

## HOTĂRÂRE nr. 39 din 13 martie 2016

privind adoptarea opiniei referitoare la propunerea de Directivă a Parlamentului European și a Consiliului de modificare a [Directivei 96/71/CE](#) a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii COM(2016) 128

EMITENT • **CAMERA DEPUTAȚILOR**

Publicat în **MONITORUL OFICIAL nr. 295 din 19 aprilie 2016**

**Data intrării în vigoare 19-04-2016**

În temeiul prevederilor art. 67 și ale [art. 148 din Constituția României, republicată](#), ale [Legii nr. 373/2013](#) privind cooperarea dintre Parlament și Guvern în domeniul afacerilor europene și ale art. 160-185 din Regulamentul Camerei Deputaților, aprobat prin [Hotărârea Camerei Deputaților nr. 8/1994](#), republicat, Camera Deputaților adoptă prezenta hotărâre.

### Articolul UNIC

Luând în considerare Opinia nr. 4 c-19/372, adoptată de Comisia pentru afaceri europene în ședința din 5 aprilie 2016, Camera Deputaților:

1. Susține toate acele prevederi din propunerea de directivă privind detașarea lucrătorilor, destinate protejării de orice formă de abuz și exploatare, precum și limitarea posibilității întreprinzătorilor de a-și maximiza profitul prin acte oneroase, în special prin munca nedeclarată, activitățile profesionale independente false, externalizare și subcontractare.
  2. Semnalează faptul că înființarea unor societăți de tip "cutie poștală" în țări cu nivele reduse de impozitare, indicată în propunerea de directivă ca exemplu de abuz, ține mai degrabă de reglementarea din sfera combaterii evaziunii fiscale unde, în pofida unor acțiuni de reglementare recente, Uniunea Europeană nu are încă rezultate suficiente.
  3. Susține propunerea din proiectul de Raport referitor la dumpingul social în Uniune [2015/2255(INI)] al Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale din Parlamentul European, care prevede publicarea unei liste a întreprinderilor care au comis încălcări grave ale legislației Uniunii în domeniul ocupării forței de muncă.
  4. Consideră că în condițiile în care economia neagră reprezintă între 9 și 21% (în statele membre cu salarii mari), iar numărul lucrătorilor nedeclarați este estimat a fi de 20 de ori mai mare decât al celor detașați, munca nedeclarată constituie cea mai serioasă formă de concurență neloială și, în comparație cu aceasta, anumite erori de implementare din domeniul detașării lucrătorilor sunt nesemnificative, putând fi mult mai ușor corectate printr-o mai bună implementare a [Directivei 96/71/CE](#), cu completările aduse de [Directiva 2014/67/UE](#).
  5. Apreciază că în ceea ce privește combaterea abuzurilor și fraudelor sunt posibile consolidarea cooperării administrative și punerea în aplicare de către autoritățile competente ale statelor membre a unor măsuri administrative și de control care să permită îmbunătățirea protecției lucrătorilor detașați.
- Reamintește că la nivel european au fost adoptate instrumente suficiente (în special [Directiva 2014/67/UE](#)) care, dacă ar fi pe deplin aplicate, ar fi în măsură să producă efectele scontate.
6. Consideră că dacă situațiile în care întreprinderile au profitat de diferențele de salarizare dintre statele membre și au utilizat detașarea ca modalitate de exploatare a acestor diferențe nu reprezintă un comportament impropriu, ci unul obișnuit, tipic economiei de piață, tot în același mod și conform aceluiași principiu, acela al exploatarea unor diferențe între diverse piețe, făcându-se și investițiile; de altfel, întreprinzătorii caută să exploateze și regimurile fiscale diferite, iar recente progrese ale UE în acest domeniu sunt încă incipiente.
  7. Consideră că o convergență a nivelurilor salariale se poate realiza doar printr-un proces de dezvoltare economică și că propunerea de directivă nu va reuși "să introducă egalitatea de remunerare" prin măsurile prezentate; în schimb, ea va determina eliminarea de pe piața internă a numeroși operatori economici din noile state membre și va provoca serioase pierderi de locuri de muncă.
  8. Semnalează faptul că reducerea salariilor în statele cu economii dezvoltate este provocată, mai ales, de necesitatea de a menține competitivitatea întreprinderilor europene în cadrul unei economii globalizate care nu are nicio legătură cu detașarea lucrătorilor din statele membre ale UE.
  9. Reamintește faptul că extinderea Uniunii Europene către statele din spatele fostei "cortine de fier" a reprezentat o reparație istorică pentru acestea și o promisiune asumată la cel mai înalt nivel politic de către Uniune și de statele membre că procesul de convergență va fi unul substanțial și continuu.
- Consideră că odată ce Uniunea Europeană a dovedit că poate depăși crize excepționale, așa cum a fost criza financiară din anul 2008, nu mai există motive de întrerupere a procesului de convergență.
10. Constată cu surprindere, își manifestă îngrijorarea și regretă faptul că unele state membre cu economii dezvoltate au insistat pentru revizuirea [Directivei 96/71/CE](#), chiar înainte de aplicarea integrală a [Directivei de executare 2014/67](#).
- Consideră că această insistență se datorează unor dificultăți de politică internă și unor presiuni din partea opiniei publice, dar că acest transfer al problemelor interne la nivelul Uniunii Europene, iar mai apoi de la nivelul Uniunii

