

Ghidul CEI privind subcontractarea

Cum să îmbunătățim
INFORMAREA și CONSULTAREA
în comitetele europene de întreprindere
din industria construcțiilor, a materialelor
de construcții, a cimentului și
de prelucrare a lemnului



European Federation
of Building
and Woodworkers



Bruxelles 2020, ianuarie 2021

EFBWW
European Federation of Building and Woodworkers
Rue Royale 45
1000 Bruxelles
Belgia
Tel. +32 2 227 10 40
info@efbww.eu
www.efbww.eu

AUTOARE

Ilaria Armaroli, ADAPT (Asociația pentru Studii Internaționale și Comparative
în domeniul Dreptului Muncii și al Relațiilor Industriale)

EDITAT DE

Thilo Janssen, EFBWW

DESIGN

beryljanssen.com

FOTOGRAFII

iStock.com/Rafael_Wiedenmeier (coperta/p. 5), imago images/Winfried Rothermel (p. 9), Tyler Olson – stock.adobe.com (p. 11)



Proiect realizat cu ajutorul financiar al Comisiei Europene.

Această publicație reflectă doar opiniile autorilor și Comisia Europeană nu poate fi considerată responsabilă de nicio utilizare ce ar putea fi făcută a informațiilor conținute de aceasta.

Toate drepturile rezervate.

Nicio parte a acestei publicații nu poate fi reprodusă, stocată într-un sistem de recuperare sau transmisă, sub orice formă sau prin orice mijloace, fie ele electronice, mecanice, prin fotocopiere, înregistrare sau altfel, fără permisiunea editorului. Cu toate că informațiile din publicație sunt considerate a fi corecte, nici editorul și nici autorii nu își asumă responsabilitatea în caz de pierdere, deteriorare sau orice altă responsabilitate a utilizatorilor sau a altor persoane care rezultă din conținutul acestei publicații.

Cunoașterea problemelor de interes

PAGINĂ 4

► Aplicarea practicilor vizate

Informarea
și consultarea
privind subcon-
tractarea în
acordurile CEI
PAGINĂ 6

Cum să vă
pregătiți pentru
reuniunile CEI
și cum să faceți
ca și consultarea
privind subcon-
tractarea să fie
fructuoasă
PAGINĂ 7

Anticiparea
practicilor de
subcontractare
interpretând
anumite
semnale ale
conducerii
PAGINĂ 8

Cum să se
evalueze inten-
ția conducerii de
a subcontracta
unele activități
PAGINĂ 10

Acorduri
transnaționale
privind subcon-
tractarea
PAGINĂ 12



Implicarea jucătorilor relevanți

Coordonator CEI și EFBWW,
conducerea centrală,
sindicatul local și conducerea,
membrii comitetului de întreprindere
și reprezentanții sindicali în companiile
subcontractoare ...

PAGINĂ 14

Cunoașterea regulilor jocului

PAGINĂ 17



POZIȚII ȘI RAPORTE
ALE PARTENERILOR SOCIALI EUROPENI
DIRECTIVE ȘI REGULAMENTE UE

Cunoașterea problemelor de interes

Subcontractarea se dezvoltă rapid în sectorul construcții. Externalizarea – transferul activităților executate în intern către furnizori externi – este determinată de mai multe motive, de la o specializare mai mare la o reducere a costurilor operaționale¹ trecând printr-o ameliorare a calității.

Externalizarea duce adesea la o organizare a muncii complexă și fragmentată, cu intervenții din partea unei multitudini de părți interesate și poate duce la economii de costuri impuse de client, la diverse forme de fraudă salarială și de securitate socială, la falsa activitate independentă, la eludarea normelor privind responsabilitatea și la instituirea unor structuri de afaceri discutabile. Aceasta este o amenințare reală pentru lucrători².

Subcontractarea reprezintă un factor care permite practicile frauduloase. Sistemele de contractare pe mai multe niveluri tind să compromită controalele. Întreprinderile mici și subcontractanții care fac obiectul unor presiuni de reducere a costurilor din partea contractanților mari pot fi tentați să nu respecte normele³. Marele număr de companii prezente și termenele scurte pot compromite coordonarea sănătății și a siguranței pe șantier⁴. Există dovezi privind efectele negative ale subcontractării asupra sănătății și siguranței⁵. Subcontractarea este și mai greu de controlat atunci când este vorba de un proces transfrontalier implicând companii străine și /sau lucrători detașați.

1 J. Drahokoupil (ed.) (2015), *Provocarea externalizării: organizarea lucrătorilor în cadrul rețelelor de producție fragmentate*, ETUI.

2 Parlamentul European (2017), *Responsabilitatea în lanțurile de subcontractare: reguli naționale și necesitatea unui cadru european*.

3 Eurofound (2017), *Contractarea frauduloasă a lucrătorilor: sectorul construcțiilor*.

4 Institutul European de Cercetare a Muncii în Construcții (2019), *Sănătatea mintală în domeniul construcțiilor*.

5 Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (2012), *Promovarea securității și sănătății la locul de muncă prin lanțul de aprovizionare*.



Aplicarea practicilor vizate

Comitetele europene de întreprindere (CEI) sunt cruciale pentru comunicarea transfrontalieră între reprezentanții lucrătorilor precum și în consultarea multinaționalelor privind practicile la nivel de subcontractare⁶. Subcontractarea este adesea tratată în reuniunile CEI ca un punct de informare în prezentarea privind locurile de muncă și perspectivele sale. Conducerea centrală ar trebui să comunice date și informații privind lucrătorii subcontractanți și condițiile lor sociale⁷. Subcontractarea este o practică curentă mai ales în sectorul construcții. Pot exista numeroase niveluri de subcontractare pe orice șantier. Subcontractarea poate fi inclusă într-un vastă temă privind responsabilitatea socială a întreprinderilor (RSI)⁸.

