



COMISIA EUROPEANĂ

Bruxelles, 21.3.2012
SWD(2012) 64 final

DOCUMENT DE LUCRU AL SERVICIILOR COMISIEI

SINTEZĂ A EVALUĂRII IMPACTULUI

Care însoțește documentul

Propunere de

DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI

**privind executarea Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării
de servicii
(Text cu relevanță pentru SEE)**

și

**Propunere de
REGULAMENT AL CONSILIULUI**

**privind exercitarea dreptului de a desfășura acțiuni colective în contextul libertății de
stabilire și al libertății de a presta servicii
(Text cu relevanță pentru SEE)**

{COM(2012) 130 final}
{COM(2012) 131 final}
{SWD(2012) 63 final}

DOCUMENT DE LUCRU AL SERVICIILOR COMISIEI

SINTEZĂ A EVALUĂRII IMPACTULUI

Care însoțește documentul

Propunere de

DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI

**privind executarea Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii
(Text cu relevanță pentru SEE)**

și

**Propunere de
REGULAMENT AL CONSILIULUI**

**privind exercitarea dreptului de a desfășura acțiuni colective în contextul libertății de stabilire și al libertății de a presta servicii
(Text cu relevanță pentru SEE)**

1. INTRODUCERE

Directiva 96/71/CE¹ (denumită în continuare „directiva”), în temeiul articolului 53 alineatul (1) și articolului 62 din TFUE, definește obiectivele principale ale condițiilor de lucru obligatorii, care trebuie respectate în țara gazdă, de societăți care detașează lucrători temporari în țara respectivă. Acest lucru facilitează în mod considerabil prestarea transfrontalieră de servicii, deoarece prestatorul de servicii nu trebuie să cunoască și să aplice întregul corp al legislației din domeniul muncii din țara gazdă. În același timp, directiva prevede un nivel semnificativ de protecție a lucrătorilor detașați și evită ca condițiile de muncă din țara gazdă să fie compromise ca urmare a concurenței.

Lucrătorii detașați se împart în trei categorii: lucrători detașați pe baza unui contract de prestare de servicii, persoanele transferate în cadrul aceleiași companii și lucrătorii temporari. Principalele puncte ale condițiilor de muncă și de încadrare în muncă, astfel cum sunt definite la articolul 3 alineatul (1) din directivă (denumite în continuare și „condițiile de muncă aplicabile”), includ: perioadele maxime de lucru și perioadele minime de odihnă; durata minimă a concediilor anuale plătite; salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare; condițiile de punere la dispoziție a lucrătorilor, în special de către întreprinderile cu încadrare în muncă temporară; securitatea, sănătatea și igiena la locul de muncă; măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă și de încadrare în muncă a femeilor însărcinate sau care au

¹ Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii.

născut de curând, a copiilor și a tinerilor; egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.

Dacă aceste condiții de muncă și de încadrare în muncă sunt stabilite printr-o lege, un regulament sau o dispoziție administrativă, statele membre trebuie să le aplice lucrătorilor detașați pe teritoriul lor. Statele membre trebuie, de asemenea, să le aplice lucrătorilor detașați, în cazul în care acestea sunt stabilite prin convenții colective sau sentințe arbitrale cu aplicare generală în sensul articolului 3 alineatul (8). Statele membre pot să aplice condițiile de muncă și de încadrare în muncă stabilite prin astfel de convenții colective sau sentințele arbitrale în ceea ce privește alte activități decât lucrările de construcții (articolul 3 alineatul (10) a doua liniuță) și în ceea ce privește alte aspecte decât cele menționate la articolul 3 alineatul (1) în cazul în care este vorba despre dispoziții ale politicilor publice (articolul 3 alineatul (10) prima liniuță) în conformitate cu legislația primară.

De asemenea, la articolele 4, 5 și 6, directiva cuprinde dispoziții privind accesul la informații, cooperarea administrativă, aplicarea legii și competența judiciară.

2. COLECTAREA DE INFORMAȚII ȘI CONSULTAREA PĂRȚILOR INTERESATE

Începând din 2009, Comisia a lansat patru studii de evaluare ex-post privind aspectele sociale, economice și juridice ale detașării. În scopul de a pregăti evaluarea impactului, un studiu de evaluare ex ante a fost efectuat de către un consultant extern în 2011. Lucrările Comitetului de experți privind detașarea lucrătorilor (CEDL) au fost luate în considerare, în special proiectul pilot privind schimbul de informații electronice care utilizează o aplicație specifică și separată a Sistemului de informare al pieței interne (IMI) în ceea ce privește detașarea lucrătorilor.

Comisia a organizat o consultare publică cu privire la 50 de propuneri de relansare a pieței unice (comunicarea „Către un Act privind piața unică” din 27 octombrie 2010), inclusiv două propuneri privind inițiativele legislative care erau evaluate în acest studiu de impact. La 27/28 iunie 2011, Comisia a organizat în Bruxelles o conferință pe tema drepturilor sociale fundamentale și a detașării lucrătorilor în cadrul prestării de servicii la care a adus împreună principalele părți interesate (statele membre, partenerii sociali la nivel de UE și la nivel național, instituțiile UE și organizațiile internaționale, precum și cadre universitare și cercetători). Cu această ocazie, părțile interesate și principalii actori politici au avut o oportunitate suplimentară de a-și exprima opiniile cu privire la ideile Comisiei referitoare la opțiuni de reglementare și la posibilul conținut al inițiativelor legislative anunțate în Actul privind piața unică: un așa-numit „regulament Monti II” și o directivă de punere în aplicare.

3. DEFINIREA PROBLEMEI

3.1. Fenomenul detașării

3.1.1. Amploarea fenomenului

Singura sursă de date disponibilă la nivelul UE se bazează pe colectarea sistematică de date prin intermediul certificatelor E101 (2005-2009) în domeniul securității sociale, realizată de

Comisie în cooperare cu autoritățile naționale². Cu toate acestea, această bază de date prezintă câteva limitări. Aceasta măsoară numărul de detașări, nu numărul de lucrători detașați (aceeași persoană poate fi detașată de mai multe ori). În plus, formularul E101 de securitate socială nu este eliberat tuturor lucrătorilor detașați, fie pentru că nu este necesar (detașările de lucrători de peste 12 luni nu sunt luate în considerare în scopul securității sociale), fie pentru că unele societăți nu solicită formularele E101 atunci când lucrătorii sunt detașați, în special în cazurile de detașări pe termen foarte scurt.

