în vigoare în țara de origine, însă apare problema aplicării depline a contractelor colective naționale de muncă în acele sisteme care (precum Italia) nu cunosc *erga omnes*, de aceea nu se poate dovedi că toate societățile naționale care operează într-un anumit sector "sunt supuse aceluiași obligații, cu aceleași consecințe".

În Lituania, în afară de Codul Muncii și Codul de procedură judiciară al Republicii Lituania, sunt aplicate și Legea Republicii Lituania privind garanțiile pentru lucrători, Codul cu privire la contravențiile administrative al Republicii Lituania, Legea privind inspecția muncii a Republicii Lituania și a alte prevederi și regulamente ale autorităților publice privind lucrătorii detașați.

În Serbia, sunt aplicabile lucrătorilor detașați următoarele prevederi: Codul muncii, Legea privind condițiile de detașare a lucrătorilor temporari în străinătate, Legea privind angajarea lucrătorilor străini, Legea privind protecția la locul de muncă, Legea privind supravegherea inspecțiilor, Legea privind asigurările sociale, Regulamentul privind detașarea lucrătorilor din străinătate.

În Spania, legea definește procedura și această procedură este descrisă în Codul muncii. În legislația muncii și în contractele colective de muncă la nivel de întreprindere, se iau în considerare contracte individuale cu angajații, care includ și adaosuri datorate prevederilor de bază.

A treia întrebare a fost următoarea: "Dacă Directivele au fost implementate în legislație, partenerii sociali au convenit mai atent asupra drepturilor lucrătorilor detașați în contractele colective de muncă?"

Partenerii din Serbia și Spania au răspuns afirmativ, iar ceilalți parteneri au răspuns negativ. Astfel, partenerul sârb a răspuns că contractele colective de muncă definesc: dreptul la un salariu ridicat și un tarif orar sporit, dreptul la un tarif mai mare pentru orele suplimentare și limita lui superioară, dreptul de a acoperi cheltuielile de cazare pe cheltuiala angajatorului, dreptul la hrană pe cheltuiala angajatorului, dreptul la indemnizații, concediul săptămânal și anual, dreptul de a vizita familia pe cheltuiala angajatorului o dată pe lună și alte drepturi importante de muncă.

Partenerul spaniol a spus că Codul muncii este foarte precis în parte privind definirea drepturilor lucrătorilor, iar în contractele colective de muncă sunt definite următoarele drepturi importante: salariul pentru separarea de familie, asistența pentru cazarea la locul de plecare, școli pentru a ajuta separarea de familie și pentru alte cazuri, precum și biletele de avion.

În Bulgaria, nu există o astfel de practică, chiar dacă legislația o permite.

Din toate acestea, se poate concluziona că drepturile lucrătorilor detașați nu sunt incluse deloc în contractele colective de muncă și, prin urmare, din punctul de vedere al condițiilor nomotehnice, lucrătorii detașați sunt aproape complet excluși de la reglementarea contractelor colective de muncă la majoritatea partenerilor la proiect și drepturile lor sunt definite în principiu în legislație.

A patra întrebare a chestionarului a fost următoarea: "Dacă în contractele individuale de muncă ale lucrătorilor detașați sunt cuprinse date suplimentare?" Dacă răspunsul este afirmativ, datele din contractele individuale de muncă trebuie să fie justificate.

Partenerii din Spania și Serbia au răspuns pozitiv, iar ceilalți parteneri au sărit peste răspuns și nu au răspuns deloc sau au răspuns negativ. Partenerul lituanian nu dispune de astfel de informații. Partenerul sârb a răspuns cu același text ca și la întrebarea anterioară, prin urmare nu este necesar să se repete, iar partenerul spaniol a raportat că datele suplimentare se referă la salarii mai mari, alocații pentru asigurări sociale, modele de comunicare oficiale etc.: anumite alineate referitoare la salarii și programele de lucru sunt, de asemenea, o parte integrantă a contractului individual de muncă al lucrătorilor detașați. Liderul proiectului SMH-IS a răspuns pozitiv la această întrebare: având în vedere definiția dată a lucrătorului detașat, când un lucrător se detașează într-o altă țară pentru muncă, angajatorul trebuie să completeze contractul individual de muncă cu alte prevederi pe lângă cele existente care se aplică angajatorului în țara de origine. În Republica Croația, un astfel de contract trebuie să conțină cel puțin următoarele date:

- 1) perioada de muncă în străinătate
- 2) timpul de lucru

3) zilele libere și sărbătorile legale, când salariatul are dreptul să nu lucreze, dar remunerația sa i se datorează

4) unitatea monetară în care se plătește salariul

5) alte venituri financiare și prestații în natură la care angajatul va avea dreptul în timpul în care lucrează în străinătate

6) condițiile de întoarcere în țară.

În locul datelor privind contractul individual de muncă menționate mai sus, sau al confirmării contractului încheiat, se poate face trimitere la legea aplicabilă, la alte reglementări, la contractele colective de muncă sau la regulamentul de muncă care guvernează aceste probleme, dacă legea muncii din țara de origine permite acest lucru, iar în Croația Codul muncii permite acest lucru. Cu toate acestea, întrucât nu există dispoziții în contractele colective de muncă la nivel de întreprindere, altele decât dispozițiile legale care au fost transpuse în mod automat în contractele colective de muncă, aceste dispoziții sunt în același timp dispoziții în contractele colective de muncă.

O copie a cererii de asigurare obligatorie de asistență medicală în perioada de muncă în străinătate, angajatorul trebuie să furnizeze salariatului înainte ce acesta să plece în străinătate, în cazul în care angajatorul este obligat să acorde această asigurare în baza unei dispoziții separate.

În cazul în care un angajator detașează un angajat la o societate afiliată, în temeiul unei dispoziții separate privind societățile comerciale cu sediul social în străinătate, angajatorul poate, cu consimțământul scris al angajatului, să îl pună temporar la dispoziția societății afiliate pentru o perioadă maximă de doi ani în baza unui acord încheiat între angajatorii afiliați.

Dispozițiile privind angajarea temporară prin intermediul unei agenții de ocupare a forței de muncă temporară nu se aplică punerii la dispoziție a lucrătorului dacă aceste dispoziții nu sunt conforme cu Directiva modificată mai sus menționată. Directiva 2008/104 / CE a Parlamentului European și a Consiliului privind muncă prin agent de muncă temporară exprimă principiul conform căruia termenii și condițiile de bază de angajare aplicabile lucrătorilor angajați de agențiile de plasare temporară a forței de muncă ar trebui să fie cel puțin aceiași cu cei care ar fi aplicabili acelor lucrători dacă societatea beneficiară le-ar fi angajat în aceeași funcție. Acest principiu ar trebui să se aplice lucrătorilor angajați de agenții de muncă temporară detașați într-un alt stat membru.