Pentru comitetele europene de întreprindere care doresc să inițieze dialogul cu conducerea, poate fi util:

► **să facă din subcontractare teme specifice de informare și consultare precum și, în caz de nevoie, un motiv de convocare a unei reuniuni extraordinare.**

► Informarea și consultarea privind subcontractarea în acordurile CEIs

PROCESELE DE EXTERNALIZARE ȘI DE SUBCONTRACTARE TREBUIE SĂ CONSTITUE OBIECTUL UNEI DISCUȚII ÎNAINTE DE IMPLEMENTAREA LOR.

Conform unui sondaj al Institutului sindical european din 2018 pe lângă mai mult de 1 600 de reprezentanți ai lucrătorilor membrii ai CEI din toate sectoarele, 63% din persoane au declarat că subiectele legate de externalizare și subcontractare au fost ridicate în ședințele plenare din ultimii trei ani⁹.

Subcontractarea poate fi abordată în contextul situației la nivel de locuri de muncă în companie și a tendințelor așteptate. Acest subiect este inclus în mai mult de 60% din acordurile CEI¹⁰.

Membrii CEI pot cere informații privind folosirea subcontractării sau a lucrătorilor detașați și condițiile lor de muncă¹¹. Ar trebui să întrebe de ce sunt subcontractate activitățile și de ce aceste activități nu pot fi realizate în intern.

Subcontractarea poate fi abordată în cadrul discuțiilor privind responsabilitatea socială a

întreprinderilor (RSI). Numeroase acorduri ale CEI prevăd un RSI direct privind condițiile de muncă de bază în tot lanțul de aprovizionare și de subcontractare¹².

EXTERNALIZAREA ȘI SUBCONTRACTAREA EXCEPȚIONALĂ SUNT MOTIVE CE JUSTIFICĂ CONVOCAREA UNOR REUNIUNI EXTRAORDINARE.

Conform anexei 1 a directivei 2009/38/CE, CEI-urile sau comitetul restrâns trebuie să fie consultate de fiecare dată când există decizii sau circumstanțe excepționale care au un impact asupra intereselor lucrătorilor în caz de delocalizare, de închidere de situri sau de companii sau în caz de disponibilizări colective.

Acordul CEI al Kinnarps (2014) introduce o procedură de informare și consultare extraordinară în caz de circumstanțe particulare de natură transnațională ca, de exemplu, schimbări organizaționale, delocalizări, închidere de situri sau de companii precum și disponibilizări colective.

6 J. Drahokoupil (ed.) (2015), *Provocarea externalizării: organizarea lucrătorilor în cadrul rețelelor de producție fragmentate*, ETUI.

7 Federația Europeană a Lucrătorilor din Construcții și Prelucrarea Lemnului (2016), *Ghid practic pentru CEI privind informarea și consultarea*.

8 Institutul European al Sindicatelor (2015), *Comitetele europene de întreprindere și comitetele de întreprindere SE în 2015*.

9 S. De Spiegelaere, R. Jagodziński (2020), *Ne poate auzi cineva? O prezentare generală a sondajului din 2018 pe lângă reprezentanții lucrătorilor din CEI-uri și CI – SI*, Institutul european sindical

10 Institutul European al Sindicatelor (2015), *Comitetele europene de întreprindere și comitetele de întreprindere SE în 2015*.

11 Federația Europeană a Lucrătorilor din Construcții și Prelucrarea Lemnului (2016), *Ghid practic pentru CEI privind informarea și consultarea*.

12 A se vedea baza de date a Comisiei europene referitor la acordul privind compania transnațională, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=fr>

► **anticiparea practicilor de subcontractare făcând ca informarea și consultarea să fie mai eficiente și interpretând corect semnalele de alarmă.**

IATĂ O CHECKLIST¹³ CE POATE AJUTA LA DISCERNAREA ÎNTR-UN STADIU PRECOCE A PRACTICILOR DE SUBCONTRACTARE :

- Înainte de reuniune, comitetul restrâns trebuie să comunice cu membrii CEI pentru a colecta la nivel național toate punctele de abordat făcând apel, la nevoie, la coordonator pentru a-l ajuta în această sarcină.
- Crearea de grupuri de lucru servind de forum de discuții privind procesele de externalizare și de subcontractare și reunirea lor periodică pentru identificarea punctelor ce pot fi ridicate și adăugate pe ordinea de zi a reuniunilor plene.
- Informația comunicată în cadrul reuniunilor plene trebuie să fie destul de detaliată :
 - numărul total de lucrători subcontractanți și detașați și ventilarea cifrelor per sit, produse, etc permițând o mai bună înțelegere a evoluțiilor în companie și în situările locale ;
 - cifrele din anii precedenți pentru ca membrii CEI să poată face comparații și să determine tendințele ;
 - informații contextuale privind evoluția cifrelor și prezentarea planurilor și a intențiilor viitoare ;
 - informații privind intențiile de a recurge la subcontractare suplimentară ;
 - motivele care stau la baza acestor intenții și activitățile în cauză, criteriile de selecție a subcontractanților și conținutul piețelor publice.
- Informațiile trebuie transmise cu destul timp înainte de reuniune pentru a permite examinarea documentelor și pregătirea întrebărilor și a observațiilor.
 - A evalua dacă criteriile folosite de conducere pentru alegerea subcontractanților sunt legate doar de prețuri sau țin cont și de aspec-

tele calitative (respectarea normelor legate de mediu, sociale și de muncă, inovația, angajamentul pentru durabilitate, diversitatea și incluziunea, etc).