Având în vedere aceste limitări, se poate estima că aproximativ un milion de lucrători sunt detașați în fiecare an de către angajatorii lor dintr-un stat membru în altul.

Cu toate acestea, în ceea ce privește mobilitatea forței de muncă în cadrul UE, în 2007, numărul de detașări reprezentau 18,5% din lucrătorii neresortisanți din UE-27. Cu toate acestea, detașarea nu vizează decât o mică parte din populația activă totală (0,4% din populația activă a țărilor UE-15 care inițiază detașarea și 0,7% din populația activă a țărilor UE-12 care inițiază detașarea). Deși detașarea este un fenomen semnificativ în ceea ce privește mobilitatea forței de muncă, în special în anumite țări și sectoare, aceasta rămâne un fenomen de amploare relativ redusă pe piața forței de muncă din UE³.

3.1.2. Defalcare pe sectoare diferite

Datele disponibile sugerează că, în medie, în 2009, aproximativ 55% dintre lucrători detașați au fost trimiși în sectoare industriale. Cele mai importante dintre aceste sectoare sunt sectorul construcțiilor cu 24% din totalul detașărilor. Sectorul serviciilor reprezintă în medie 44% dintre detașările dintre care cele mai importante sunt activitățile de intermediari financiare și antreprenoriale (16%), precum și cele în transport, depozitare și comunicații (7%). În sectorul construcțiilor există o prezență puternică a IMM-urilor în ceea ce privește detașarea, în principal ca subcontractanți⁴.

Constatările celor două studii⁵, care au evaluat factorii care influențează fenomenul detașării, sugerează că următorii factori sunt cei mai relevanți: proximitatea geografică pare a fi cel mai relevant factor în măsură să explice distribuția fluxurilor de detașare (direcția și amploarea fenomenului); costurile cu forța de muncă pentru țările destinate; deficitul în ceea ce privește forța de muncă și competențele, precum și specializarea, în special privind detașarea din țările cu costuri ridicate ale forței de muncă către alte state membre; rata șomajului în

² Comisia Europeană (2011), „Detașarea lucrătorilor în Uniunea Europeană și în țările AELS: Raport privind certificatele E101 eliberate în 2008 și 2009”; Comisia Europeană (2011), „Colectarea de date administrative privind certificatele E101 eliberate în 2007”.

³ Conform Idea Consult și Ecorys Netherlands, Studiu privind efectele economice și sociale care au legătură cu fenomenul detașării lucrătorilor în Uniunea Europeană, Bruxelles, 2011. Disponibil pe site-ul internet: <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>, rezumat executiv. Procentul oferă o indicație aproximativă a ponderii lucrătorilor detașați din țările terțe în forța de muncă a UE-27 (ar putea fi supraestimată). Pe de o parte, un certificat E101 nu reprezintă un lucrător echivalent angajat cu normă întreagă pe perioadă de un an, pe de altă parte, ancheta asupra forței de muncă care oferă date privind ponderea lucrătorilor din țările terțe în forța de muncă a UE-27 nu ține seama de lucrătorii detașați.

⁴ Idea Consult (nota de subsol 3), studiu de caz privind sectorul construcțiilor, p. 164.

⁵ Ismeri Europa, Studiu pregătit pentru o evaluare a impactului privind posibila revizuire a cadrului legislativ referitor la detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, proiect de raport final; Idea Consult (nota de subsol 3).

țările care inițiază detașarea (în special în țări în cu cost scăzut al forței de muncă); nivelul de integrare a pieței economice între statele membre (totuși mai puțin relevant).

3.1.3. *Efecte ale detașării*

În pofida dimensiunii reduse comparativ cu forța de muncă în ansamblu, detașarea lucrătorilor joacă un rol important în ceea ce privește furnizarea de servicii transfrontaliere în anumite sectoare. Posibilitatea de a presta servicii la nivel internațional reprezintă o oportunitate pentru dezvoltarea întreprinderilor în Europa, în special pentru IMM-uri. Detașarea oferă oportunități de afaceri și de angajare și este o sursă de venit suplimentar pentru țările care inițiază detașarea. Ea contribuie la îmbunătățirea competitivității și eficienței în țările destinate.

Detașarea are implicații pentru piețele forței de muncă, atât din țara care inițiază detașarea, cât și din țara destinată. Aceasta oferă oportunități de locuri de muncă în țările care inițiază detașarea și compensează lipsurile în ceea ce privește competențele și forța de muncă în țările destinate. Prin urmare, detașarea contribuie la o alocare mai eficientă a forței de muncă peste frontiere. Cu toate acestea, ea poate avea efecte de „deplasare” pe piețele forței de muncă destinate, prin care lucrătorii locali sunt înlocuiți cu cei detașați. Puterea acestui efect va depinde de existența unei oferte excedentare de forță de muncă în anumite sectoare și profesii. În același timp, ar trebui subliniat faptul că, deoarece crearea de locuri de muncă în UE se bazează în mare măsură pe dezvoltarea unei piețe integrate a serviciilor, detașarea poate contribui în mod eficient la sprijinirea creării de locuri de muncă.

3.2. **Probleme care trebuie abordate**

3.2.1. *Probleme legate de punerea în aplicare, monitorizarea și executarea condițiilor de muncă aplicabile lucrătorilor detașați, inclusiv protecția drepturilor lucrătorilor*

3.2.1.1. Problema 1a: Deficiențe cu privire la informațiile pentru angajatori și lucrătorii detașați

În ciuda obligației prevăzute la articolul 4 alineatul (3) din directivă, informațiile privind condițiile de muncă aplicabile în statul membru gazdă sunt adesea dificil de obținut, inegale și de o calitate insuficientă. Aceste informații sunt cruciale pentru prestatorii de servicii pentru a garanta condițiile de muncă aplicabile și pentru lucrătorii detașați ca să își solicite drepturile.

3.2.1.2. Problema 1b: Deficiențe ale măsurilor de control, monitorizare și punere în aplicare

Conform articolului 5 din directivă, statele membre trebuie să garanteze respectarea prevederilor directivei luând măsuri adecvate, în special pentru a garanta proceduri adecvate vizând executarea condițiilor de muncă aplicabile. Modalitatea de monitorizare și punere în aplicare a drepturilor transpuse în directivă este lăsată la aprecierea instanțelor naționale. Deficiențele măsurilor de control, monitorizare și punere în aplicare provoacă un risc grav de nerespectare a condițiilor de muncă aplicabile în statul gazdă, în special în ceea ce privește salariile, timpul de lucru și condițiile de sănătate și de siguranță. Acestea pot facilita, de asemenea, comportamentul anticoncurențial. Astfel de diferențe sunt exacerbate de durata scurtă a majorității cazurilor de detașare care au loc, ceea ce face ca sarcina autorităților de control mai dificilă.

