

Good Practice Guide

Ghid de Bune Practici





Promoting collaboration and good practice in posting
workers in the agro-food sector. VS/2019/0436

Good Practice Guide

Ghid de Bune Practici

AUTHORS | AUTORI

Ángela Rubio.

Good Practices Spain | Bune practici din Spania (Cabinet. Technic UGT FICA)

Sabrina Ravidotti.

Good Practices Italy | Bune practici din Italia (FAI - CISL)

Adriana Dorobantu.

Good Practices Romania | Bune practici din România (ICDI)



TABLE OF CONTENTS

INTRODUCTION	6
01 BEST PRACTICE: SPAIN	9
01.1 Spain-Portugal Labour Inspectorate Cooperation Actions	9
01.2 Trade union cooperation between UGT FICA (Spain) and CFDT (France).	11
01.3 Trade union cooperation between UGT FICA (Spain) and CFDT (France).	12
02 BEST PRACTICE: ITALY	15
02.1 "SOS Caporalato - 800 199 100".	15
02.2 Law 199/2016	16
02.3 The development of partnerships and network services for migrant seasonal agricultural workers.	17
03 BEST PRACTICE: ROMANIA	19
03.1 The contract for seasonal workers, with all their specifications, both in the language of the state of destination or in another language of international circulation, and in Romanian, is presented to the worker prior to his departure, so the worker is totally aware of the contractual clauses.	19
03.2 A rental agreement or equivalent document which clearly states the accommodation conditions made available to the seasonal worker by the employer, as well as proof that the employer ensures, in terms of accommodation, compliance with general health and safety standards in force in the receiving state	20
03.3 Installation of information kiosks to inform Romanian seasonal workers about the rights and obligations of work in agriculture, according to the legislation of the host country.	21
04 BEST PRACTICE FRANCE	23
04.1 Cross-border cooperation agreement between the Labour inspectorates of Spain and France	23
04.2 Trade Union actions in France in relation to posted workers in the agricultural sector	27



CUPRINS

INTRODUCERE	29
01 BUNE PRACTICI: SPANIA	32
01.1 Acțiuni de Cooperare între Inspectoratele Muncii Spania-Portugalia	32
01.2 Cooperarea sindicală dintre UGT FICA (Spania) și CFDT (Franța).	33
01.3 Acțiunea sindicală a UGT FICA: Consiliere și vizite la locurile de muncă și cazare	36
02 BUNE PRACTICI ITALIA	37
02.1 "SOS Caporalato - 800 199 100".	37
02.2 Legea 199/2016	38
02.3 Dezvoltarea de parteneriate și servicii de rețea pentru lucrătorii agricoli migranți din agricultură	40
03 BUNE PRACTICI: ROMÂNIA	41
03.1 Contractul de muncă pentru lucrătorii sezonieri, cu toate specificațiile acestuia, atât în limba statului de destinație sau într-o altă limbă de circulație internațională, cât și în limba română, se prezintă lucrătorului înainte de plecarea acestuia din țară, astfel încât lucrătorul cunoaște pe deplin clauzele contractuale.	41
03.2 Contract de închiriere sau documentul echivalent în care se precizează clar condițiile de cazare puse la dispoziția lucrătorului sezonier de către angajator, precum și dovada că angajatorul asigură, în materie de cazare, respectarea standardelor generale de sănătate și siguranță în vigoare în statul de primire.	42
03.3 Instalarea de Info-chioșcuri pentru informarea lucrătorilor sezonieri români cu privire la drepturile și obligațiile muncii în agricultură, conform legislației țării gazdă.	43
04 BUNE PRACTICI: FRANȚA	45
04.1 Acord de cooperare transfrontalieră între Inspectoratele muncii din Spania și Franța	45
04.2 Acțiuni sindicale în Franța în relație cu lucrătorii detașați din sectorul agricol	49

INTRODUCTION

The PROMOTE project "promoting collaboration and good practices in the posting of workers in the agro-industrial sector", is promoted by the Federation of Industry, Construction and Agriculture of the General Union of Workers UGT FICA and counts with the participation of notus-asr, as project coordinator and trade union organisations from three countries: Italy - Agricultural Food Environmental and Industrial Federation of the Italian Confederation of Labour FAI CIL; France -Agri-food Trade Union CFE-CGC Trade Union of Salaried Workers; Romania Asociatia Initiativa Pentrucooperare Intercomunitaria ICDI.

Throughout the two years of the project, and despite the difficulties encountered due to the COVID 19 pandemic, all the activities planned in the project have been carried out, with the exception of the face-to-face meetings, which have been replaced by online meetings and personal meetings for the in-depth interviews, In-depth interviews with experts and people with knowledge of the problem of the displacement of workers in the agricultural sector, which had to be replaced, in most cases, by interviews carried out either by telephone or via Skype or with the use of different platforms.

