



Strasbourg, 8.3.2016  
SWD(2016) 53 final

**DOCUMENT DE LUCRU AL SERVICIILOR COMISIEI**

**REZUMATUL EVALUĂRII IMPACTULUI**

*care însoțește documentul*

**Propunere 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 final}  
{SWD(2016) 52 final}

## Fișă rezumat

Evaluarea impactului referitoare la propunerea de directivă de modificare a Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii

### A. Necesitatea de a acționa

#### De ce? Care este problema abordată?

În 2014, 1,9 milioane dintre lucrătorii europeni erau lucrători detașați. Deși reprezintă doar 0,7 % din totalul forței de muncă din UE, detașarea lucrătorilor favorizează prestarea transfrontalieră a serviciilor în cadrul pieței interne, în special în sectorul construcțiilor și în anumite sectoare ale serviciilor destinate persoanelor și întreprinderilor. În conformitate cu normele actuale, întreprinderile care detașează lucrători trebuie să respecte un set principal de drepturi stabilite de țara gazdă, printre care se numără salariul *minim*. Această dispoziție determină diferențe mari între salariile lucrătorilor detașați și salariile lucrătorilor locali, care variază, conform estimărilor, de la 10 % la 50 %, în funcție de țară și de sector. Normele diferențiate în materie de salarizare distorsionează condițiile de concurență echitabile între întreprinderi prin faptul că oferă întreprinderilor care detașează lucrători un avantaj față de întreprinderile locale din statul membru gazdă în ceea ce privește costul forței de muncă. Neconcordanțele dintre directivă și alte acte legislative ale UE creează insecuritate juridică în cadrul legislativ al UE în ceea ce privește egalitatea de tratament al lucrătorilor în cadrul detașărilor pe termen lung. Pe de altă parte, este posibil ca normele generale privind detașarea să nu fie adecvate pentru a permite gestionarea unor situații specifice ca detașarea în contextul lanțurilor de subcontractare, munca prin agenție de muncă temporară și detașarea intra-grup.

#### Ce se așteaptă de la această inițiativă?

Revizuirea directivei din 1996 vizează consolidarea obiectivelor inițiale, și anume încurajarea exercitării libertății de a presta servicii la nivel transfrontalier într-un climat de concurență echitabilă și respectarea drepturilor lucrătorilor prin adaptarea la noile condiții economice și de pe piața muncii. În mod concret, inițiativa urmărește asigurarea unor condiții de salarizare corectă a lucrătorilor detașați și condiții de concurență echitabile între întreprinderile care detașează lucrători și întreprinderile locale din țara gazdă, precum și o mai mare claritate a legislației UE.

#### Care este valoarea adăugată a acțiunii la nivelul UE?

Un cadru de reglementare pentru detașarea lucrătorilor între statele membre poate fi stabilit numai la nivelul UE. Statele membre și partenerii sociali relevanți au în continuare responsabilitatea de a adopta legislația și de a stabili nivelul salariilor, în conformitate cu legile și practicile în vigoare la nivel național.

### B. Soluții

#### Ce opțiuni de politică legislative și nelegislative au fost luate în considerare? Există sau nu o opțiune preferată? De ce?

În viziunea Comisiei, pentru a se atinge obiectivele urmărite în ceea ce privește asigurarea unor condiții echitabile de salarizare pentru lucrătorii detașați, a unui cadru de concurență mai echitabil pentru întreprinderi și a unei mai mari clarități juridice, introducerea unor norme uniforme cu privire la salarizare și extinderea trimiterii la convențiile colective de aplicare generală la toate sectoarele reprezintă opțiuni mai eficiente decât lipsa oricărei acțiuni. Totodată, Comisia consideră ca fiind eficiente, în termeni de claritate juridică îmbunătățită, opțiunile următoare: aplicarea legislației muncii din statul membru gazdă în cazul detașărilor pe termen lung de peste 24 de luni, în conformitate cu normele de coordonare a sistemelor de securitate socială; stabilirea unei salarizări echivalente între lucrătorii detașați în cadrul lanțurilor de subcontractare și lucrătorii contractantului principal, prin aplicarea condițiilor de lucru ale acestuia din urmă, inclusiv a celor stabilite în cadrul acordurilor existente la nivelul întreprinderii, dacă există; aplicarea obligatorie în cazul lucrătorilor detașați prin intermediul agențiilor de muncă temporară a unor termeni și condiții echivalente cu cele aplicabile lucrătorilor recrutați local prin intermediul agențiilor.

#### Cine susține ce opțiune?

Opțiunile care favorizează introducerea principiului remunerației egale pentru aceeași muncă și aplicarea legislației muncii din statul membru gazdă în cazul detașărilor pe termen lung se îndreaptă în direcția privilegiată

de șapte state membre (AT, BE, FR, DE, LU, NL, SE), de Confederația Europeană a Sindicatelor și de Confederația Europeană a Constructorilor. Eurociett susține ideea revizuirii directivei privind lucrătorii detașați prin agenții de muncă temporară, în vederea asigurării egalității de tratament între lucrătorii detașați prin agenții de muncă temporară la nivel transfrontalier și cei detașați la nivel național. Nouă state membre (BG, CZ, EE, HU, LT, LV, PL, SK, RO), Business Europe, UEAPME și CEEMET și-au exprimat rezerva, preferând o perioadă suficientă de așteptare pentru implementarea Directivei privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE înainte de adoptarea oricărei acțiuni.