3.2.1.3. Problema 1c: Cerințe administrative și măsuri de control inutile impuse prestatorilor de servicii

Statele membre ar trebui să respecte obligația prevăzută la articolul 5 din directivă în conformitate cu legislația în vigoare a UE, în special în ceea ce privește libertatea de a presta servicii, astfel cum este interpretată de Curtea de Justiție. Exercițiul de monitorizare din 2007 a arătat că mai multe state membre impun prestatorilor de servicii cerințe administrative și măsuri de control, care sunt incompatibile cu legislația UE care prevalează⁶.

3.2.1.4. Problema 1d: Deficiențe cu privire la cooperarea administrativă

Articolul 4 alineatele (1) și (2) din directivă impune obligații privind cooperarea între administrațiile naționale și atribuie statelor membre responsabilitatea de a crea condițiile necesare unei astfel de cooperări. Cu toate acestea, dispozițiile incluse în directivă nu sunt suficient de precise. Buna funcționare a cooperării administrative între statele membre reprezintă un instrument esențial pentru controlul respectării legislației. Cvasiabsența cooperării menționate în COM(2007) 304 subminează funcționarea directivei și poate explica, cel puțin parțial, alte probleme precum măsurile de control naționale disproporționate.

3.2.1.5. Problema 1e: Lucrătorii detașați nu sunt protejați în mod adecvat în litigiile privind condițiile de muncă individuale

Articolul 6 din directivă cuprinde o clauză de jurisdicție care permite lucrătorului detașat să își valorifice drepturile acordate prin directivă în statul gazdă. Cu toate acestea, există dovezi care indică faptul că lucrătorii detașați nu sunt protejați în mod adecvat în litigiile privind condițiile de muncă individuale.

3.2.2. *Utilizarea abuzivă a statutului lucrătorilor detașați în scopul de a se sustrage de la legislație sau de a o eluda*

3.2.2.1. Problema 2a: Detașarea nu mai are caracter temporar sau are un caracter de rotație

Pentru a justifica diferența de tratament între lucrătorii detașați (normele de protecție de bază) și lucrătorii migranți (egalitatea de tratament), detașarea trebuie să aibă un caracter temporar. Dacă durata detașării este excesivă și devine permanentă, prezumția din spatele diferenței de statut juridic între aceste două categorii de lucrători nu mai este valabilă. Aceeași situație apare atunci când același angajat sau angajați diferiți sunt în mod repetat recrutați de o întreprindere cu scopul de a fi detașați într-un alt stat membru pentru a desfășura aceeași activitate (detașări prin rotație).

Problema este determinată, în principal, de absența criteriilor care să permită autorităților din statele membre să determine dacă o detașare are caracter temporar. Directiva definește termenul de lucrător detașat ca un lucrător care, pe o perioadă limitată, își desfășoară munca pe teritoriul unui stat membru diferit de cel în care lucrează în mod normal. Cu toate acestea, nu există o indicație privind caracterul temporar al detașării⁷. Directiva nu prevede nici un

⁶ Comunicarea Comisiei către Consiliu, către Parlamentul European, către Comitetul Economic și Social European și către Comitetul Regiunilor - Detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii: creșterea beneficiilor și a potențialului acestora garantându-se în același timp protecția lucrătorilor COM(2007) 304 final.

⁷ CJUE - Hotărârea din 11 decembrie 2003, cauza C-215/01, Schnitzer; Aukje van Hoek și Mijke Houwerzijl, Studiu privind aspectele juridice privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii

termen limită fix, nici alte criterii pentru a determina caracterul temporar al șederii în țara gazdă⁸. Nu există referiri nici la posibilitatea detașării repetate pentru același loc de muncă. Cu toate acestea, legislația în materie de securitate socială, care se aplică lucrătorilor detașați⁹, stabilește o limită de doi ani pentru detașare și exclude posibilitatea detașărilor repetate pentru același loc de muncă.

3.2.2.2. Problema 2b: Angajatorul nu are nicio legătură reală cu statul membru care inițiază detașarea

Directiva prevede că întreprinderea care face detașarea trebuie să fie „înființată” într-un stat membru. Acest lucru necesită existența unei legături reale între întreprindere și statul membru care inițiază detașarea. Cu toate acestea, directiva nu stabilește criteriile pentru a determina existența unei astfel de legături reale. Normele administrative în domeniul asigurărilor sociale aplicabile detașării sunt mai explicite, deoarece stabilesc criteriile care permit definirea mai precisă a detașării. Cu privire la activitățile din statul membru care inițiază detașarea, reglementările în cauză impun ca o întreprindere să desfășoare în mod obișnuit activități substanțiale pe teritoriul statului membru în care este înființată, pentru a fi autorizată să își detașeze lucrătorii în alt stat membru¹⁰. În scopul de a se sustrage de la sau de a eluda legislația în domeniul muncii sau al securității sociale, angajatorii lipsiți de scrupule își pot direcționa operațiunile care implică detașare de lucrători exclusiv către piața unui alt stat membru, fără a avea, de fapt, nicio activitate economică relevantă în țara în care sunt înregistrați oficial.

Utilizarea unor societăți de tip „cutie poștală” este deosebit de problematică în acest sens. Aceste societăți sunt deschise în țara care inițiază detașarea doar cu scopul de a eluda legislația muncii și securității sociale, adesea, a unui stat membru gazdă specific.

3.2.3. *Probleme legate de interpretarea neclară sau controversată a condițiilor de muncă și de încadrare în muncă prevăzute în directivă*

3.2.3.1. Problema 3a: Domeniul de aplicare și nivelul condițiilor de muncă și de încadrare în muncă

În țările în care salariile minime sunt stabilite prin lege sau prin convenții colective universale aplicabile, aplicarea acestora în cazul lucrătorilor detașați este simplă, cu toate acestea, în țările în care nu există astfel de instrumente, se creează o situație de incertitudine pentru întreprinderi și lucrători.

în Uniunea Europeană, 2011. Disponibil pe site-ul internet: <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>, p. 46-48, 187-189 (recomandările 1, 11, 12).