În același timp, aceasta este reglementarea minimă posibilă și ar trebui reglementată întreaga legislație privind relația de muncă a lucrătorilor detașați într-un alt stat membru. Prin urmare, ne referim la contractele colective de muncă existente la toate nivelurile la care sunt încheiate, deoarece acestea pot defini mai precis și pot suplimenta drepturile lucrătorilor detașați. Dacă această posibilitate este prevăzută de lege, drepturile lucrătorilor detașați pot fi mai bine definite în regulamentele muncii, împreună cu obligația de a consulta consiliul de întreprindere sau sindicatul, adică reprezentanții lucrătorilor. Cu toate acestea, practicile nepotrivite ne învață că astfel de regulamente pentru fiecare țară constituie un secret comercial al angajatorului și că procedura de consultare nu a fost efectuată, astfel fiind încălcate dispozițiile Directivei 2002/14/CE a

Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru pentru consultarea și informarea lucrătorilor din Comunitatea Europeană.

Considerăm că lucrătorii ar trebui, de asemenea, să fie informați despre restricțiile privind angajarea lucrătorilor în străinătate în conformitate cu legislația țării în care lucrează, iar acest lucru se aplică teritoriului UE, deoarece acestea nu sunt identice și nu trebuie să fie implementate în codurile muncii ale fiecărei țări.

În cea de-a cincea întrebare, am întrebat partenerii proiectului "Care este baza pentru încheierea unui contract individual de muncă cu un lucrător detașat (de exemplu, o lege, un contract colectiv de muncă etc.)"; cerând o scurtă justificare. Aproape toți partenerii de proiect au răspuns că acestea sunt Codul Muncii sau Legea privind relațiile de muncă care sunt identici în ceea ce privește puterea și nivelul de reglementare.

Partenerul sârb a menționat cu precizie o serie de dispoziții care au fost deja menționate și toate acestea reprezintă baza pentru încheierea contractului individual de muncă, precum și a contractelor colective de muncă încheiate la toate nivelurile de către companii, până la nivel național.

Partenerul spaniol ne-a sugerat, în principiu, ceea ce ar trebui să facem cu toții și anume, că baza contractului cu lucrătorul detașat o constituie, bineînțeles, Codul Muncii, dar, mai presus de toate, trebuie să fie contractele colective care stabilesc drepturi mai favorabile pentru lucrătorii detașați.

De asemenea, a fost adresată a șasea întrebare, care este următoarea: "Dacă fiecare lucrător detașat primește un formular A1 privind asigurările sociale și asigurările de sănătate". Toți partenerii din proiect, cu excepția liderului din Croația și a partenerului din Polonia, au răspuns afirmativ. Desigur, acest lucru se datorează faptului că acordurile internaționale privind securitatea socială, pe lângă faptul că acoperă legislația țărilor contractante, se aplică și persoanelor, adică definesc cercul persoanelor care își exercită drepturile individuale prin aplicarea acestora.

În acest sens, acordurile pot fi împărțite în două grupuri. Primul îl constituie așa-numitele acorduri închise, iar al doilea îl constituie așa-numitele acorduri deschise. Primul grup de acorduri se referă numai la persoanele care sunt cetățeni ai părților la acord și la membrii familiilor acestora și, posibil, la refugiați sau apatrizi.

Al doilea grup de acorduri privind asigurările sociale acoperă toate persoanele care au lucrat și au fost asigurate în țările contractante, indiferent de statutul lor de cetățenie și membrii familiilor acestora. Din punctul de vedere al persoanelor, la care acestea se referă, contractele închise sunt restrictive deoarece nu acoperă toate persoanele care au sau au avut statutul de asigurat și pot reprezenta o problemă pentru exercitarea drepturilor preconizate ale cetățenilor străini.

Această obligație o includ toate acordurile internaționale privind asigurările sociale și aceasta depinde de locul de muncă al unei persoane. Aceasta înseamnă asigurarea obligatorie (de pensie, de sănătate etc.) în țara în care se lucrează. Această obligație rezultă din faptul că legislația țării în cauză se aplică pe teritoriul său. Din punctul de vedere al obligației de asigurare, contractele de asigurări sociale nu fac diferența între diferitele tipuri de asigurări sociale, ceea ce înseamnă că, în principiu, nu este posibil să fiți angajat și asigurat în țara de încadrare în muncă doar pe baza asigurării de sănătate, iar în țara de origine care urmează să fiți

asigurat pe baza asigurării de pensie. Trebuie remarcat faptul că o obligație de asigurare dintr-o țară exclude o obligație de asigurare într-o altă țară. În acest fel, unul dintre obiectivele acordurilor internaționale privind asigurările sociale este îndeplinit, care este evitarea plății contribuțiilor duble atunci când se lucrează în străinătate. În acest sens, acordurile privind asigurările sociale în legătură cu obligația de plată a contribuțiilor au același scop, din punctul de vedere al obligațiilor fiscale, ca și acordurile privind evitarea dublei impuneri.

Deși obligația de asigurare este determinată în funcție de locul de muncă, acordurile privind asigurările sociale se referă la legislația țării în care se desfășoară activitatea, pe baza căreia se determină obligația de asigurare.

Aceste acorduri nu prevăd nici o lege specifică sau nouă, deoarece acestea sunt puse în aplicare pe baza legislației și a sistemului de asigurări sociale (asigurările de pensii) a fiecărei țări în parte, acestea doar coordonează aplicarea acestor legi atunci când legile respective sunt puse în aplicare. În acest sens, aceste acorduri, deși scopul lor principal este de a permite realizarea legii pe baza prestării muncii și a asigurărilor în străinătate, pot avea, de asemenea, efecte restrictive. Aceasta nu este doar o consecință a faptului că, atunci când se negociază reglementările bilaterale ale relațiilor în domeniul asigurărilor sociale (de pensii), este mai ușor să se restrângă legea (aici sunt întotdeauna posibile derogările motivate de interesele țărilor negociante), dar și a limitărilor teritoriale ale anumitor drepturi.

Acordurile internaționale privind asigurările sociale, pe baza, de exemplu, a Constituției Republicii Croația, fac parte din ordinea juridică și au prioritate față de legi (*lex specialis*) și, pe această bază, au prioritate față de legislația națională, și așa este reglementat în aproape toate statele membre ale Uniunii Europene.

Fiecare stat membru al UE sau o țară terță a încheiat, în principiu, acorduri internaționale privind asigurările sociale cu alte țări, dar aici apare problema diferențelor dintre acordurile privind asigurările sociale, și lucrătorii detașați în diferite țări pot, de asemenea, să își exercite drepturi diferite atunci când sunt detașați în diferite țări. O apreciem parțial ca un dezavantaj al unor astfel de acorduri.