- A se verifica dacă piețele publice conțin clauze specifice privind, de exemplu, obligația pentru subcontractori de a organiza o formare pentru lucrători mai ales în materie de sănătate și siguranță, de a adopta măsuri pentru a lupta împotriva unor eventuale violări ale dreptului omului, de a informa periodic compania client de emisiile lor poluante, etc.
- A examina dacă sunt prevăzute proceduri de control privind respectarea dispozițiilor pieței publice.
- A verifica dacă conducerea respectă legislația europeană și națională (de exemplu în materie de responsabilitate comună și solidară sau de limitare a numărului de subcontractanți în lanț).
- Informațiile netransmise de către conducere pot fi obținute pe alte căi :
 - rapoarte anuale, comunicate de presă, discuții cu șefi, comunicarea informațiilor în cadrul obligațiilor legale, discuții cu organizațiile sindicale europene sau locale, vizitarea siturilor locale, etc.);
 - utilizarea unor surse alternative pentru verificarea încrucișată a informațiilor furnizate în cadrul reuniunilor CEI ;
 - Acordul CEI al Gestamp (sector metalurgic) prevede, de exemplu, că „reprezentanții CEI dispun de mijloacele necesare pentru a vizita locurile de muncă în țări și pentru a se întâlni cu reprezentanții lucrătorilor/salariaților pentru a discuta probleme de natură transnațională ce depășesc cadrul reprezentării naționale. Conducerea va facilita deplasările și accesul la instalații.” ;

► **Cum să vă pregătiți pentru reuniunile CEI și cum să faceți ca și consultarea privind subcontractarea să fie fructuoasă**

13 GPA-djp [ed.] (2017), *EWG : Apt pentru schimbare. Manual privind procesele de restructurare transnaționale.*

- Membrii CEI trebuie să cadă de acord privind obiectivele și repartizarea muncii și a rolurilor :
 - implicarea reprezentanților locali ai lucrătorilor implicați în subcontractare pentru a examina rezultatele, obiectivele și procesele de muncă preconizate (a se vedea acordul CEI LafargeHolcim din 2017) ;
 - desemnarea și invitarea unor experți interni și externi, inclusiv consilieri sindicali la nivel national și European (a se vedea în sectorul alimentar acordul CEI al grupului Ardo din 2019) ;
 - organizarea de formări specifice privind strategiile companiilor multinaționale.

► **Anticiparea practicilor de subcontractare interpretând anumite semnale ale conducerii**

MEMBRII CEI POT URMĂRI ÎNDEAPROAPE SITUAȚIA COMPANIEI :

- *Compania a subcontractat deja procese sau funcții în trecut ?*
Dacă da, este probabil că ea va continua pe același drum și că va subcontracta alte procese.
- *Există procese care nu funcționează în mod satisfăcător sau ale căror costuri cresc dar pentru care nu s-a luat nicio măsură corectivă ?*
Aceasta poate indica faptul că conducerea vrea să rezolve problema subcontractând procesul respectiv.
- *În ce domenii de activitate investește conducerea sau în ce domenii nu investește sau nu susține dezvoltarea competențelor ?*
FAPTUL CĂ CONDUCEREA NU INVESTEȘTE ÎN DEZVOLTAREA COMPETENȚELOR POATE INDICA FAPTUL că aceste procese vor fi externalizate.

- *Există operațiuni care necesită multă forță de muncă în companie ?*
Subcontractarea permite reducerea **COSTURILOR** legate de activitățile care necesită multă forță de muncă pentru că externalizează riscurile și responsabilitățile, mai ales atunci când nu există responsabilitatea pentru lanțul de subcontractare.

UN SISTEM DE ALERTĂ EFICIENT SE BAZEAZĂ PE RELAȚIILE ÎNTRE MEMBRII CEI ȘI REPREZENTANȚII ORGANELOR NAȚIONALE ȘI LOCALE :

Trebuie să depășim caracterul 'izolat' al CEI (adică lipsa comunicării, a schimbului și a coordonării cu organele locale și naționale de participare și de reprezentare a intereselor lucrătorilor)¹⁴. Fiecare nivel de reprezentare a lucrătorilor câștigă prin combinarea accesului lor la informații și la deliberări privind consecințele măsurilor de restructurare.

Curtea Europeană de Justiție a decis că reuniunile comitetelor europene de întreprindere, centrale și locale trebuie să aibă loc într-o succesiune care să permită fiecărui nivel să dispună de un maximum de informații necesare pentru îndeplinirea rolului său respectiv¹⁵.

¹⁴ Confederația europeană a sindicatelor (2016), *Comitete europene de întreprindere – evaluări și exigențe*.

¹⁵ GPA-djp (ed.) (2017), *EWG : Apt pentru schimbare. Manual privind procesele de restructurare transnaționale*.



*Conducerile externalizează adesea fără motiv valabil.
CEI-urile pot să facă propriile analize pentru a lupta împotriva
proastelor decizii asociindu-se sindicatelor locale.*

Pentru comitetele europene de întreprindere care doresc să-și intensifice dialogul cu conducerea, le poate fi util să:

► **evalueze politica de subcontractare și consecințele ei și să contribuie la elaborarea de strategii și de proiecte specifice.**

► Cum să se evalueze intenția conducerii de a subcontracta unele activități

MEMBRII CEI POT JUCA UN ROL ACTIV ÎN PROCESELE ORGANIZAȚIONALE (inclusiv cel al externalizării și al subcontractării) analizând intențiile companiei și încercând, pe urmă, să contribuie la strategii și la proiecte specifice:

Cerând conducerii centrale o explicație detaliată a motivelor și obiectivele inițiativei de subcontractare precum și justificarea sa.