către statele membre cu economii mai puțin dezvoltate nu poate fi acceptat; de aceea salută demersurile statelor membre care se opun revizuirii [Directivei 96/71/CE](#).

11. Reamintind conținutul articolului 3 (1) TUE care prevede că "Uniunea urmărește să promoveze pacea, valorile sale și bunăstarea popoarelor sale", observă că, în realitate, propunerea de directivă urmărește de facto să sporească bunăstarea cetățenilor statelor membre dezvoltate economic, unde salariile sunt mai mari, în detrimentul cetățenilor statelor membre mai puțin dezvoltate economic, unde salariile sunt mai mici.

12. Reamintind conținutul articolului 3 (3) TUE care prevede că "Uniunea instituie o piață internă. Aceasta acționează pentru dezvoltarea durabilă a Europei, întemeiată pe o creștere economică echilibrată și pe stabilitatea prețurilor, pe o economie socială de piață cu grad ridicat de competitivitate, care tinde spre ocuparea deplină a forței de muncă și spre progres social", apreciază că propunerea de directivă nu răspunde nici cerinței privind gradul ridicat de competitivitate, nici cerinței privind ocuparea deplină a forței de muncă și nici cerinței privind progresul social.

13. Observă că, deși invocă în mod corect articolul 3 din TUE, care prevede că Uniunea promovează justiția socială și protecția socială, și articolul 9 din TFUE, care prevede că Uniunea are sarcina de a promova un nivel ridicat al ocupării forței de muncă, Comisia Europeană interpretează părtinitor semnificația acelor prevederi, în măsura în care creșterea nivelului de ocupare poate fi asigurată și prin angajarea unor lucrători care mai apoi sunt detașați, nu numai prin angajarea de lucrători locali.

Consideră că, prin aceasta, obiectivul declarat în propunerea de directivă cu privire la dezvoltarea unei piețe unice mai aprofundate și mai echitabile nu este realizat.

14. Reamintind conținutul articolului 27 din TFUE privind piața internă, care prevede faptul că "(...) Comisia ține seama de amplexarea efortului pe care anumite economii care prezintă decalaje ale nivelului de dezvoltare va trebui să îl susțină pentru instituirea pieței interne (...)", consideră că aceste prevederi sunt încălcate, întrucât, în inițiativa sa, Comisia Europeană nu a ținut cont de situația statelor membre cu economii mai puțin dezvoltate.

15. Consideră că principiul "remunerății egale pentru aceeași muncă" este incompatibil cu piața unică deoarece diferențele de salarizare constituie un element legitim al avantajului competitiv pe care îl au prestatorii de servicii.

16. Consideră că introducerea așa-numitei "remunerății egale pentru aceeași muncă" nu este soluția corectă pentru a face față abuzurilor și crede că aceasta aduce dezbinări politice, este contraproductivă din punctul de vedere al libertății de a presta servicii pe tot teritoriul UE și de asemenea conține aspecte sensibile în ceea ce privește interpretarea, punerea sa în practică, precum și compatibilitatea cu legislația existentă.