În ceea ce privește orice detașare căreia i se aplică Regulamentul 883/04, autoritățile competente sunt cele ale statului care au sarcina de a aplica sistemul de asigurări de pensie și sunt, de asemenea, competente să prelungească perioada de detașare care a început în temeiul acordurilor bilaterale, deoarece Regulamentul 883/04 se aplică acestor prelungiri.

Autoritățile publice responsabile cu asigurările de pensii vor elibera certificatul A1 la cererea angajatorului, în urma unei proceduri de verificare a condițiilor de detașare.

Certificatul A1 este un formular valabil în întreaga UE ca dovadă a faptului că lucrătorul este detașat și nu trebuie să plătească contribuții în țara de prestare a muncii pentru perioada specificată deoarece le plătește în țara din care este detașat. Astfel, contribuțiile conform regulilor sunt plătite în țara de origine și nu în țara în care este detașat lucrătorul.

De asemenea, ar trebui reiterat aici dreptul la asigurări de sănătate al lucrătorilor detașați. Odată cu aderarea fiecărei țări în calitate de membru cu

drepturi depline la UE, modul și domeniul de îngrijire a sănătății pentru persoanele asigurate care se află temporar în străinătate se modifică și variază în funcție de modalitatea în care acestea se aplică în statele membre ale Uniunii Europene (UE) (Statele contractante) sau în afara UE/SEE și, de asemenea, în țări care nu fac parte din acordul de cooperare socială (Liechtenstein, Norvegia și Islanda) (așa-numitele țări terțe). Astfel, atât modul, cât și domeniul de aplicare al îngrijirii medicale a unui lucrător detașat depinde de țara în care angajatorul l-a trimis temporar.

În secțiunea următoare se va face referire doar la asigurările de sănătate în statele membre ale Uniunii Europene (UE) și Spațiul Economic European, deși alte tipuri de asigurări sunt la fel de importante datorită globalizării economiei.

Modalitatea de a utiliza serviciile de îngrijire a sănătății ale persoanelor asigurate dintr-un stat membru UE/SEE pe durata șederii într-un alt stat membru este reglementată prin Regulamentul nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială ca regulamentul de bază (Regulamentul nr. 883/04) și Regulamentul nr. 987/2009 din 16 septembrie 2009 de stabilire a procedurii de punere în aplicare a Regulamentului nr. 883/04 care, prin urmare, este un regulament de executare (Regulamentul 987/09).

Regulamentele se aplică direct și în întregime și acestea sunt obligatorii în toate părțile sale, deci nu este necesar să le implementăm în legislația națională. Acestea au prioritate față de normele naționale. Regulamentele mai sus menționate au înlocuit în totalitate acordurile bilaterale privind asigurările sociale, pe care țările, înainte de a deveni membre ale Uniunii Europene, au semnat cu alte state membre ale UE/SEE și care au reglementat utilizarea asistenței medicale și, prin urmare, din punctul de vedere al asistenței medicale, în timpul detașării într-un stat membru al UE/SEE, acordurile bilaterale nu se aplică, ci Regulamentele.

Regulamentul 883/04 reglementează dreptul la asistență medicală în caz de ședere temporară, de reședință sau de muncă a persoanei asigurate pe teritoriul unui alt stat membru al UE/SEE și al unui tratament planificat. Toate dispozițiile regulamentului privind asistența medicală în timpul șederii temporare într-un alt stat membru se aplică și lucrătorilor detașați și altor persoane asigurate din țara de origine. Regulamentul 883/04 se aplică tuturor cetățenilor unui stat membru, apatrizilor și refugiaților care au reședința într-un stat membru căruia i se aplică sau a fost aplicată legislația unuia sau mai multor state membre, precum și membrilor familiilor acestora.

În domeniul asistenței medicale, este important ca o persoană să poată fi asigurată numai într-un singur stat membru UE/SEE, care este așa-numitul "stat competent" pentru această și în țara dată este asigurătorul competent.

În cazul unui lucrător detașat, țara competentă este țara în care se află sediul social al angajatorului care detașează lucrătorul pentru muncă temporară. Prin urmare, în cazul unui lucrător detașat al cărui angajator stabilit într-o țară detașează un lucrător temporar într-un alt stat membru, țara respectivă va fi țara de origine, iar autoritatea administrativă (ministerul, societatea de asigurări de sănătate etc.) în funcție de legislația țării respective, va fi asigurătorul competent.

În timpul unei șederii temporare pe teritoriul unui alt stat membru, asistența medicală este acordată în aceleași condiții ca și pentru persoanele asigurate din țara de ședere, dar pe cheltuiala asigurătorului propriu, prin care asistența

medicală acordată în conformitate cu regulamentul poate fi furnizată numai în instituțiile contractuale de asistență medicală, și anume ca parte a securității sociale și nu ca parte a îngrijirii private.

Dreptul la aceeași îngrijire medicală pentru persoana asigurată este exercitat în baza Cardului european de asigurări sociale de sănătate (CEASS) sau în limba engleză European Health Insurance Card (EHIC). Cardul este eliberat gratuit pentru un an, dar este eliberat lucrătorilor detașați pe întreaga durată a detașării (maxim 2 ani). Notificarea detașării se confirmă prin intermediul unui formular completat A1 menționat în secțiunea textului privind asigurarea de pensie.

Prin urmare, trebuie să se concluzioneze că formularul A1 este un act-cheie care trebuie completat separat pentru fiecare lucrător.

Partenerii proiectului au fost, de asemenea, întrebați: "Cine controlează contractele individuale de muncă ale lucrătorilor detașați în țara dvs.?"

1. Angajatorii, care le transferă angajaților
2. Sindicatele
3. Consiliul de întreprindere
4. Numai inspectoratele de muncă
5. Nimeni.
6. O altă instituție

În această întrebare era important să aflăm dacă reprezentanții lucrătorilor (sindicatele și/sau consiliile de întreprindere) au orice posibilitate sau competență de control sau de consultare în legătură cu contractele de muncă încheiate cu fiecare lucrător sau grup de lucrători care pleacă să lucreze în alte țări, adică țara de detașare. Cu toate acestea, trei parteneri (Macedonia, Spania și Lituania) au răspuns: "Angajatorii care le transferă lucrătorilor", partenerul din Serbia și, parțial, din Lituania au răspuns "Sindicatele", partenerii din Spania, Lituania, Polonia, Italia și Serbia: "Numai inspectoratul de muncă", liderul de proiect croat a răspuns "Nimeni" și, în plus față de alte răspunsuri, Serbia și Lituania au indicat Ministerului Muncii și Instituțiile de Stat și Sindicatul. Aceste răspunsuri sunt deosebit de neplăcute, deoarece în răspunsurile primite sindicatele aproape deloc nu sunt incluse în conținutul contractului individual de muncă al lucrătorilor detașați în numeroasele țări din care provin partenerii de proiect. Pentru majoritatea angajatorilor, interesul constă în cel mai puține drepturi ale lucrătorilor, ca să fie competitivi și pe baza prețurilor scăzute ale forței de muncă atunci când obțin un loc de muncă, iar o atenție mai mică este acordată competitivității pe baza altor costuri sau inovații dependente care contribuie indirect la scăderea cheltuielilor. Cu toate acestea, textul amendamentului la Directivă prevede că Directiva nu armonizează costurile forței de muncă în Europa și se limitează la ceea ce este necesar pentru a garanta condițiile adaptate la costurile și standardele de trai ale statului membru gazdă în timpul detașării.