În numeroase cazuri, externalizarea sau subcontractarea se face fără un obiectiv precis și măsurabil și, în ciuda existenței de alternative valabile. Angajatorul poate, de altfel, să aibă unele motivații ascunse sau nedivulgate.

CEI-ul poate utiliza răspunsurile date de către conducere, propria sa analiză a situației și schimburile sale cu delegații locali, cu sindicatele și cu reprezentanții lucrătorilor în consiliul de supraveghere¹⁶.

Membrii CEI pot vizita siturile locale implicate, după cum este prevăzut mai ales în acordul Grupului Eiffage (2016): „Sub rezerva unui acord între membrii comitetului restrâns și al președintelui Grupului Eiffage, un reprezentant desemnat de către comitetul restrâns poate vizita siturile pentru a strânge informații privind operațiunea în chestiune”¹⁷.

ÎNTREBĂRI PENTRU A EVALUA SUBCONTRACTAREA ȘI RISCURILE SALE POTENȚIALE¹⁸:

- Conducerea a dat răspunsuri convingătoare privind importanța strategică a subcontractării? Există soluții interne alternative? Un contract de rețea ar putea constitui, de exemplu, o alternativă valabilă?

- Reiese dintr-o analiză mai aprofundată faptul că soluția organizațională proiectată va avea un impact economic semnificativ?
- Obiectivele și țintele fixate de către angajator par a fi realiste?
- Care este impactul eventual al operațiunii asupra locurilor de muncă și asupra condițiilor de muncă în tot lanțul de aprovizionare?
- Care va fi impactul asupra competitivității companiei?
- Care sunt riscurile identificate de către conducere la nivel de viabilitate durabilă a companiei? Aceste riscuri pot include practici frauduloase ale contractanților și a subcontractanților pe cheltuiala lucrătorilor și a problemelor judiciare ulterioare?
- Ce măsuri ia compania pentru a atenua riscurile? De exemplu: controale preventive ale subcontractorilor, responsabilitate comună și solidară pentru plata salariilor și a cotizațiilor în tot lanțul de subcontractare, evaluări periodice a condițiilor de muncă și implementarea unor măsuri de sănătate și siguranță inclusiv prin participarea sindicatelor și a reprezentanților lucrătorilor în siturile locale în care numeroși subcontractanți sunt activi.
- CEI-urile pot cere conducerii centrale să dea fiecărui lucrător activ pe un șantier un permis pentru a intra în sit după ce a verificat condițiile contractuale a relației sale de muncă și după ce a verificat că el/ea a beneficiat de formarea necesară în materie de sănătate și siguranță (conform normelor naționale). Verificarea acestor condiții poate fi efectuată prin fonduri bilaterale de securitate socială din sectorul construcției, ca „Casse Edili” în Italia¹⁹.

¹⁶ GPA-djp (ed.) (2017), *EWG: Apt pentru schimbare. Manual privind procesele de restructurare transnaționale*.

¹⁷ Federația Europeană a Lucrătorilor din Construcții și Prelucrarea Lemnului (2016), *Ghid practic pentru CEI privind informarea și consultarea*.

¹⁸ GPA-djp (ed.) (2017), *EWG: Apt pentru schimbare. Manual privind procesele de restructurare transnaționale*.

¹⁹ FILCA-CISL (2018), *Il cantiere D.O.C.: Un nou instrument pentru regularitatea și trasabilitatea lucrărilor din construcții*.



*Cum reduce compania riscurile :
Controalele preventive ale subcontractanților,
responsabilitatea comună și solidară pentru plata salariilor
și participarea sindicatelor sunt esențiale.*

CEI-URILE POT FACE APEL LA EXPERȚI EXTERNI ȘI LA STUDII PENTRU A EVALUA PRACTICILE DE SUBCONTRACTARE ÎN COMPANIE :

- Acordul CEI al Tenaris (sectorul metal) semnat în 2013 permite membrilor CEI să facă un studiu privind un subiect specific făcând apel la experți externi ; costurile trebuie plătite de către companie.
- Studiile pot recenza experiențele precedente scoțând în evidență eventualele lor lacune și posibilitățile de ameliorare privind viitoarele proiecte de subcontractare.

COMPETENȚELE ÎN DOMENIUL PRACTICILOR ORGANIZAȚIONALE ALE COMPANIEI DE NEGOCIERE ALE CEI :

CEI ar putea fi în măsură să încheie un acord privind practicile organizaționale ce au un impact asupra forței de muncă europene. Cu toate

acestea, rare sunt acordurile CEI care conferă competențe de negociere CEI-ului²⁰.

Înaintea oricărei negocieri, este esențial ca toate sindicatele naționale și locale să susțină inițiativa luată de CEI²¹.

Acordul CEI al Veolia (sector servicii) semnat în 2012 prevede declarații comune de metodă, cartele de angajamente, avize și protocoale de acord între conducerea centrală și CEI.

Acordul Gestamp (sector metal) din 2015 permite negocieri transnaționale privind mai multe subiecte, mai ales : structura grupului de întreprinderi ; situația economică, financiară și socială ; evoluția activităților de producție, de inovare, de vânzare și de investiții ; schimbările substanțiale în organizare ; introducerea de noi metode de lucru și de noi procese de producție ; delocalizările producției, achiziții și cesiuni de anvergură internațională sau care modifică în mod sensibil perimetrul grupului.