⁸ Curtea de Justiție a considerat că cerința pentru resortisanții țărilor terțe detașați pentru 6 sau 12 luni de a fi realizat perioade de lucru anterioare în statul membru de origine este incompatibilă cu articolul 56 din TFUE (cauzele C-445/03, Comisia/Luxemburg; C-168/04, Comisia/Austria; C-244/04, Comisia/Germania; A se vedea, de asemenea, Aukje van Hoek și Mijke Houwerzijl, Studiu privind aspectele juridice privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii în Uniunea Europeană, 2011. Disponibil pe site-ul internet: <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>, recomandarea 12 (rambursarea cheltuielilor de călătorie).

⁹ Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială.

¹⁰ Articolul 12 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 în coroborare cu articolul 14 alineatul (2) din Regulamentul (CE) nr. 987/2009 și Decizia A2.

Autoritățile din țările în care salariile minime sunt stabilite prin lege sau prin convenții colective universal aplicabile nu au apreciat în întregime consecințele incertitudinii cauzate de absența dispozițiilor privind lucrătorii detașați sau au dorit să își mențină sistemele tradiționale de relații de muncă neafectate de aplicarea directivei.

3.2.3.2. Problema 3b: Nivelul neclar de protecție cu privire la noțiunea de „niveluri minime de plată”

Este neclar, din punct de vedere juridic, care elemente din salariul primit fac parte din nivelul minim de plată din statul membru gazdă. Definiția noțiunii de nivel minim de plată este, în principiu, o chestiune care ține de statul membru gazdă, după cum se prevede explicit în ultima teză de la articolul 3 alineatul (1), încadrându-se, totuși, în limitele jurisprudenței CJUE¹¹. Definiția poate astfel varia de la un stat membru la altul. Statele membre pot stabili diversele indemnizații sau prime, care sunt incluse în nivelul minim de plată aplicabil. Unele state membre îl limitează la salariul minim ca atare, iar altele includ diferite tipuri de prime, indemnizații sau contribuții la fonduri. Jurisprudența existentă¹² nu a clarificat acest aspect.

3.2.4. *Problema 4: Tensiuni între libertatea de a presta servicii/ libertatea de stabilire și sistemele naționale de relații de muncă*

Hotărârile Curții privind interpretarea dispozițiilor directivei și ale tratatului, în cauzele Viking și Laval, au expus anumite tensiuni între libertatea de a presta servicii și libertatea de stabilire și exercitarea drepturilor sociale fundamentale, cum ar fi dreptul la negocieri colective și dreptul la acțiuni colective. În special, aceste hotărâri au fost percepute de către uniunile sindicale ca impunând o analizare a acțiunilor colective de către UE sau de către instanțele naționale ori de câte ori o astfel de acțiune ar putea afecta sau ar putea fi în detrimentul exercitării libertății de a presta servicii sau libertatea de stabilire. Aceste percepții au dus recent la efecte „colaterale” negative, astfel cum sunt ilustrate printr-o serie de diferende de muncă transnaționale.

Importanța acestei probleme a fost evidențiată în raportul din 2010 al Comitetului de experți al OIM pentru aplicarea convențiilor și recomandărilor care a exprimat „motive serioase de îngrijorare” cu privire la limitările practice privind exercitarea efectivă a dreptului la grevă impuse prin hotărâri ale CJUE. Dreptul la grevă este consacrat prin Convenția OIM nr. 87, care este semnată de toate statele membre ale UE.

3.2.5. *Opiniile partenerilor sociali asupra problemelor identificate*

Problemele 1a, 1b, 1d și 2b sunt preocupări comune ale CES și BUSINESSEUROPE. Cu toate acestea, conform BUSINESSEUROPE, numai problemele 1d și 2b justifică o intervenție la nivelul UE. Cu privire la problema 1e CES este în favoarea unui sistem amplu de răspundere individuală și în solidar, în timp ce BUSINESSEUROPE este împotriva acestei idei. În ceea ce privește problema 1a, CES ar fi în favoarea unei delimitări clare a duratei detașării, însă BUSINESSEUROPE este contra. Partenerii sociali au opinii divergente cu privire la problemele 3a și 4, în principal rezultate dintr-o percepție diferită a jurisprudenței CJUE.

¹¹ A se vedea, în acest sens, cauza C-341/05, Laval, în special punctele 60 și 68.

¹² Cauza C-341/02, Comisia/Germania.

4. OBIECTIVE

4.1. Obiective generale

Inițiativa ar trebui să contribuie la următoarele obiective strategice bazate pe tratat:

- Dezvoltarea durabilă a pieței interne, bazată pe o economie socială de piață cu grad ridicat de competitivitate (articolul 3 din TUE);
- Libertatea de a presta servicii în afara granițelor și promovarea unor condiții de concurență echitabile (articolul 56 din TFUE);
- Îmbunătățirea condițiilor de trai și de muncă, permițând armonizarea acestora în condiții de progres (articolul 151 din TFUE);
- Respectul pentru diversitatea sistemelor de relații de muncă din statele membre și promovarea dialogului dintre administrație și forța de muncă (articolul 152 din TFUE).

4.2. Obiective specifice și operaționale

4.2.1. O mai bună protecție a drepturilor lucrătorilor detașați

Următoarele obiective operaționale sunt legate de acest obiectiv specific:

- îmbunătățirea informațiilor privind condițiile de muncă aplicabile destinate lucrătorilor detașați
- posibilitatea oferită lucrătorilor detașați de a-și apăra mai bine drepturile, inclusiv în lanțurile de subcontractare
- clarificarea rolului partenerilor sociali în activități de aplicare a legii
- îmbunătățirea monitorizării și a controlului respectării condițiilor de muncă aplicabile
- oferirea unei mai mari clarități în ceea ce privește interpretarea dispozițiilor privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă ale directivei

4.2.2. Facilitarea furnizării transfrontaliere de servicii și îmbunătățirea climatului de concurență loială

Următoarele obiective operaționale sunt legate de acest obiectiv specific:

- asigurarea unei definiții mai precise a detașării
- îmbunătățirea informațiilor privind obligațiile întreprinderilor în ceea ce privește condițiile de muncă aplicabile lucrătorilor detașați
- asigurarea unei mai mari clarități în ceea ce privește obligațiile administrative și măsurile de control naționale
- îmbunătățirea cooperării administrative între autoritățile naționale responsabile

- îmbunătățirea monitorizării și a controlului respectării condițiilor de muncă aplicabile
- oferirea unei mai mari clarități în ceea ce privește interpretarea dispozițiilor privind termenii și condițiile utilizării directivei

4.2.3. *Îmbunătățirea securității juridice în ceea ce privește echilibrul între drepturile sociale și libertățile economice, în special în contextul detașării lucrătorilor*

Următoarele obiective operaționale sunt legate de acest obiectiv specific:

- Clarificarea faptului că nu există o supremație între libertatea de a presta servicii/libertatea de stabilire și dreptul de a recurge la acțiuni colective, inclusiv dreptul la grevă.
- Clarificarea faptului că drepturile lucrătorului pot continua să fie apărute în mod individual sau colectiv, prin acțiunile sindicatelor în situații transfrontaliere.