Într-o piață internă extrem de competitivă, competitivitatea se bazează pe calitatea serviciilor, productivitatea, costurile, costurile forței de muncă fiind doar o parte din costurile totale și inovarea.

Inspectoratele de muncă, instituțiile de stat și ministerele trebuie să fie notificate cu privire la eventualele infracțiuni personale de către lucrătorul dat sau

de către un sindicat ca instituție care protejează drepturile lucrătorilor, precum și de către echipe mobile dacă sunt înființate în țări diferite. Lucrătorii, mai ales dacă provin din țări cu salarii minime scăzute și salarii și venituri în general scăzute, sunt interesați să câștige mai mulți bani și, ca indivizi, cu siguranță nu vor raporta posibilele nereguli, și chiar dacă, nu în număr mare. După cum reiese din răspunsuri, sindicatele nu au, în general, acces la contractele individuale de muncă și nu sunt în măsură să raporteze eventualele nereguli instituțiilor competente.

În Croația, de regulă, pentru fiecare țară și / sau contract în cadrul unei licitații este elaborat un regulament de muncă cu salarii și alte costuri ale lucrătorilor ca parte a unui plan de afaceri care nu este transmis consiliilor de întreprindere pentru consultare.

Din toate acestea, trebuie să se concluzioneze că angajații rămân singuri în deciziile și credința lor în angajator și, prin urmare, a fost încălcată o serie de directive care privesc consultarea reprezentanților angajaților și altele care se bazează pe directiva de bază. În niciunul dintre cazurile menționate, majoritatea angajatorilor nu vor respecta, din sine, prevederile directivei revizuite "Aceeși muncă, aceeași salarizare". Cu toate acestea, în ceea ce privește practica croată, au avut loc multe proteste în ceea ce privește salariile pe șantierele de construcții străine. Însă nu s-a ajuns la niciun litigiu deoarece litigiul se desfășoară în țara în care drepturile lucrătorului au fost încălcate. Dacă acestea sunt, de exemplu, țările așa-numite vechi UE, atunci serviciile avocațiale sunt foarte scumpe și, prin urmare, lucrătorii renunță la litigii, iar activitatea sindicală nu a fost rezolvată în așa fel încât apartenența sindicală într-o altă țară să fie recunoscută în condițiile de detașare. Astfel, fiecare sindicat reprezintă membrii săi gratuit sau pentru o taxă minimă. Prin urmare, atunci când un lucrător lucrează într-o altă țară, el este membru al sindicatului din țara de origine și nu în țara de detașare. Prin urmare, propunem o mai bună coordonare între sindicatele din aceleași sectoare, tipuri de activități, profesii și în funcție de organizarea lor profesională juridică. De asemenea, propunem o mai bună coordonare între angajatori, astfel încât legea să nu fie încălcată sau să fie verificată conformitatea cu aceasta. Concurența neloială dintre companiile europene nu constituie, cu siguranță, scopul angajatorilor care respectă toate regulile.

Cu toate acestea, trebuie subliniat faptul că piața reglementează din ce în ce mai mult drepturile lucrătorilor și, astfel, și ale lucrătorilor detașați. Astfel, în absența unei forțe de muncă, în special celei specializate, angajatorii sunt din ce în ce mai reticenti la nivelul Uniunii Europene să favorizeze mai puține drepturi, dar, dimpotrivă, drepturile forței de muncă devin tot mai puternice în diferite țări. Desigur, în țările cu salarii mai mari și un standard mai mare creșterile de salarii sunt importante, iar ceea ce este important, la acest lucru contribuie și lipsa ocupațiilor individuale ale lucrătorilor.

Cea de a opta întrebare a fost: "Cine informează un lucrător cu privire la drepturile care decurg dintr-o relație de muncă în țara în care acesta este detașat?"

1. Angajatorul
2. Sindicatele
3. O autoritate de stat – a se indica denumirea
3. Echipe mobile
4. Nimeni nu-și va cunoaște drepturile înainte de a pleca în țara de detașare.

La această întrebare am primit următoarele răspunsuri:

Partenerii din Spania și Serbia au răspuns că "Angajatorul" informează lucrătorul cu privire la drepturile care decurg din raportul de muncă din țara în care este detașat lucrătorul. Partenerul italian a răspuns că lucrătorul este informat de o autoritate de stat, iar liderii de proiect din Croația și partenerii din Macedonia și Polonia au răspuns că lucrătorul nu este informat de nimeni și acesta nu va ști despre drepturile sale până când nu pleacă în țara de detașare.

Din cauza unor astfel de răspunsuri, se poate concluziona că nu există o coordonare între sindicate și adesea și între angajatori. Lucrătorii nu se vor uita nici chiar pe site-ul sindicatului țării în care sunt detașați de către angajator pentru a lucra, pe care există cu siguranță un contract colectiv de muncă, și majoritatea sindicatelor europene pe site-ul web au, de asemenea, așa-numitele ghiduri pentru lucrătorii detașați, care sunt în principiu în limba engleză și limba țării gazdă.

Experiența practică a demonstrat într-adevăr și, în numeroase exemple din Croația, că, de fapt, ultimul răspuns este corect în cel mai mare număr de cazuri. De câteva ori lucrătorii au venit în străinătate la un șantier de construcții, cel mai adesea instalatori, lucrători în construcții și alții care au văzut pe loc că drepturile lor de muncă au fost reduse semnificativ. Lucrătorii locali și-au informat sindicatul național, care a informat sindicatul din țara de proveniență a lucrătorilor detașați. Au fost întreprinse diverse acțiuni, dar nu a fost inițiat niciun litigiu împotriva unui astfel de angajator, deoarece litigiul se desfășoară în țara în care dreptul lucrătorului este încălcat. Unii angajatori au majorat salariile lucrătorilor și alte drepturi financiare, în timp ce alții au preferat să-și găsească alți lucrători din afara Uniunii Europene fără a se conforma directivei și directivei revizuite privind drepturile lucrătorilor detașați și obligațiile angajatorilor față de aceștia.