► negocierea liniilor directoare generale privind externalizarea și subcontractarea.

► Acorduri transnaționale privind subcontractarea

ACORDURILE SEMNATE DE CEI-URI POT ANGAJA CONDUCEREA CENTRALĂ LA UN DIALOG CU PĂRȚILE PARTICIPANTE inclusiv furnizorii și subcontractanții astfel încât să se alinieze la principiile sociale și etice ale companiei multinaționale.

ACORDURI IMPORTANTE POT FI, DE ASEMENEA, ÎNCHEIATE LA NIVEL MONDIAL.

Carta Solvay privind dezvoltarea durabilă și responsabilitatea socială a întreprinderilor (2008) subliniază angajamentul conducerii de a face să se respecte directivele sociale, etice și de mediu de către părțile participante și de către terți implicați.

Acordul-cadru internațional semnat de MAN (2012) stipulează că drepturile înscrise în contractele internaționale de muncă (adică drepturile omului, munca copiilor, egalitatea de șanse, libertatea de asociere, implicarea angajaților, protecția sănătății, remunerarea și timpul de lucru, dezvoltarea competențelor) se aplică și tuturor furnizorilor externi.

Acordul-cadru global semnat de Enel din 2013 se aplică întregului lanț logistic, inclusiv subcontractanților.

Angajamentul comun semnat în 2019 de Unilever, UITA și IndustriAll Global Union privind ocuparea forței de muncă durabile definește principiile și procedurile privind contractele de muncă nepermanente :

²⁰ Institutul European al Sindicatelor (2015), *Comitetele europene de întreprindere și comitetele de întreprindere SE în 2015*.

²¹ GPA-djp (ed.) (2017), *EWG : Apt pentru schimbare. Manual privind procesele de restructurare transnaționale*.

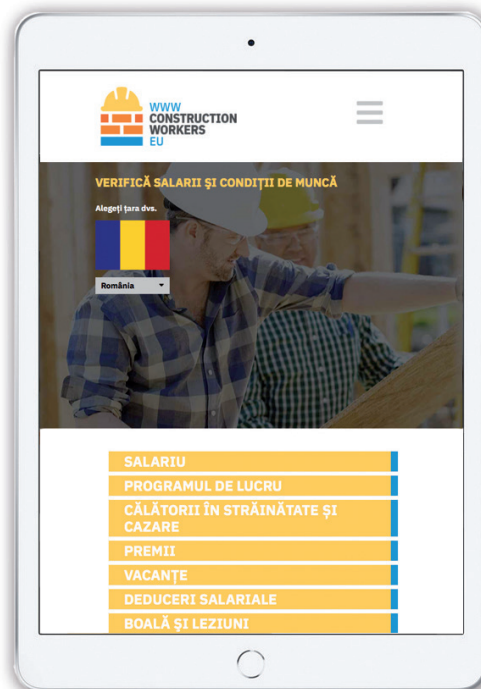
- se va face apel la lucrători temporari doar atunci când există o nevoie recurentă și/sau pe termen scurt pentru activități în afara nevoilor normale ale companiei și fără intenția de a recurge la contracte temporare pentru a evita locurile de muncă regulate ;
- lucrătorii temporari vor fi prioritari la ocuparea posturilor permanente ;
- principiile remunerării egale pentru munca de valoare egală și nediscriminare în ceea ce privește condițiile de muncă se aplică tuturor lucrătorilor, indiferent dacă sunt angajați direct de Unilever sau prin intermediul unor furnizori terți ;
- un mediu de lucru sigur și o pregătire adecvată trebuie să fie garantată tuturor lucrătorilor, indiferent de statutul lor contractual ;
- lucrătorii temporari trebuie să aibă dreptul de a crea un sindicat sau de a adera în mod liber la un sindicat la alegere fără teama de a fi intimidați sau hărțuiți ;
- lucrătorii temporari nu vor fi angajați într-un mod care ar avea ca efect restrângerea accesului legal al lucrătorilor la securitatea socială și/sau la alte forme de protecție socială ;

- sindicatele reprezentând salariații Unilever trebuie să primească informații referitor la numărul și implementarea specifică a lucrătorilor temporari.

Acordul-cadru global semnat de Enel în 2013 pune accentul pe respectarea normelor de protecție a sănătății și a siguranței de către filialele sale, de către contractanții și furnizorii lor cu o procedură care permite verificarea respectării standardelor de siguranță de către ofertanți.