5. ANALIZA SUBSIDIARITĂȚII

Problemele identificate sunt legate de obiectivele stabilite de articolul 3 alineatul (3) din Tratatul privind Uniunea Europeană și articolele 56 și 151 din TFUE. Lipsa clarității cadrului juridic în vigoare la nivelul UE stă la originea problemelor identificate. Directiva actuală, care lasă statelor membre o marjă largă de manevră, în ceea ce privește punerea în aplicare, aplicarea și executarea sa, precum și eforturile anterioare de a soluționa problemele existente prin intermediul măsurilor fără caracter obligatoriu nu au fost suficiente pentru a rezolva problemele identificate. Prin urmare, este necesar să se abordeze problemele 1, 2 și 3 la nivelul UE în scopul de a îndeplini mai bine obiectivele tratatului. Claritatea și securitatea juridică în ceea ce privește problema 4 poate fi realizată numai la nivelul UE. Măsurile sunt necesare și proporționale pentru a realiza mai bine obiectivele tratatului.

6. OPȚIUNI DE POLITICĂ

6.1. Opțiuni și subopțiuni legate de problemele 1, 2 și 3

- **Opțiunea 1:** Nicio modificare a politicii (scenariu de referință)
- **Opțiunea 2:** Intervenție fără caracter de reglementare
 - Subopțiunea 2a: Clarificarea obligațiilor statelor membre în ceea ce privește punerea în aplicare, monitorizarea și executarea directivei, inclusiv protecția drepturilor lucrătorilor detașați (abordând factorii care stau la baza problemei 1)
 - Sub-opțiunea 2b: Clarificarea elementelor constitutive ale noțiunii de „detașare” pentru a combate mai bine abuzurile și eludarea normelor (abordând factorii care stau la baza problemei 2)
 - Sub-opțiunea 2c: Clarificarea anumitor chestiuni referitoare la interpretarea diferitelor aspecte ale condițiilor de muncă și de încadrare în muncă prevăzute în directivă (abordând factorii care stau la baza problemei 3)

- **Opțiunea 3:** Intervenție cu caracter de reglementare
 - Subopțiunea 3a: Introducerea unor dispoziții mai precise în ceea ce privește punerea în aplicare, monitorizarea și executarea directivei, inclusiv protecția drepturilor lucrătorilor detașați (abordând factorii care stau la baza problemei 1)
 - Sub-opțiunea 3b: Introducerea, prin mijloace legislative, a unor criterii suplimentare pentru a clarifica elementele constitutive ale noțiunii de „detașare” pentru a combate mai bine abuzurile și eludarea normelor (abordând factorii care stau la baza problemei 2)
 - Sub-opțiunea 3c: Modificarea domeniului de aplicare și al nivelului condițiilor de muncă și de încadrare în muncă prevăzute în directivă (abordând factorii care stau la baza problemei 3)
- **Opțiunea 4:** Abrogarea intervenției cu caracter de reglementare existente (directiva)

6.2. Opțiuni referitoare la problema 4

- **Opțiunea 5:** Nicio modificare a politicii (scenariu de referință)
- **Opțiunea 6:** Intervenție fără caracter de reglementare
 - Clarificarea exercitării libertății de stabilire și a libertății de a presta servicii în paralel cu drepturile sociale fundamentale prin intermediul unei comunicări
- **Opțiunea 7:** Intervenție cu caracter de reglementare
 - Introducerea prin mijloace legislative a unor norme menite să clarifice modalitatea în care exercitarea drepturilor sociale fundamentale la acțiuni colective poate fi compatibilă cu libertatea de stabilire și libertatea de a presta servicii

7. PRINCIPALELE EFECTE ECONOMICE, SOCIALE ȘI ECOLOGICE ALE FIECĂREI OPȚIUNI

Referitor la opțiunile de politică privind detașarea lucrătorilor, impactul diferitelor pachete (combinații de subopțiuni) este evaluat în raport cu scenariul de referință (opțiunea 1). Pachetele abordează toți factorii care stau la baza problemelor enumerate la titlurile 1, 2 și 3 prin mijloace legislative sau nelegislative pentru a se asigura comparabilitatea. Pachetele care abordează factorii care stau la baza problemelor grupate la titlul 1 prin mijloace nelegislative (a se vedea secțiunea 6.1) nu vor fi avute în vedere la analiza suplimentară deoarece tentativele anterioare de a aborda aceste probleme prin mijloace nelegislative nu și-au atins obiectivele. Prin urmare, următoarele pachete vor fi avute în vedere.

	Subopțiunea care abordează factorii care stau la baza problemei 1	Subopțiunea care abordează factorii care stau la baza problemei 2	Subopțiunea care abordează factorii care stau la baza problemei 3
Pachetul A	3a	2b	2c
Pachetul B	3a	3b	2c

Pachetul C	3a	2b	3c
Pachetul D	3a	3b	3c
intervenție prin mijloace nelegislative; intervenție prin mijloace legislative			

În ceea ce privește opțiunile de politică privind tensiunile între libertatea de a presta servicii/libertatea de stabilire și sistemele naționale de relații de muncă (problema 4) opțiunea 6 (intervenție prin mijloace nelegislative) și opțiunea 7 (intervenție prin mijloace legislative) sunt evaluate în raport cu scenariul de referință (opțiunea 5).

7.1. Opțiunea 1: Situația de referință privind detașarea lucrătorilor

7.1.1. Impactul economic

Deficiențele care continuau să apară în ceea ce privește informarea, monitorizarea și executarea, insecuritatea juridică cu privire la cerințele administrative, precum și abuzurile și eludarea normelor aplicabile vor continua să aibă efecte negative asupra concurenței loiale și asupra funcționării pieței unice. IMM-urile sunt în special sensibile la o concurență neloială în ceea ce privește costurile forței de muncă și vor continua să fie afectate de aceste deficiențe.