Următoarea întrebare a fost în chestionarul "S": "Cu ce țări țara dvs. a semnat acorduri privind evitarea dublei impunerii; precizați cele mai importante pentru dvs. și numărul total de acorduri". Partenerii au oferit răspunsuri diferite, iar partenerul bulgar a scris o serie de acorduri specifice și data semnării lor, sunt enumerate mai jos și pe baza datelor Agenției Naționale de Republica Bulgaria, actualele acorduri care se aplică sunt 67 dintre acestea:

Republica Federală Germania de la 26 ianuarie 2011; Republica Austria de la 19.01.2012; Republica Franceză de la 17.12.2005; România de la 23.12.2016; Republica Polonă de la 20.02.2005; Republica Elenă de la 22.02.2005; Regatul Danemarcei de la 22.02.2005; Irlanda de la 22.02.2005; Regatul Spaniei de la 22.02.2005; Republica Italiană de la 22.02.2005; Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord de la 05.02.2016; Republica Estonia de la 31.03.2009; Republica Cipru de la 22.02.2005; Republica Letonia de la 10.08.2007; Republica Lituania de la 10.08.2007; Republica Portugheză de la 14.02.2005; Ungaria de la 17.12.2005; Republica Finlanda de la 17.12.2005; Regatul Țărilor de Jos de la 17.12.2005; Republica Croația de la 17.12.2005; Confederația Elvețiană de la 21.11.2013; Regatul Suediei de la 17.12.2005; Republica Cehă de la 17.12.2005; Regatul Norvegiei de la 20.01.2016; Marele Ducat al Luxemburgului de la 22.02.2005; Republica Macedonia de la 22.02.2005; Republica Malta de la 22.02.2005; Republica Slovacă de la 17.12.2005; Republica Slovenia de la 17.10.2005; Regatul Belgiei de la 22.02.2005; Republica Populară Chineză de la 22.02.2005; Statele Unite ale Americii de la 31.03.2009; Canada de la 22.02.2005; Federația Rusă de la 14.02.2005; Republica

Liban de la 22.02.2005; Republica Azerbaidjan de la 31.03.2009; Republica Albania de la 22.02.2005; Republica Algeria Democratică și Națională de la 10.08.2007; Republica Armenia de la 26.01.2011. Regatul Bahrain de la 26.01.2011, Republica Belarus de la 22.02.2005; Republica Turcia de la 17.12.2005; Republica Socialistă Vietnam de la 22.02.2005; Georgia de la 22.02.2005; Republica Arabă a Egiptului de la 22.02.2005; Republica Zimbabwe de la 22.02.2005; Israel de la 22.02.2005, Republica India de la 22.02.2005; Republica Indonezia de la 22.02.2005; Republica Islamică Iran de la 10.08.2007; Regatul Iordaniei de la 31.03.2009; Republica Kazahstan de la 22.02.2005 Qatar de la 26.01.2011; Republica Populară Democrată Coreeană de la 22.02.2005, Republica Coreea de la 22.02.2005; Kuweit de la 22.02.2005; Regatul Maroc de la 22.02.2005; Republica Moldova de la 18.02.2005; Mongolia de la 20.02.2005; Emiratele Arabe Unite de la 31.03.2009; Republica Singapore de la 14.02.2005; Republica Arabă Siria 17.02.2005; Regatul Thailandei 17.12.2005; Republica Uzbekistan 10.08.2007; Ucraina 17.12.2005; Republica Africa de Sud 10.08.2007; Japonia 20.09.2004.

Liderul de proiect a indicat cele mai importante țări cu care au fost încheiate acorduri și acestea sunt următoarele: Austria, Belgia, Republica Cehă, Danemarca, Franța, Irlanda, Germania, Țările de Jos, Slovenia, Suedia și se știe că Croația a încheiat 59 de astfel de acorduri. Partenerul italian a indicat numai țările care i se par a fi cele mai importante și acestea sunt: România de la 2017. În ultimii zece ani s-au încheiat acordurile cu zece țări din UE și cele europene (în special importante sunt Elveția 2016 și Luxemburg 2015). Partenerul lituanian a raportat următoarele: 55 de țări în total; țările Uniunii Europene - țările scandinave, Germania, Irlanda, Polonia etc.

Partenerul polonez a declarat că Polonia are acorduri cu 89 de țări, cele mai importante fiind acordurile cu Danemarca, Ungaria, Marea Britanie, Franța, Țările de Jos, Germania și altele. Serbia a indicat doar cele mai importante țări, iar numărul total de acorduri/contracte încheiate nu este cunoscut, iar aceste țări sunt: Germania, Slovenia, Slovacia și altele.

Spania, precum Bulgaria, a raportat o serie de acorduri încheiate privind evitarea dublei impuneri. Albania, Germania, Andorra, Arabia Saudită, Algeria, Argentina, Armenia, Australia, Austria, Barbados, Belgia, Bolivia, Bosnia, Brazilia, Bulgaria, Canada, Qatar, Republica Cehă, Chile, China, Cipru, Columbia, Coreea de Sud, Costa Rica, Croația, Cuba, Danemarca, Ecuador, Egipt, Emiratele Arabe Unite, Slovacia, Slovenia, SUA, Estonia, Filipine, Italia, Jamaica, Japonia, Kazahstan, Kuweit, Letonia, Lituania, Luxemburg, Macedonia, Malaezia, Malta, Maroc, Mexic, Moldova, Nigeria, Norvegia, Noua Zeelanda, Oman, Pakistan, Panama, Polonia, Portugalia, Marea Britanie, Republica Dominicană, România, Federația Rusă, El Salvador, Senegal, Serbia, Singapore, Africa de Sud, Suedia, Elveția, Thailanda, Trinidad Tobago, Tunisia, Turcia, Uruguay, Uzbekistan, Venezuela, Vietnam. În total, Spania a încheiat acorduri privind evitarea dublei impuneri cu 89 de țări.

Salariile lucrătorilor sunt impozitate în conformitate cu legislația națională a țării de origine, indiferent dacă salariile sunt plătite în țara sau în orice altă țară în care este detașat lucrătorul, sursa veniturilor este aceeași și venitul din muncă este impozitat. La aderarea la Uniunea Europeană, țara nu își schimbă modul de impozitare a salariilor în raport cu reglementările în vigoare în țara de origine. Ca și înainte, în cazul în care țara respectivă a încheiat cu cealaltă țară un acord internațional privind evitarea dublei impuneri, acordurile internaționale au prioritate față de prevederile reglementărilor fiscale din țara de origine.

De exemplu, Croația a încheiat și aplică acorduri internaționale de evitare a dublei impuneri cu 54 de țări, dintre care 24 sunt state membre ale Uniunii Europene și trei sunt membre ale Spațiului Economic European (SEE). Unele dintre acorduri au fost adoptate prin succesiune din țara anterioară. Acest lucru se aplică și țărilor care negociază în prezent statutul lor de membru al Uniunii Europene, așadar este bine să se sublinieze, cu atât mai mult că o parte dintre ele sunt parteneri ai acestui proiect.