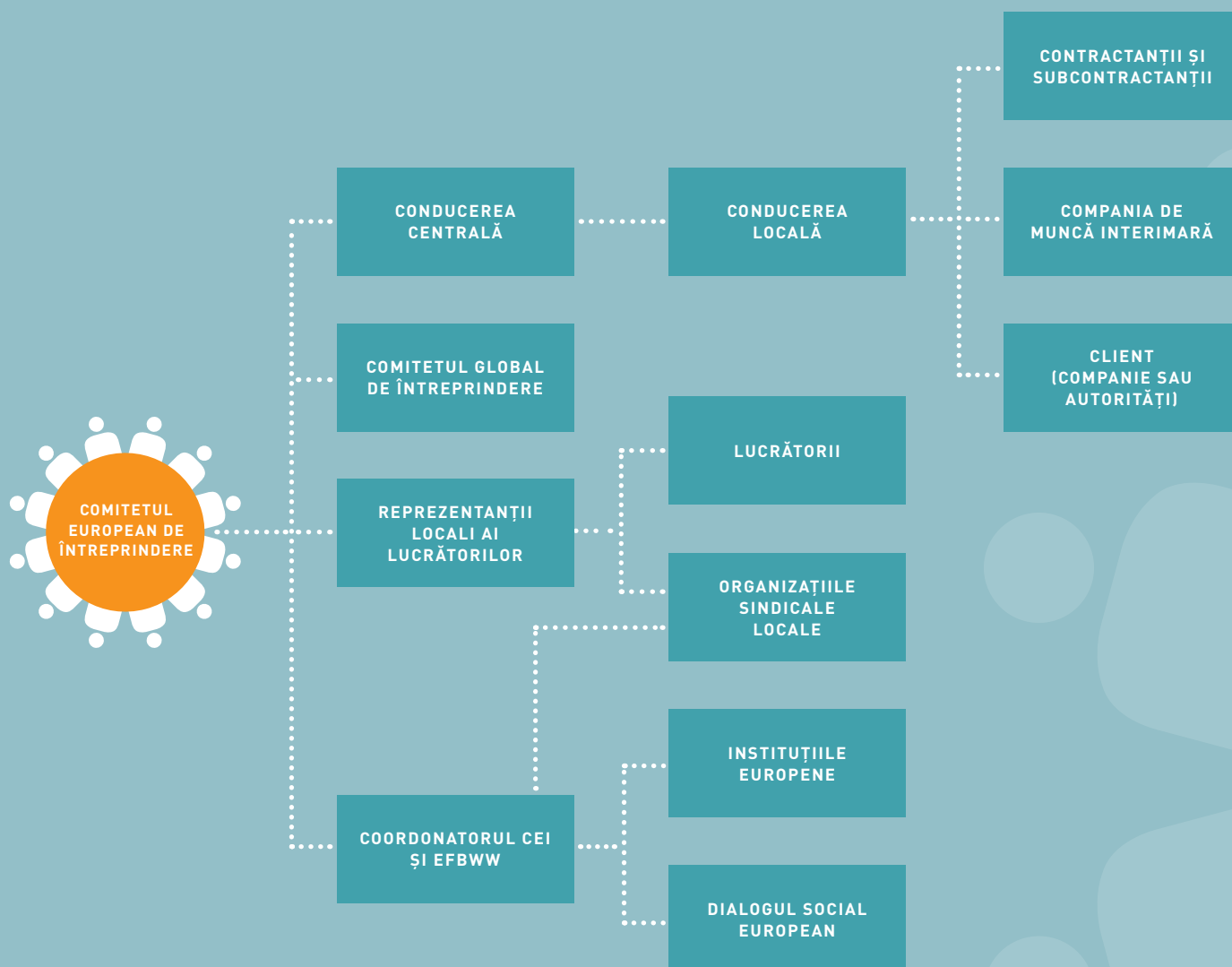
SITUAȚIA LUCRĂTORILOR MIGRANȚI ȘI DETAȘAȚI MERITĂ O ATENȚIE PARTICULARĂ DEOARECE ADESEA SUNT ANGAJAȚI ÎN LANȚURI DE SUBCONTRACTARE. Măsurile vizând sprijinirea acestor lucrători prin difuzarea de pliante informative privind sănătatea și securitatea lor în limbile lor naționale sau prin organizarea de formări ad hoc.

EFBWW oferă informații de bază despre condițiile de muncă și salariile din 40 de țări europene și în 30 de limbi : www.constructionworkers.eu/ro



EFBWW oferă informații de bază despre condițiile de muncă și salariile din 40 de țări europene și în 30 de limbi : www.constructionworkers.eu/ro

Jucătorii



COMITETUL EUROPEAN DE ÎNTEPRINDERE (CEI) este un organism care reunește reprezentanți ai angajaților din diverse țări europene în care operează o companie multinațională sau un grup. Scopul său este să asigure informarea și consultarea angajaților cu privire la evoluția afacerilor și la orice decizie importantă la nivel european care ar putea afecta gradul de ocupare a forței de muncă sau condițiile de muncă. Dreptul de a înființa un CEI se aplică companiilor sau grupurilor de companii cu cel puțin 1000 de

angajați în UE și alte țări din Spațiul Economic European (Norvegia, Islanda și Liechtenstein) și care în același timp au cel puțin 150 de angajați în cel puțin două state membre. Procesul de înființare a unui nou CEI este declanșat de cererea din partea a 100 de angajați din două țări sau de inițiativa angajatorului iar componența și funcționarea comitetului este adaptată la situația specifică a companiei printr-un acord semnat de conducere și de reprezentanții lucrătorilor din diferitele țări implicate.

Un rol important se atribuie **COORDONATORULUI CEI**. În sectorul construcțiilor, al materialelor de construcții, al cimentului și al prelucrării lemnului, coordonatorul CEI este ales de secretariatul EFBWW prin consultare cu organizațiile afiliate EFBWW care au membrii în compania transnațională vizată; coordonatorul CEI este de obicei un angajat dintr-un sindicat EFBWW cu sediul în țara în care se află conducerea centrală. Coordonatorul CEI îndeplinește rolul de expert sindical pentru reprezentanții CEI, încurajând munca în echipă și comunicarea internă pozitivă, monitorizând dacă acțiunile conducerii centrale sunt în conformitate cu acordul CEI și cu legislația, furnizând consultanță reprezentanților CEI și participând la toate reuniunile CEI și ale comitetului restrâns. Coordonatorul CEI asigură legătura dintre CEI și secretariatul EFBWW și organizațiile afiliate implicate în compania transnațională.