7.1.2. Impactul social

Impactul negativ asupra concurenței loiale va afecta indirect piețele forței de muncă, oportunitățile de angajare și drepturile lucrătorului în sectoarele și regiunile în care detașarea este concentrată în țările de destinație. Datorită convergenței salariale, acest efect ar putea scădea ușor.

7.2. Pachetul A (măsuri cu caracter de reglementare care să abordeze problema 1, combinate cu măsuri fără caracter de reglementare, care să abordeze problemele 2 și 3)

7.2.1. Impactul economic

Pachetul A (subopțiunea 3A) va contribui la concurența loială și la condiții mai echitabile prevăzând o mai mare claritate în ceea ce privește monitorizarea, controalele, executarea (inclusiv răspunderea comună și în solidar) și cooperarea administrativă. Acesta va facilita prestarea transfrontalieră de servicii prin clarificarea cerințelor administrative pe care statele membre le pot impune prestatorilor de servicii. O mai mare certitudine de reglementare și cooperare între statele membre vor reduce obstacolele din calea prestării de servicii și vor crea efecte pozitive asupra dezvoltării pieței unice. Prestarea transfrontalieră de servicii mai ușoară va determina intensificarea concurenței pe piața internă a serviciilor.

IMM-urile sunt în special sensibile la concurența neloială. În consecință, acestea vor beneficia de o mai bună punere în aplicare a directivei existente, de condiții mai echitabile și de o concurență mai loială. Referitor la concurența neloială în ceea ce privește costurile forței de muncă, impactul pozitiv asupra IMM-urilor în țările de destinație va fi și mai important. Inspecțiile eficiente și adecvate, care includ evaluarea riscului, o mai bună cooperare administrativă, executarea transfrontalieră a amenzilor și răspunderea comună și în solidar (în ceea ce privește costurile, a se vedea mai jos) vor contribui la o mai bună punere în aplicare a directivei. Cu toate acestea, impactul pozitiv va fi mai puțin semnificativ decât în cazul pachetelor B și D, deoarece pachetul A nu va prevedea obligația unei mai mari clarități

juridice în ceea ce privește definiția detașării, nici instaurarea dispozițiilor care vizează reducerea abuzurilor. În special IMM-urile din țările care inițiază detașarea vor beneficia de o mai bună informare privind condițiile de muncă aplicabile și de claritate juridică privind cerințele administrative din statul membru gazdă. Ele vor beneficia în special de eliminarea unora dintre formele disproportionale de măsuri de control care implică costuri suplimentare.

Costuri pentru statele membre: Sarcinile administrative legate de accesul la informații sunt estimate a se ridica la aproximativ 90 000 EUR (costuri punctuale) și la 180 000 EUR (costurile repetitive pe an) pentru UE în ansamblu. Statele membre vor beneficia de pe urma utilizării IMI, a unei mai bune cooperări administrative și a aplicării transfrontaliere a amenziilor. Utilizarea IMI va reduce costurile pentru statele membre. Costurile suportate de societăți: Nicio povară administrativă pentru societăți nu este legată de pachetul A. Costuri suplimentare de conformare indirecte de aproximativ 2 milioane EUR ar putea fi generate de întreprinderile care își adaptează evaluarea riscului în selectarea subcontractorilor la introducerea răspunderii comune și în solidar în acele state membre în care un astfel de sistem nu este în vigoare. Cu toate acestea, o scădere a costurilor aferente respectării legislației ar putea fi preconizate să apară ca urmare a condițiilor mai bune de acces la informații și a cerințelor administrative reduse ale statelor membre (măsurile naționale de control) introduse de pachetul A.

7.2.2. *Impactul social*

Reducerea nerespectării condițiilor de muncă aplicabile, precum și o mai bună respectare a drepturilor lucrătorilor detașați vor avea un impact pozitiv asupra tensiunilor privind detașările existente în țările de destinație cu costuri ridicate ale forței de muncă. Cu toate acestea, impactul va fi mai puțin semnificativ decât în cazul pachetelor B și D, deoarece pachetul A nu va prevedea obligația unei mai mari clarități juridice în ceea ce privește definiția detașării, nici instaurarea dispozițiilor care vizează reducerea abuzurilor. Informațiile transparente și claritatea în ceea ce privește cerințele administrative vor afecta în mod pozitiv oportunitățile de piață pentru întreprinderile care fac detașarea. Condițiile de muncă și de angajare ale lucrătorilor detașați se vor îmbunătăți datorită unei mai bune informări, monitorizări și puneri în aplicare. În același timp, presiunea în sensul descreșterii condițiilor de lucru ale lucrătorilor locali din țările de destinație va scădea.

7.3. Pachetul B (măsuri cu caracter de reglementare care să abordeze problemele 1 și 2, combinate cu măsuri fără caracter de reglementare, care să abordeze problema 3)

Pachetul B este, în mare măsură, identic cu pachetul A. Cu toate acestea, el prevede norme cu caracter obligatoriu în ceea ce privește definirea detașării și dispoziții suplimentare care au scopul de a reduce abuzurile și eludarea condițiilor de muncă aplicabile. Prin urmare, efectele pozitive în ceea ce privește concurența loială și condițiile mai echitabile, drepturile lucrătorului și calitatea locurilor de muncă, precum și presiunea potențială către reducerea salariilor locale sunt mai semnificative decât în cadrul pachetului A (fără modificări ale costurilor).

7.4. Pachetul C (măsuri cu caracter de reglementare care să abordeze problemele 1 și 3, combinate cu măsuri fără caracter de reglementare, care să abordeze problema 2)

7.4.1. Impactul economic

Pachetul C (subopțiunea 3c) ar da statului membru gazdă posibilitatea de a impune un set mai larg de condiții de muncă pentru întreprinderile străine decât cele prevăzute la articolul 3 din directivă. De asemenea, el ar permite stabilirea de salarii pentru lucrătorii detașați peste nivelul salariului minim stabilit prin lege sau convenție colectivă.