Deși toate acordurile conțin dispoziții similare referitoare la impozitarea veniturilor, care au fost subliniate în mod deosebit la conferințe, atunci când se aplică dispozițiile unui acord specific, trebuie citite dispozițiile relevante care reglementează impozitarea veniturilor din muncă dependentă.

Salariile din aceste contracte sunt incluse sub denumiri diferite, dar similare: "muncă dependentă" sau "activitate personală dependentă" sau "relație de muncă" etc. În conformitate cu dispozițiile de bază ale articolelor din acorduri, salariile și veniturile similare pe care un rezident a unui stat contractant derivă din muncă vor fi impuse impozitării numai în acel stat, cu excepția cazului în care se lucrează în mod dependent în celălalt stat contractant. Pentru o astfel de muncă, veniturile obținute din muncă pot fi impozitate în această țară.

Faptul dacă remunerația va fi impozitată în țara de reședință (țara de origine) sau în țara în care este detașat lucrătorul este determinat de dispozițiile în temeiul cărora trebuie îndeplinite cele trei condiții.

Acestea sunt: 1. o perioadă de lucru de până la 183 de zile în țara de detașare, care este reglementată în mod diferit în fiecare țară; 2. remunerația este plătită de angajator în țară sau remunerația este plătită în numele său de către angajatorul din țara de detașare și apoi se rambursează de către angajatorul din țară sau țara de origine; 3. remunerația nu este imputată unei unități organizaționale permanente sau unui sediu permanent pe care angajatorul le are în această țară. În majoritatea țărilor, condiția de impozitare a salariilor în țara de origine este aceea că perioada de 183 de zile începe și se termină într-un an calendaristic sau într-un an contabil. Trebuie reținut că perioada de referință poate varia de la o țară la alta. În unele țări, anul fiscal coincide cu anul calendaristic.

Alte țări au o perioadă de la 1 iulie a anului curent până la 30 iunie a anului următor sau altfel, dar nu este un an calendaristic.

În mod simplu, dacă țara de origine are un acord de evitare a dublei impuneri cu o altă țară, diferența de impozit este plătită de angajat în țara de origine dacă rata de impozitare a salariului din țara de detașare este mai mică decât cea din țara de origine. Calculul unui astfel de impozit pe salarii (venit de la muncă) este, de

asemenea, influențat de faptul dacă perioada fiscală coincide cu anul calendaristic, ca și în țara de origine sau este o altă perioadă fiscală. Angajații nu cunosc acest lucru până când nu primesc o decizie fiscală din partea Autorității Financiare pentru a calcula așa-numita datorie fiscală pentru un anumit an calendaristic. Datoria fiscală trebuie decontată în termen de 8 zile, în conformitate cu reglementările, iar recursul împotriva calculului diferenței fiscale nu reține plata acesteia. Prin urmare, surprize neplăcute pentru angajați le constituie calculele fiscale primite în țară cu rate de impozitare mai mari și chiar mult mai mari.

Nu în ultimul rând, trebuie remarcat faptul că țările au, în principiu, acorduri/contracte identice după text și drepturi, astfel încât acestea sunt aproape identice atunci când sunt încheiate de exemplu cu Croația sau cu Germania. Cu toate acestea, aplicarea lor aproape identică poate fi observată în cazul celui mai mare număr de țări – și acest lucru a fost menționat în cadrul conferințelor organizate în cadrul acestui proiect.

În legătură cu această problemă, prin chestionar am vrut să știm ce rată a impozitării salariilor angajaților există în țări - cel puțin cele ale căror reprezentanți sunt implicați în acest proiect. Dacă am fi primit datele relevante, am fi putut să întocmim un tabel al ratelor de impozitare a salariilor în fiecare țară. Cu toate acestea, nu există răspunsuri la aceste întrebări sau partenerii au furnizat date diferite. Unii dintre parteneri au indicat o cotă generală de impozite și taxe pe salarii, însă nu au indicat o cotă separată a impozitului pe salarii și venituri, nici o posibilă scutire fiscală care există în Croația, de exemplu, într-un număr mare, și numai în unele răspunsuri s-a oferit o rată de impozitare.

Credem că ratele de impozitare ar fi mai avantajoase pentru toți participanții la acest proiect [?]. Poate că, pe exemplul Croației, se poate înțelege scopul acestei întrebări și rezultatele posibile obținute – voi lua un salariu model de 6000 € înainte de impozitare, care are toate elementele statelor de plată și pentru care s-a calculat fiecare element.

Salariul brut	51.000,00 HRK	ceea ce dă 6000 €	1€=7,5 HRK			
Pensie Pilonul 1	7.650,00 HRK		Cota	15,0%		
Pensie Pilonul 2	2.550,00 HRK		Cota	5,0%		
Venituri	40.800,00 HRK					
Impozitare personală	3.800,00 HRK		factor	1	bază	2.500,00 HRK
Baza fiscală	37.000,00 HRK					
Rata de impozitare 24%	7.200,00 HRK		Cota	24,0%	bază	30.000,00 HRK
Rata de impozitare 36%	2.520,00 HRK		Cota	36,0%	bază	7.000,00 HRK
Impozitul total	9.720,00 HRK					
Impozitul local	1.749,60 HRK		Cota	18,00%	bază	9.720,00 HRK
Impozitul total și local	11.469,60 HRK					
Suma netă:	29.330,40 HRK					
Salariul brut	51.000,00 HRK					
Contribuția de sănătate	8.415,00 HRK		Cota	16,5%		
Costul total al salariului	59.415,00 HRK		factor	2,03		

Deci, întrebarea a fost legată de cotele de impozitare, care în Croația sunt de 24% și 36%.

În cele din urmă, pentru a afla unde cum ar arăta toate calculele consecvente și, astfel, structura salariilor pe țări, am pus întrebarea: "Angajatorul introduce în sistemul IMI structura salarială a lucrătorilor detașați?"

Partenerii din Serbia și Italia au răspuns "NU", iar ceilalți parteneri au răspuns "Nu știu, pentru că nu am astfel de informații". În acest caz, este important să se sublinieze în special conținutul Directivei revizuite și să se pornească de la durata detașării lucrătorului.

Elementele de remunerare a muncii în conformitate cu legislația națională sau cu contractele colective de muncă universale aplicabile ar trebui să fie clare și transparente pentru toți furnizorii de servicii. Prin urmare, este justificată impunerea obligației statelor membre de a publica componentele remunerației pentru muncă pe un site web comun prevăzut de directiva modificată.