FEDERAȚIA EUROPEANĂ A LUCRĂTORILOR DIN CONSTRUCȚII ȘI PRELUCRAREA LEMNULUI (EFBWW) este Federația Industriala Europeană a Lucrătorilor ce acoperă sectorul construcțiilor, al prelucrării lemnului, silvicultura și sectoarele industriale și comerciale conexe. Federația este membră a Confederației Europene a Sindicatelor (CES). Organizațiile sindicale europene reprezintă lucrătorii la nivel european. Există organizații sindicale europene atât interprofesionale cât și sectoriale. CES este cea mai mare organizație sindicală europeană ce reprezintă lucrătorii din diferite sectoare.

DIALOGUL SOCIAL EUROPEAN este un forum de discuții, consultări, negocieri și acțiuni comune ce implică organizații ce reprezintă cele două părți ale industriei (angajatorii și lucrătorii) la nivel UE. Este fie un dialog tripartit ce implică autoritățile publice sau un dialog bipartit între organizațiile patronale și organizațiile sindicale europene. Acest dialog are loc la nivel interprofesional și în cadrul comitetelor sectoriale de dialog social. Pentru sectorul construcțiilor, organizațiile implicate în dialogul social european sunt Federația Europeană a Lucrătorilor din Construcții și Prelucrarea Lemnului (EFBWW), Federația Industriei Europene a Construcțiilor (FIEC) și Confederația Europeană a Constructo-

rilor (EBC). Pentru sectorul prelucrării lemnului, omologul EFBWW este Confederația europeană a industriilor de prelucrare a lemnului (CEI-bois) și Federația europeană a producătorilor de panouri (EPF).

La nivel interprofesional, organizațiile implicate în dialogul social european sunt CES, Confederația întreprinderilor europene (BusinessEurope), Centrul European al Întreprinderilor cu Participare Publică (CEEP), SMEunited (Uniunea Europeană a Artizanatului și a Întreprinderilor Mici și Mijlocii), Consiliul personalului profesional și al cadrelor de conducere europene (Eurocadres) și Confederația europeană a cadrelor superioare (CEC).

CONDUCEREA CENTRALĂ este conducerea întreprinderii de dimensiune comunitară sau, în cazul unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară, întreprinderea care exercită controlul. Conducerea centrală se poate situa fie în interiorul fie în afara Uniunii Europene.

COMITETUL GLOBAL DE ÎNTEPRINDERE este un grup de reprezentanți ai lucrătorilor stabiliți într-o companie transnațională în mod voluntar, fie printr-un acord transnațional fie ca rezultat al unei decizii a angajatorului. Acesta poate fi creat fie ca organism separat de CEI fie ca o extindere a unui organism supranațional existent, cum ar fi CEI. Nu există standarde legale (internaționale sau europene) care să guverneze crearea unui comitet global de întreprindere.

REPREZENTANȚII LOCALI AI LUCRĂTORILOR cuprind reprezentanți ai lucrătorilor, comitete de întreprindere sau delegați sindicali din diferitele unități și/sau întreprinderi europene ale unei companii multinaționale sau ale unui grup de companii. Într-un context de externalizare și de subcontractare, pot exista relații cu reprezentanți ai lucrătorilor angajați de companii externe active în același sit.

CONDUCEREA LOCALĂ este conducerea diferitelor unități și/sau întreprinderi ale unei companii multinaționale sau ale unui grup de companii.

LUCRĂTORI înseamnă întreaga forță de muncă europeană angajată de o companie multinațională sau de un grup de companii. În lanțul de subcontractare, lucrătorii angajați de companii externe, detașați, subcontactanți sau angajați de către o agenție de interim – contribuie la executarea unui proiect la fel ca și salariații interni

ORGANIZAȚIILE SINDICALE LOCALE reprezintă lucrătorii din diferitele țări și teritorii europene în care își desfășoară activitatea o companie multinațională sau un grup de companii.

INSTITUȚIILE EUROPENE definesc cadrul juridic și politic al subcontractării și subiectele conexe. Partenerii sociali sunt implicați într-o procedură de consultare cu Comisia Europeană, înainte de a trimite propuneri de politici pe teme sociale. Partenerii sociali se pot limita la a furniza Comisiei o opinie sau o recomandare cu privire la subiectul în cauză sau, conform articolului 155 TFUE, pot începe negocierile pe această temă ei înșiși, luând astfel „calea autonomă” în efortul de a încheia acorduri. Acordurile încheiate la nivelul UE vor fi implementate fie în conformitate cu procedurile și practicile specifice administrației și forței de muncă din statele membre (adică prin afiliații naționali ai partenerilor sociali de la nivelul UE) sau, în aspectele acoperite de articolul 153 (și anume aspecte sociale pentru care UE are competențe de reglementare), la cererea comună a părților semnatare, printr-o decizie a Consiliului la o propunere de la Comisie.

CONTRACTANȚII sunt companii cărora li se atribuie o muncă printr-o companie client sau un investitor. **SUBCONTRACTANȚII** sunt persoanele fizice sau morale cărora li se atribuie executarea totalității sau unei părți a obligațiilor unui contract prealabil. Sunt responsabili vizavi de contractanți și nu vizavi de client.

AGENȚIILE DE MUNCĂ TEMPORARĂ INTERIMARĂ semnează contracte cu lucrătorii pentru a-i afecta în companii utilizatoare pentru a lucra temporar acolo sub supravegherea și îndrumarea lor. Sunt considerate ca fiind subcontactanți deoarece pot furniza forță de muncă companiei utilizatoare²².

COMPANIA SAU AUTORITATEA CLIENT reprezintă începutul lanțului de subcontractare. Poate fi vorba fie de o companie privată, fie de o autoritate publică care începe un proiect (de exemplu un proiect de construcție) prin angajarea unui contractant principal care, la rândul său, angajează diferiți subcontactanți pentru a efectua sarcinile specializate.