Asemenea pachetelor A și B, această subopțiune va facilita prestarea transfrontalieră de servicii prin clarificarea cerințelor administrative pe care statele membre le pot impune prestatorilor de servicii. O mai mare certitudine de reglementare și cooperare între statele membre vor reduce obstacolele din calea prestării de servicii și vor crea efecte pozitive asupra dezvoltării pieței unice. Cu toate acestea, stimulul economic pentru detașare și, prin urmare, pentru prestarea de servicii transfrontaliere ar fi mult diminuat prin acest pachet. Întreprinderile străine ar trebui să cunoască în detaliu întregul corpus al legislației muncii din toate statele membre în care intenționează să detașeze lucrători. Egalitatea de tratament a lucrătorilor detașați în ceea ce privește salariile ar elimina diferența costurilor salariale, care este un stimulent pentru detașare. Într-adevăr, aceasta ar constitui un factor de descurajare având în vedere costurile suplimentare implicate de detașare (transport, cazare, formalități administrative). Prin urmare, această opțiune va reduce concurența în cadrul pieței interne a serviciilor în anumite sectoare și regiuni. Întreprinderile locale din țările cu costuri ridicate ale forței de muncă vor beneficia de reducerea concurenței în ceea ce privește costul forței de muncă. Cu toate acestea, întreprinderile din țările care inițiază detașarea ar pierde oportunități de afaceri.

7.4.2. Impactul social

Extinderea protecției lucrătorilor detașați dincolo de condițiile de lucru și de angajare obligatorii de bază și/sau acordarea de salarizare egală cu lucrătorii locali ar putea reduce fluxurile de detașare și ar putea avea un efect negativ asupra posibilităților de angajare pentru lucrătorii din țări cu un cost scăzut al forței de muncă. Întreprinderile locale și lucrătorii din țările cu costuri ridicate ale forței de muncă vor beneficia, în principiu, de reducerea concurenței în ceea ce privește costul forței de muncă. O mai bună aplicare a drepturilor lucrătorilor detașați va avea un impact pozitiv asupra concurenței loiale în ceea ce privește detașările în țările de destinație cu costuri ridicate ale forței de muncă. Cu toate acestea, impactul pozitiv asupra concurenței loiale este mai puțin important în raport cu scenariul de referință decât în cadrul pachetului B sau D, deoarece pachetul C nu va reduce abuzurile și eludarea normelor aplicabile prin instaurarea clarității juridice obligatorii în ceea ce privește definirea detașării și a unor dispoziții care au scopul de a reduce abuzurile. În acest sens, impactul este similar cu cel al pachetului A. În același timp, creșterea în mod semnificativ a nivelului de protecție a lucrătorilor detașați poate spori abuzurile și eludarea normelor aplicabile, precum și munca nedeclarată dacă nu sunt compensate de eforturi suplimentare privind monitorizarea, controalele și executarea. Egalitatea privind condițiile de muncă pentru lucrătorii locali și cei detașați va reduce considerabil fluxurile de detașare legală.

7.5. Pachetul D (măsuri cu caracter de reglementare care să abordeze problemele 1, 2 și 3)

Impactul pachetului D este asemănător cu impactul pachetului C. Cu toate acestea, impactul pozitiv al pachetului D asupra concurenței loiale și condițiilor mai echitabile este mai semnificativ în raport cu scenariul de referință decât în cadrul pachetului C, deoarece pachetul D va reduce abuzurile și eludarea normelor aplicabile prin asigurarea clarității juridice obligatorii în ceea ce privește definirea detașării și a unor dispoziții care au scopul de a reduce abuzurile. În acest sens, efectele sunt similare cu pachetul B.

7.6. Opțiunea 5: Situația de referință în ceea ce privește tensiunile între libertatea de a presta servicii/libertatea de stabilire și sistemele naționale de relații de muncă (problema 4)

7.6.1. Impactul economic

Insecuritatea juridică în cazul conflictelor va avea un impact negativ asupra funcționării pieței interne. Posibila pierdere de susținere a pieței unice de către o parte importantă din părțile interesate ar avea un impact negativ semnificativ. Aceasta ar crea un mediu ostil pentru prestatorii de servicii și ar putea include comportamente protecționiste.

7.6.2. Impactul social

Incertitudinile legate de reglementările în caz de conflict între dreptul la grevă și libertățile economice fundamentale creează un risc de acțiuni în despăgubire. Îndoielile cu privire la rolul instanțelor naționale cu privire la exercitarea testului de proporționalitate privind grevele în conflictele transfrontaliere pot împiedica sindicatele să își joace rolul de a proteja drepturile lucrătorilor. Acest lucru creează un impact negativ asupra protecției drepturilor lucrătorilor. Există un impact negativ direct asupra articolului 28 din Cartă (dreptul de negociere și de acțiune colectivă), întrucât insecuritatea juridică în acest context va slăbi implicarea sindicatelor în protejarea drepturilor lucrătorilor.

7.7. Opțiunea 6: Intervenție nelegislativă

7.7.1. Impactul economic

Clarificarea măsurii în care uniunile sindicale pot face uz de dreptul la grevă în situațiile transfrontaliere care implică libertatea de a presta servicii și libertatea de stabilire ar avea un impact pozitiv asupra funcționării pieței unice, în măsura în care aceasta ar reduce amploarea insecurității juridice.

7.7.2. Impactul social

Există un efect pozitiv indirect asupra protecției drepturilor lucrătorilor, deoarece această opțiune ar clarifica rolul partenerului social în protejarea drepturilor lucrătorilor în caz de conflict social transfrontalier și ar asigura o mai mare securitate juridică în caz de conflict între dreptul la grevă și libertățile economice fundamentale. Aceasta ar putea consolida implicarea sindicatelor în ceea ce privește protejarea drepturilor lucrătorilor, oferind o mai mare claritate juridică în caz de conflict între dreptul la grevă și libertățile economice fundamentale. Această clarificare ar putea avea un efect pozitiv indirect asupra funcționării sistemelor naționale de relații de muncă. Din moment ce conținutul concret al dreptului la grevă diferă între statele membre, sublinierea rolului important pe care îl joacă instanțele

naționale în aplicarea testului de proporționalitate, de la caz la caz, reconciliind, în același timp, exercitarea drepturilor sociale fundamentale și libertățile economice, ar trebui să aibă un efect benefic asupra sistemelor privind relațiile de muncă naționale.

7.8. Opțiunea 7: Intervenție legislativă

Opțiunea 7 are aceleași efecte pozitive ca opțiunea 6, în măsura în care aceasta urmărește același obiectiv de clarificare a jurisprudenței CJUE. Impactul ar trebui să fie mai semnificativ întrucât un regulament prevede o mai mare securitate juridică decât o abordare juridică fără caracter obligatoriu (opțiunea 6). O dispoziție ulterioară cu privire la mecanismul de alertă nu va avea efecte pozitive suplimentare. În plus, o intervenție legislativă ar exprima o abordare politică mai hotărâtă din partea Comisiei pentru a reacționa la o problemă care reprezintă o preocupare majoră pentru uniunile sindicale și pentru părți ale Parlamentului.