### C. Impactul opțiunii preferate

#### Care sunt beneficiile opțiunii preferate (dacă există; în caz contrar, ale opțiunilor principale)?

Aplicarea unor norme echivalente în materie de salarizare va contribui la creșterea salariilor lucrătorilor detașați, va reduce diferențele de salarizare în raport cu lucrătorii locali și va crea condiții de concurență echitabile pentru întreprinderile din țările gazdă. Prin reducerea concurenței la nivelul costurilor cu forța de muncă, detașarea lucrătorilor va stimula furnizarea serviciilor transfrontaliere bazate pe specializare, inovare și competențe. Ajustarea neconcordanțelor dintre directivă și alte acte legislative ale UE va ameliora claritatea juridică în beneficiul întreprinderilor, al lucrătorilor și al autorităților și va reduce costurile potențialelor litigii judiciare. În cazul lanțurilor de subcontractare și al detașărilor pe termen lung, aplicarea principiului egalității de tratament ar urma să îmbunătățească condițiile de salarizare a lucrătorilor detașați și implicit protecția socială a acestora.

#### Care sunt costurile opțiunii preferate (dacă există; în caz contrar, ale opțiunilor principale)?

Aplicarea unor norme echivalente în materie de salarizare poate determina creșterea costurilor cu salariile pentru întreprinderile care detașează lucrători situați în intervalul inferior de salarizare (1/3 dintre situații), chiar dacă costurile totale cu forța de muncă ar putea fi în continuare mai mici decât pentru întreprinderile locale din statele membre gazdă, din cauza diferențelor de la o țară la alta în ceea ce privește cheltuielile cu asigurările sociale și impozitul pe profit. Rolul diminuat al costurilor cu forța de muncă, ca factor principal în ceea ce privește concurența, poate reduce competitivitatea întreprinderilor situate în state membre unde nivelul de salarizare este inferior, în special în sectoare cu utilizare intensivă a forței de muncă, cum ar fi cel al construcțiilor. Normele privind egalitatea de tratament aplicate în cazul detașărilor pe termen lung care depășesc 24 de luni, precum și în cazul lanțurilor de subcontractare pot reduce, de asemenea, rolul costurilor cu forța de muncă ca factor în ceea ce privește concurența, cu efecte similare celor de mai sus, cu toate că detașările pe termen lung constituie, se pare, doar o parte redusă din totalul detașărilor. Aplicarea egalității de tratament în cazul lucrătorilor detașați prin agenții de muncă temporară ar putea determina, totodată, creșterea costurilor cu salariile pentru întreprinderi, cu toate că această opțiune nu prevede condiții în plus față de cele aplicate în prezent lucrătorilor recrutați local prin intermediul agențiilor.

#### Care va fi impactul asupra societăților comerciale, a IMM-urilor și a microîntreprinderilor? Maximum 8 rânduri

Nu se prevede niciun regim special pentru IMM-uri. În primul rând, IMM-urile vor beneficia de o claritate juridică mai mare și de o diminuare a sarcinilor administrative rezultate din riscurile asociate litigiilor judiciare. Normele echivalente în materie de salarizare și egalitatea de tratament în cazul detașărilor pe termen lung și în cadrul lanțurilor de subcontractare ar putea afecta în special IMM-urile care prestează servicii transfrontaliere prin detașarea unor lucrători în cadrul segmentelor de piață care practică salarii mici, ca o consecință a eventualelor creșteri ale costurilor cu salarizarea. Cu toate acestea, diferențele dintre țări la nivelul cheltuielilor cu asigurările sociale și al altor taxe, inclusiv regimurile speciale pentru IMM-uri din unele state membre, ar putea diminua impactul. În schimb, IMM-urile care detașează lucrători pe segmente de piață unde se practică salarii mari vor beneficia de un climat de concurență echitabilă bazată pe condiții competitive egale în ceea ce privește salarizarea. Ca urmare a opțiunilor propuse, aceste întreprinderi ar putea beneficia de posibilități extinse în domeniul comercial și de o creștere a potențialului de a crea noi locuri de muncă.

#### Va exista un impact semnificativ asupra bugetelor și administrațiilor naționale?

Nu se preconizează costuri pentru bugetele și administrațiile naționale. Costurile asociate informării și punerii în aplicare sunt deja prevăzute de Directiva privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE, din 2014, aflată în prezent în curs de transpunere.

#### Vor exista și alte consecințe semnificative?

Ameliorarea informațiilor cuprinse în documentele portabile A1, precum și transpunerea Directivei privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE vor spori fiabilitatea informațiilor referitoare la dinamica detașării lucrătorilor.

### D. Măsuri ulterioare

#### Când va fi revizuită politica?

Comisia va evalua impactul directivei la cinci ani de la expirarea termenului de transpunere. Raportul de evaluare va fi elaborat de Comisie cu sprijinul unor experți externi și prin consultare cu partenerii sociali și cu alte părți interesate.