În dezbaterile privind Directiva modificată, a apărut o întrebare cu privire la perioada de detașare, în sensul că este de 12 luni cu posibilitatea prelungirii perioadei de detașare sau dacă este tot încă o perioadă de 24 de luni. Cu toate acestea, consider că durata perioadei de detașare a fiecărui lucrător este determinată de contractul individual de muncă și de alte acte, astfel încât este

voința lucrătorului. În plus, perioada de detașare ar trebui luată în considerare și din punctul de vedere al Directivei în sine, întrucât Directiva 96/71/CE reglementează trei tipuri de detașare: furnizarea directă de servicii de către o întreprindere în cadrul unui contract de servicii, detașarea în contextul unei unități sau întreprinderi care face parte dintr-un grup ("detașarea în interiorul grupului") și detașarea lucrătorilor de către o întreprindere de muncă temporară stabilită într-un alt stat membru. Un nou articol 2a a fost introdus în secțiunea 1 a Directivei. Acest articol se referă la codul muncii aplicabil lucrătorilor detașați dacă durata anticipată sau efectivă a detașării depășește 24 de luni. Cu toate acestea, durata posibilă a prestării de servicii nu este pusă la îndoială. Curtea de Justiție a Uniunii Europene în mod consecvent consideră că diferența dintre libertatea sediului și libertatea de prestare a serviciilor în mod temporar ar trebui să fie determinată de la caz la caz, ținând cont nu numai de durata, ci și de frecvența, periodicitatea și continuitatea furnizării de servicii.

Prin urmare, alineatul 1 din noul articol 2a al Directivei se aplică atunci când se preconizează că perioada de detașare depășește 24 de luni sau când perioada efectivă de detașare depășește 24 de luni. În ambele cazuri, statul membru de origine este țara în care munca este efectuată în mod obișnuit. Din aplicarea Regulamentului Roma I rezultă că la contractul individual de muncă al acestor lucrători detașați se aplică codul muncii din statul membru de origine dacă niciuna dintre părți nu a ales o altă lege. În cazul în care o altă lege a fost aleasă pe această bază, lucrătorul nu va pierde protecția oferită de dispozițiile de la care poate, prin acord, să facă derogări în temeiul legislației statului membru de origine.

Pentru a evita eludarea legii și în cazul locuirii lucrătorilor pentru efectuarea aceleiași sarcini, calculul perioadei de detașare ține seama de durata totală a detașării lucrătorilor în cauză. Această regulă se aplică ori de câte ori durata cumulată este mai mare de 24 de luni, dar numai lucrătorilor care sunt detașați pe o perioadă de cel puțin șase luni, pentru a respecta principiul proporționalității. Având în vedere cele de mai sus și cu angajamentul maxim de a respecta dispozițiile Directivei, considerăm că perioada de detașare nu aduce atingere dispozițiilor generale și că ar trebui lăsată industriilor o evaluare reală, iar lucrătorilor să-și exprime voința prin încheierea contractelor individuale de muncă.

Salariile și remunerațiile lucrătorilor detașați reprezintă o problemă mult mai complexă și sunt expuse deciziilor arbitrare ale angajatorilor, mai ales atunci când lucrătorii din țările cu salarii minime mici sunt detașați să lucreze într-o țară cu salarii minime ridicate și cu reglementarea altor venituri nespécificate prin lege sau prin contracte colective de muncă din țara de origine. Lucrătorii care nu sunt bine plătiți sunt foarte nemulțumiți în astfel de condiții, ceea ce poate duce la scăderea productivității, la creșterea profitului pentru angajatorii care nu respectă Directiva și la litigii, precum și la o tranziție directă la societățile care operează în țara gazdă a lucrătorului detașat. Acest lucru se aplică în special angajatorilor care trimit lucrători la orice lucrare din partea estică a Uniunii Europene către țările din Europa Centrală și de Vest. Prin urmare, este foarte important să se respecte Directiva modificată în acest teritoriu. Mai mult decât atât, prin stabilirea unor salarii mai mici și a veniturilor salariaților în cadrul concursurilor, există o concurență neloială între angajatorii care nu aplică integral Directiva în ceea ce privește salariile și veniturile angajaților și angajatorilor care o aplică pe deplin. Trebuie subliniat faptul că pe o piață internă competitivă furnizorii de servicii concurează nu numai prin costurile

forței de muncă, ci și prin productivitate sau calitatea și inovația bunurilor și serviciilor lor și este recomandat ca angajatorii să ia în considerare aceste elemente foarte importante. Credem că angajatorii care nu vor încerca să încalce drepturile lucrătorilor vor fi, de asemenea, pe partea sindicatelor și în cadrul unui dialog social vor dori să rezolve problema statutului lucrătorilor pentru satisfacerea reciprocă, în special în situația unui deficit permanent de forță de muncă pe piață. În timpul dezbaterii privind Directiva revizuită, asociațiile patronale la nivel european nu au primit-o cu entuziasm. Cu toate acestea, la nivel de angajator, sindicatele și angajatorii trebuie să fie de acord, prin contracte colective de muncă sau contracte individuale de muncă, cu privire la drepturile și obligațiile lucrătorilor în momentul detașării în altă țară. În același timp, susțin contractele colective de muncă la nivel de întreprindere, deoarece acestea sunt direct legate de angajații companiei date. Contractele colective sectoriale naționale nu trebuie să abordeze această problemă, deoarece se aplică tuturor companiilor din domeniul pentru care sunt încheiate, iar unele companii nu sunt deloc interesate de prevederile acestora, deoarece nu trimit lucrători să lucreze în alte țări.

În orice caz, obiectivul Directivei revizuite este de a stabili norme privind remunerarea pentru muncă în statele membre, în conformitate cu legile și practicile acestora. Cu toate acestea, normele naționale de remunerare a muncii aplicabile lucrătorilor detașați trebuie să fie justificate de necesitatea de a proteja lucrătorii detașați și nu ar trebui să constituie o restricție disproporționată în ceea ce privește furnizarea transfrontalieră de servicii. Elementele de remunerare a muncii în conformitate cu legislația națională sau cu contractele colective de muncă universale aplicabile ar trebui să fie clare și transparente pentru toți furnizorii de servicii. Prin urmare, este justificată impunerea unei obligații pentru statele membre de a publica componentele remunerației pentru muncă pe un site web comun, prevăzut la articolul 5 din Directiva de punere în aplicare. Trebuie remarcat faptul că statisticile la nivel național privind lucrătorii detașați nu există deloc. Datele privind numărul de lucrători detașați sunt deținute de fiecare angajator și majoritatea nu sunt gata să informeze reprezentanții lucrătorilor (sindicate și consilii de întreprindere) despre ele.