17. Semnalează faptul că efectele sociale din statele care practică detașarea pe o scară mai mare, ca urmare a dispariției multor oferte de muncă, pot fi severe și pot provoca mișcări sociale și dezechilibre, într-o perioadă în care Uniunea se confruntă deja cu o serie de crize acute și cu ascensiunea politicii populiste antieuropene.

18. Semnalează faptul că și statele membre cu economii mai puțin dezvoltate au probleme interne, în special datorate exodului forței de muncă înalt calificate către state cu economii dezvoltate, care oferă salarii mai mari și care își rezolvă astfel problemele de forță de muncă și de dezvoltare economică.

Observă că statele membre supuse fenomenului "brain drain" nu au insistat, nici măcar atunci când au exercitat președinția rotativă a Consiliului UE, ca Uniunea să reglementeze stoparea acestui fenomen sau instituirea unui sistem de juste compensații.

19. Semnalează faptul că argumentul Comisiei Europene, conform căruia "(...) diferențele semnificative dintre salarii distorsionează condițiile de concurență echitabile între întreprinderi, subminând astfel buna funcționare a pieței unice", ar putea fi interpretat și din altă perspectivă, respectiv "(...) prin anularea concurenței pe criterii salariale, protecția lucrătorilor cu salarii mari poate determina mărirea decalajului între salariile din diverse state sau regiuni ale Uniunii Europene, afectând astfel procesul de convergență".

Consideră că, în fond, faptul că diferențele salariale s-au accentuat în loc să se diminueze reprezintă un eșec al convergenței și o nerealizare a politicii de coeziune și în consecință nu ar trebui ca tot lucrătorii și întreprinderile să fie sancționați pentru această situație.

20. La act de faptul că în anul 2015 cel puțin 50.000 de lucrători români au fost temporar detașați în state membre ale Uniunii Europene și în Spațiul Economic European, România aflându-se astfel printre statele membre cu un număr important de lucrători detașați.

La act de faptul că această activitate aduce venituri semnificative la bugetul de stat, contribuind astfel la dezvoltarea economiei românești.

21. Contestă aplicarea sintagmei "dumping social" în cazul detașării lucrătorilor europeni, în proiectul de Raport referitor la dumpingul social în Uniunea Europeană [2015/2255(INI)] al Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale a Parlamentului European, întrucât o presiune de scădere a salariilor poate fi generată de orice tip de concurență.

Propune înlocuirea expresiei "dumping social" cu "decalaj salarial" pentru a evita confuzia și conotația negativă.

22. Semnalează faptul că obiectivul de a se asigura că dumpingul social nu este tolerat în Uniunea Europeană poate fi în acord sau în dezacord cu tratatele Uniunii, în funcție de definiția și de interpretarea termenului, respectiv o acțiune oneroasă organizată ca atare, având caracter infracțional sau speculativ, sau o acțiune personală, corectă, de căutare a unor oferte de muncă mai avantajoase într-o piață internă liberă.

Constată că și această interpretare diferită este o sursă de incertitudine juridică.

23. Semnalează faptul că măsurile anti-dumping social pot afecta politica de investiții a UE, deoarece investitorii nu pot fi convinși să investească în state membre sau în regiuni puternic dezvoltate economic, ci mai degrabă se vor orienta tot spre acele state membre și regiuni unde pot obține avantaje competitive.

Reamintește faptul că UE a lansat politici ample de încurajare a investițiilor și că nu ar fi coerent ca, pe de o parte, aceasta să creeze avantaje pentru investitori, iar, pe de altă parte, să le obtureze accesul la forță de muncă mai ieftină. De aceea consideră că opinia Comisiei Europene conform căreia "(...) Un cadru legislativ modernizat pentru detașarea lucrătorilor va contribui la crearea unor condiții echitabile și transparente pentru punerea în aplicare a Planului de investiții pentru Europa" nu se susține.

24. Observă că, pe de o parte, necesitatea de a menține condiții de concurență echitabile pentru toți furnizorii de servicii se aplică unilateral, prin egalizarea veniturilor de natură salarială, și că, pe de altă parte, sunt permise decalaje de altă natură, legate de exercitarea profesiei, ca de exemplu know-how-ul superior al lucrătorilor specializați în domenii de înaltă tehnicitate, calificarea superioară, adaptarea mai ușoară la mediul profesional, inclusiv în ce privește relațiile de muncă.