22 Parlamentul European (2017), *Responsabilitatea în lanțurile de subcontractare: reguli naționale și necesitatea unui cadru european*.

Regulile jocului

DIALOGUL SOCIAL UE

EFBWW și FIEC au semnat următoarele declarații și rapoarte comune :

- **Poziția comună: spre un mediu concurențial echitabil în sectorul european al construcțiilor**, 27 februarie 2015
- **Raport comun privind cărțile de identitate sociale în industria construcțiilor** (octombrie 2014)
- Declarații comune privind aplicarea directivei privind detașarea în **2011, 2012 și 2013**

Situl web www.constructionworkers.eu/ro a fost dezvoltat de EFBWW ca urmare a unui proiect cofinanțat de Comisia Europeană, el oferă informații privind salariile, condițiile de muncă și drepturile lucrătorilor din construcții din 40 de țări. Este disponibil în 30 de limbi și cuprinde coordonatele sindicatelor naționale care oferă asistență și îndrumare.

DIRECTIVE ȘI REGULAMENTE UE

Libera circulație a lucrătorilor este înscrisă în articolul 45 din **Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE)**. Mobilitatea forței de muncă în cadrul pieței unice ridică problema protejării lucrătorilor din lanțurile de subcontractare. Iată principalele dispoziții legislative în acest domeniu :

- **Directiva 92/57/CEE** privind punerea în aplicare a cerințelor minime de siguranță și sănătate pe șantierele temporare sau mobile. Aceasta stabilește obligația pentru client sau pentru șeful de șantier, în orice șantier de construcții în care sunt prezente mai multe companii, de a numi unul sau mai mulți coordonatori în materie de siguranță și sănătate și să se asigure de elaborarea unui plan de siguranță și sănătate înainte de începerea lucrărilor. Clientul sau șeful de șantier trebuie să țină cont de principiile generale de prevenție enunțate în **directiva 89/391/CEE** – ‘Directiva-cadru’ SSM și să se asigure că angajatorii și lucrătorii independenți care lucrează pe șantier aplică, de asemenea, aceste principii.
- **Regulamentul (CE) n° 883/2004** privind coordonarea sistemelor de securitate socială prevede la articolul 12 că o persoană angajată într-un Stat membru care este detașată de angajator într-un alt Stat membru pentru a efectua o muncă, rămâne supus legislației primului Stat membru cu condiția ca durata previzibilă a acestei munci să nu depășească 24 de luni și ca persoana să nu fie trimisă pentru a înlocui o altă persoană. Articolul 13 dispune că persoana care exersează în mod normal o activitate salarială în două sau mai multe State membre este supusă fie legislației Statului membru de reședință (dacă exersează o parte substanțială din activitatea sa în acest Stat membru sau dacă depinde de mai mulți angajatori stabiliți în diferite State membre), fie legislației Statului membru în care compania sau angajatorul care l-a angajat își are

sediul sau domiciliul (dacă persoana nu exersează o parte substanțială din activitățile sale în Statul membru de reședință). [Regulamentul \(CE\) 987/2009](#) fixează modalitățile de aplicare a regulamentului (CE) 883/2004.

- [Directiva 2008/104/CE](#) privind munca temporară vizează garantarea faptului că principiul de egalitate de tratare este aplicat lucrătorilor interimari.
- [Directiva 2009/52/CE](#) prevede standarde minime privind sancțiunile și măsurile împotriva angajatorilor resortisanților din țări terțe cu ședere ilegală. Aceasta stipulează că cel puțin contractantul al cărui angajator este un subcontractant direct poate fi obligat să plătească sancțiuni financiare și orice restituire în plus față de sau în locul angajatorului. În cazuri specifice, alți contractanți pot fi obligați să plătească sancțiuni financiare și ariate în locul unui angajator de resortisanți din țări terțe cu ședere ilegală.
- [Directiva 2014/24/EU](#) privind achizițiile publice stabilește reguli de achiziții pe piața unică.
- [Directiva 96/71/CE](#) privind detașarea lucrătorilor efectuată în cadrul prestării de servicii. [Directiva 2014/67/UE](#) a fost aprobată pentru a consolida aplicarea Directivei detașării lucrătorilor, prin abordarea problemelor legate de fraude, eludarea regulilor și schimbul de informații între Statele membre.
- Mai recent, [Directiva 2018/957](#) a modificat directiva privind detașarea lucrătorilor prin introducerea principiului de egalitate în tratament între lucrătorii detașați și lucrătorii din Statul membru de detașare, oricare ar fi legea aplicabilă relației de muncă (articolul 5); precizând că companiile care detașează trebuie să garanteze lucrătorilor detașați toate elementele constitutive ale remunerației obligatorii prin lege, reglementări, dispoziții administrative, contracte colective erga omnes sau contracte colective încheiate de cele mai reprezentative organizații patronale și de muncă la nivel național, în Statul gazdă; prin stabilirea unei durate maxime de detașare a lucrătorilor (18 luni); prin extinderea aplicării principiului de egalitate în tratament vizat la articolul 5 la agențiile de muncă temporară care pun lucrători la dispoziția companiilor utilizatoare baze în alte State membre precum și atunci când lucrătorii sunt detașați în alte State membre prin companiile lor utilizatoare.



European Federation
of Building
and Woodworkers



EFBWW
Rue Royale 45
1000 Bruxelles
Belgia
Tel. +32 2 227 10 40
info@efbww.eu
www.efbww.eu