De asemenea, Directiva prevede că actele cu putere de lege, actele administrative sau contractele colective de muncă aplicate în statele membre pot garanta că societăților nu li se permite prin subcontractare să evite normele care să garanteze anumite condiții de muncă legate de salarii. Acolo unde există reguli privind remunerarea muncii la nivel național, un stat membru le poate aplica în mod nediscriminatoriu societăților care detașează lucrători pe teritoriul său, cu condiția să nu existe restricții disproporționate privind prestarea transfrontalieră de servicii.

În plus față de salarii, o nouă dispoziție din Directiva modificată este foarte importantă, care prevede că remunerația pentru muncă include toate elementele de remunerație pentru muncă, care devin obligatorii prin legislația națională, reglementarea sau dispoziția administrativă, contractele colective de muncă sau rezultatele arbitrajului care au fost declarate universal aplicabile și/sau în absența unui sistem în care contractele colective de muncă sau rezultatele arbitrajului sunt declarate universal aplicabile, prin alte contracte colective de muncă sau prin rezultatele arbitrajului în statul membru în care este detașat lucrătorul.

Având în vedere această circumstanță, trimitem atât lucrătorii, cât și angajatorii la contractele colective de muncă, hotărârile judecătorești care au fost de asemenea

pronunțate prin practica judiciară și alte documente similare, pentru a se familiariza cu drepturile muncii din țara de detașare pentru a evita conflictele inutile. Acest lucru se aplică nu numai salariilor lucrătorilor, ci și tuturor celorlalte elemente ale veniturilor pentru muncă. De exemplu, se recunosc costurile de transport la și de la locul de muncă, ale orele suplimentare plătite, cele aferente muncii de noapte, zilelor libere și sărbătorilor legale, astfel cum sunt definite de lege, concediilor cu plată și altora asemenea. De asemenea, trebuie menționat faptul că lucrătorii sunt mai puțin mulțumiți de salariul lor dacă acesta este mai mare decât sumele minime, dar nu se plătesc alte prestații care sunt recunoscute în țara în care sunt detașați, așadar nu sunt îndeplinite alte condiții pe care lucrătorii din țara lor de origine au dreptul și la care sunt privați.

Directiva recomandă, de asemenea, transparența, astfel încât statele membre ar trebui să publice pe un site web oficial național național, conform articolului 5 din Directiva 2014/67/UE, elementele de remunerare a muncii în conformitate cu litera (c) din directiva respectivă.

La sfârșitul acestei părți a textului, trebuie subliniat faptul că reprezentanții sindicatelor din proiect au susținut puternic faptul că aceeași remunerație ar trebui determinată și plătită angajatului pentru aceeași muncă, deși există conștiința că angajații din statele membre și din țările terțe, care au salarii minime mai mici, au stabilit în principiu, de asemenea, în contractele lor, salariul minim, stabilit în statele membre occidentale ale Uniunii Europene. Cu toate acestea, acest lucru nu ar trebui să fie permis, întrucât ar avea loc eludarea și nu s-ar aplica Directiva modificată și ar conduce la tratarea inegală a lucrătorilor.

Angajatorii și-au exprimat în mod clar și precis nevoia de cooperare și prin concluzii și discuții și cooperare între ele, cu sindicatele și guvernele naționale.

Și în sfârșit, ultima întrebare din chestionar a fost următoarea: "Dacă se aplică regula "Salariu egal pentru muncă egală" în țara sau compania dvs.?"

Partenerii din Serbia și Lituania au răspuns "da", partenerii din Macedonia și Polonia au răspuns "NU", iar partenerii din Spania și Italia au răspuns "parțial", spunând că legea "Salariu egal pentru muncă egală" nu se aplică remunerării femeilor, persoanelor cu responsabilități familiale în toate domeniile. Astfel, trebuie să se concluzioneze că încă există ignorarea dreptului la egalitatea de remunerare pentru grupurile cele mai egale.

1. Deoarece sunt trase concluziile pentru fiecare domeniu, nu este nevoie să le repetăm. Cu toate acestea, mulțumim tuturor partenerilor de proiect care au furnizat rapoarte scrise despre activitățile naționale desfășurate, precum și tuturor partenerilor care au răspuns la întrebările din chestionar, deoarece fără această contribuție și informații despre țări, această publicație nu ar fi fost publicată și ar fi rămas doar un comentariu teoretic privind Directiva în sine. Practica întotdeauna completează teoria și este foarte importantă pentru înțelegerea suplimentară a teoriei. Prin urmare, vă mulțumesc tuturor pentru contribuția Dvs. la acest proiect.
2. Valoarea implementării acestui proiect este importantă și semnificativă, deoarece partenerii din proiect au obținut toate instrumentele necesare pentru a continua la nivel național eforturile sale în vederea implementării Directivei și a Directivei revizuite în legislația națională și în contractele colective de muncă la toate nivelurile și în contractele individuale de muncă ale fiecărui lucrător detașat. Despre aceste activități au fost pregătite prezentări privind conținutul Directivei și amendamentul acesteia, un ghid pentru lucrătorii detașați, care descrie documentele minime pe care lucrătorul le are cu el la momentul detașării și această publicație finală, care, în anumite domenii, de asemenea evidențiază anumite locuri sau practici bune și rele în țările individuale, dar care sunt cei mai buni profesori din domeniul aplicării Directivei.
3. Ne așteptăm ca partenerii proiectului să continue să lucreze la nivel tripartit și bilateral pentru a implementa pe deplin Directiva pentru a satisface toți partenerii sociali din fiecare țară din care provin participanții la proiect.
4. În cazul în care un astfel de proiect continuă, ar fi util să se desfășoare mai multe activități cu partenerii la nivel național, astfel încât informațiile privind posibilitățile și aplicarea Directivei să ajungă la cât mai mulți lucrători posibil.
5. Mișcarea lucrătorilor în Europa și în întreaga lume nu este nouă pentru toate țările de origine ale organizațiilor implicate în acest proiect și această mișcare are loc de mai mulți ani sau chiar de secole. Aceasta a fost intensificată în special ca urmare a globalizării economiei. Se ridică doar o singură întrebare cu privire la faptul dacă toți angajații au aceleași drepturi cu angajatorii lor străini și, în special, dacă angajatorii străini plăteau aceleași salarii și alte taxe pentru aceeași muncă, care sunt adesea prevăzute în Directivă și amendamentele și completările acesteia.91/56 - 96/2016.



With financial support from the European Union

GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF CROATIA
Office for Cooperation with NGOs

This project is co-financed by the Croatian Government Office for Cooperation with NGOs. The views expressed in this publication are the sole responsibility of Sindikat metalaca Hrvatske - Industrijski sindikat and can in no way be taken to reflect the views of the Government Office for Cooperation with NGOs.

The contents of this publication are the sole responsibility of Sindikat metalaca Hrvatske - Industrijski sindikat and do not necessarily reflect the opinion of the European Union.