25. Reamintește că așa-zisa concurență neloială între lucrătorii detașați și lucrătorii locali, mai bine remunerați, îi afectează în egală măsură atât pe lucrătorii cu contracte de muncă obișnuite, proveniți din statele membre care detașează lucrători, cât și pe lucrătorii detașați pentru mai mult de 24 de luni, care, prin această limitare la 24 de luni a normelor juridice aplicabile statutului de lucrător detașat, devin practic lucrători locali.

26. Reamintește statelor membre care susțin propunerea de directivă că în unele sectoare sau subsectoare ale propriilor lor economii naționale există un deficit de forță de muncă și că ar fi regretabil să avantajeze acoperirea acestui deficit cu forță de muncă din state din afara Uniunii Europene.

27. Salută faptul că versiunea revizuită a Directivei privind detașarea lucrătorilor va prevedea în continuare că "(...) întreprinderile stabilite într-un stat din afara UE nu trebuie să beneficieze de un tratament mai favorabil decât întreprinderile stabilite într-un stat membru".

Consideră că este într-adevăr corect ca statele membre să aplice în cazul întreprinderilor stabilite în state terțe și care detașează lucrători pe teritoriul lor cel puțin aceleași cerințe ca cele pe care le aplică în cazul întreprinderilor care detașează lucrători stabiliți într-un stat membru al UE.

28. Semnalează faptul că în ultimii ani s-au înmulțit exponențial contractele cu timp parțial, denumite și contracte "zero ore", precum și contractele pe durată determinată și că aceste contracte, în care drepturile lucrătorilor locali sunt limitate, nu sunt superioare contractelor de detașare decât, eventual, la nivelul veniturilor salariale.

29. Apreciază faptul că aversiunea față de investiții, cauzată de riscurile persistente de pe piețele financiare, și perspectivele de creștere economică neconcludente în cazul mai multor state membre dezvoltate economic se vor manifesta în continuare și că aceasta va perpetua și chiar va amplifica fenomenul acordurilor dintre salariați și patronat în care salariații renunță la unele drepturi pentru a-și salva locurile de muncă.

Subliniază că, în acest context, revizuirea [Directivei 96/71/CE](#) nu se justifică, valoarea adăugată a propunerii de modificare a [Directivei 96/71/CE](#) nefiind suficientă pentru a justifica demersurile de reglementare ale Comisiei Europene.

30. Reamintind principiul conform căruia nu ar trebui create noi mecanisme înainte ca cele vechi să fi fost pe deplin utilizate, consideră oportună implementarea mai întâi a [Directivei 2014/67/UE](#), urmată de o evaluare efectivă a cadrului legislativ din domeniu, anterior inițierii oricăror altor discuții referitoare la modificarea regulilor stabilite prin [Directiva 96/71/CE](#).

31. În concluzie, consideră că inițiativa Comisiei Europene este inoportună, în contextul mai larg al promovării investițiilor, creșterii economice și asigurării bunăstării tuturor cetățenilor europeni, și că aceasta introduce linii de separație între statele membre, contrar spiritului european și al tratatelor Uniunii.

Atenționează asupra pericolului ca, introducând bariere suplimentare, inițiativa Comisiei Europene să afecteze libera prestație a serviciilor și mobilitatea lucrătorilor și, implicit, buna funcționare a pieței interne.

32. Ca urmare a aspectelor evidențiate mai sus, consideră că propunerea de directivă nu respectă condițiile de aplicare a principiilor subsidiarității și proporționalității, motiv pentru care a adoptat un aviz motivat, care completează observațiile și rezervele exprimate în prezenta hotărâre.

Această hotărâre a fost adoptată de către Camera Deputaților în ședința din 13 aprilie 2016, cu respectarea prevederilor art. 76 alin. (2) din Constituția României, republicată.

**PREȘEDINTELE CAMEREI DEPUTAȚILOR**

**VALERIU-ȘTEFAN ZGONEA**

București, 13 aprilie 2016.

Nr. 39.

-----