7.8.1. Impactul economic

Instituirea unui mecanism de alertă pentru situații care provoacă lezare gravă sau perturbări grave sau care creează tulburări sociale va avea un impact pozitiv indirect, în măsura în care ar crește transparența și ar furniza în timp util informații Comisiei, autorităților naționale și părților interesate din statele membre în cauză, care să le permită să intervină în cazul în care este necesar.

7.8.2. Impactul social

În măsura în care această opțiune clarifică jurisprudența Curții de Justiție, în sensul că nu există niciun conflict intrinsec între exercitarea dreptului de a recurge la acțiuni de muncă, inclusiv dreptul sau libertatea de a intra în grevă, și libertatea de stabilire și libertatea de a presta servicii, sau primatul unuia față de altul, aceasta va avea un impact pozitiv asupra articolului 28 din Cartă. Recunoașterea rolului esențial al partenerilor sociali de a lua măsuri pentru a proteja drepturile lucrătorilor, inclusiv prin acțiuni de muncă va clarifica, de asemenea, că nu există vreo incompatibilitate cu privire la Convenția nr. 87 a OIM.

7.9. Punctele de vedere ale partenerilor sociali cu privire la opțiunile de politică

În ceea ce privește detașarea lucrătorilor, ambii parteneri sociali sunt de acord că acțiunea la nivelul UE este necesară, excluzând opțiunea 1 (menținerea situației actuale) și opțiunea 4 (abrogarea directivei). Opțiunea preferată de CES ar fi pachetul D. Conform BUSINESSSEUROPE, problemele existente ar putea fi abordate doar printr-o mai bună cooperare administrativă. Prin urmare, pachetul A este deja considerat prea ambițios, în special cu privire la răspunderea comună și în solidar.

În ceea ce privește problema tensiunilor dintre sistemele naționale de relații de muncă și libertățile economice, CES este în favoarea unei intervenții legislative care să prevadă prioritatea drepturilor sociale față de libertățile economice. O astfel de dispoziție ar depăși opțiunea 7. BUSINESSSEUROPE nu consideră că acțiunea UE este necesară

8. COMPARAȚIE ÎNTRE OPȚIUNI ȘI OPȚIUNEA PREFERATĂ

Opțiunile au fost comparate în funcție de eficacitatea, eficiența și coerența cu obiectivele generale ale UE.

Opțiunea preferată este o combinație din pachetul B și opțiunea 7. Pachetul B este, în general, mai eficace și eficient în abordarea obiectivelor specifice „o mai bună protecție a drepturilor lucrătorilor detașați”, „îmbunătățirea climatului de concurență loială” și „facilitarea prestării transfrontaliere de servicii”. Este, de asemenea, cel mai coerent cu privire la obiectivele generale. Opțiunea 7 este mai eficace și eficientă cu privire la obiectivul specific „reducerea tensiunilor dintre sistemele naționale de relații de muncă și libera prestare de servicii”. Opțiunea este cea mai coerentă cu privire la obiectivele generale.

Opțiunea preferată este proporțională, deoarece costurile sunt relativ mici, în timp ce beneficiile sunt semnificative.

Pachetul B poate fi realizat printr-o nouă directivă de punere în aplicare separată, care să exprime mai clar obiectivele de politică ale Comisiei – îmbunătățirea și consolidarea transpunerii, implementării și punerii în aplicare a directivei, precum și prin măsuri pentru a preveni și sancționa orice caz de abuz și eludare a normelor aplicabile – decât printr-o propunere de modificare a directivei actuale. Directiva de punere în aplicare ar fi bazată pe același temei juridic ca și Directiva 96/71 (articolele 53 și 62 din TFUE).

Pe baza articolului 352 din TFUE, ar trebui să se adopte o inițiativă legislativă de clarificare a exercitării dreptului fundamental la acțiune colectivă în contextul libertății de stabilire și a libertății de a presta servicii. O astfel de inițiativă nu ar stabili norme în ceea ce privește exercitarea dreptului la grevă.

9. MONITORIZARE ȘI EVALUARE

9.1. Monitorizarea

Monitorizarea se va realiza prin rapoarte de punere în aplicare elaborate de Comisie. CEDL ar trebui să continue să fie implicat în procesul de monitorizare a punerii în aplicare a directivei. Odată ce elementele de bază ale viitoarei acțiuni sunt clarificate, Comisia împreună cu CEDL vor elabora un set strict limitat de indicatori, care să acopere aspectele relevante ale aplicării directivei. Propunerea inițială pentru o listă de indicatori care trebuie urmăriți este următoarea (după fiecare indicator este prevăzută sursa de informații): (i) numărul de căutări efectuate pe site-urile internet naționale consacrate detașării (furnizat de statele membre); (ii) numărul de proiecte de cooperare între țări privind detașarea sprijinite de autoritățile naționale sau parteneri sociali (statele membre); (iii) numărul de cereri introduse prin intermediul aplicației speciale IMI pentru detașare (Comisie); (iv) numărul de litigii în instanțele naționale (statele membre); (v) procentul de inspecții ducând la sancțiuni (statele membre); (vi) numărul de cazuri raportate în cadrul mecanismului de alertă stabilit pentru conflictele de muncă transfrontaliere (Comisia). Comisia va continua, de asemenea, să colecteze date administrative privind detașarea bazate pe date furnizate de asigurările sociale. Cu privire la frecvența de utilizare, acești indicatori vor fi prezentați în mod regulat și discutați în cadrul comitetului de experți în materie de detașare a lucrătorilor, și, de asemenea, vor face parte din setul de indicatori care urmează a fi utilizați în evaluarea menționată mai jos.

9.2. Evaluare

O evaluare continuă va avea loc la cinci ani după expirarea termenului de transpunere. Ea va consta în principal în evaluarea eficacității inițiale a directivei, astfel cum a fost modificată. Se pune accentul pe analiza acordurilor de cooperare consolidată între statele membre și pe

calitatea informațiilor generate de aceste acorduri. Această evaluare va fi realizată de Comisie, asistată de experți externi. Termenii de referință vor fi elaborați de serviciile Comisiei. Părțile interesate vor fi informate și invitate să prezinte observații cu privire la termenii de referință prin intermediul CEDL și, de asemenea, vor fi informate periodic cu privire la progresele înregistrate de evaluare și concluziile sale. Concluziile vor fi făcute publice.