The main objective of the PROMOTE project is to seek and promote collaboration between different agents to promote good practices that contribute to improving the conditions of posted workers and seasonal workers who move around the territory of the European Union making use of their right to free mobility. Finally, good practices are sought that contribute to improving compliance with the law in the treatment of workers.

During the implementation of the project, the partners have identified those practices that they believe are aimed at improving the working conditions of posted workers. The following criteria have been used for the selection of the practices:

- o **The impact** that we believe such a practice can have in improving the conditions of posted or seasonal workers. Among others: Improvements in occupational health aspects; Improvements in their salaries in accordance with the applicable legislation; Improvements in their working conditions with regard to working time; Improvements in their housing conditions; Improvements relating to travel to the place of work or to the country for the development of the activity.
- o **The number of actors** involved in the implementation of such a practice. Whether it is a



practice that is carried out by trade unions together with employers and together with the administration, or whether it is a practice that is carried out only between trade unions, or only between administrations, i.e. whether there is a multi-agent intervention or whether only one and the same group of actors is involved.

The practice has been set up between the labour inspectorates of the different countries involved; The practice is carried out by ministries of labour or ministries responsible for the posting of workers; The practice has been implemented among trade unions in different countries; The practice is carried out between trade unions and employers' organizations in the countries concerned; The practice involves trade unions, employers' organizations and the responsible administrations in each country.

- o **The transferability of this practice** to other cultural environments.

It is a practice that can be implemented in other countries. Does it require any special structure, is it a simple practice to implement or would it require a legislative change, the creation of costly structures to implement it etc.

This document presents the selected practices, for each partner, that meet the criteria that had been established among all partners. The practices presented here are of three types:

- o Practices that focus on legislative amendments with the participation of the social partners in the negotiation of such laws;
- o Practices that focus on cooperation between different administrative bodies, in particular the labour inspectorates of different countries;
- o And practices that are developed by trade unions in the exercise of their functions, which either alone or in collaboration with other trade unions in other countries take care of workers who go to other countries to spend a period of time in different agricultural campaigns or take care of workers who have come to their country for the different campaigns.

Each of these practices has been described in response to a series of questions that were raised in the working script:

1. What are the objectives of this practice, what are the main aspects of working conditions or what problems does the practice aim to solve
2. The practice focuses on: Workers; on Employers; on trade union organizations; on employers' organizations; o intermedium organizations
3. How this good practice is implemented; Part of the adoption of a formal agreement be-

tween administration organizations (Labour inspectorates; Ministries involved; etc.); Part of formally adopted agreement between employers' and trade union organizations/trade union organizations, etc.; The agreement sets out the objectives, tasks and the role of each party in implementing the adopted agreement or they are informal agreement.

4. What results have been obtained or what are the expected results in the short, medium and long term.





01 BEST PRACTICE: SPAIN

01.1 Spain-Portugal Labour Inspectorate Cooperation Actions

This agreement is based on the intense flow of cross-border workers between the two countries, the increase in the provision of services of a transnational nature between the two countries and the deficit detected in the existing information on real or fictitious companies that offered these services, the activity they carried out, the labour relations that were established, and the situation in terms of social security. These problems were compounded by the differences in contributions or salaries between the two countries and the different forms of surcharges on benefits.

This Agreement has been to facilitate cooperation for the proper implementation of Community Directive 96/71/EC, and the specific objectives:

- 1 Establish a permanent framework for collaboration, which can be reviewed annually, in the following areas of action: health and safety at work, accidents at work, work permits for non-EU citizens, prior verifications and sanctioning procedures with companies based in the neighbouring country, exchange of information on the flow of workers, cooperation and assistance derived from Directive 96/71/EC (Law 6451/1996), on the posting of workers in the framework of the transnational provision of services, in the area of information.
- 2 Establish direct communication links in the terms expressed in the first point according to the following criteria: direct communication between neighbouring regional authorities and direct communication between central authorities.
- 3 Create a Joint Follow-up Commission to ensure compliance with the agreement, define the agenda and specify the measures to be adopted. It will serve as a liaison body for the exchange of information and cooperation between the authorities and inspection bodies of both states.

This Agreement focuses on the exchange of information between the labour inspectorates of Spain and Portugal, under the auspices of their respective Ministries, due to the need to obtain relevant information due to the intense flow of cross-border workers between the two countries; the increase in the provision of services of a transnational nature between the two countries and the deficit detected in the existing information on real or fictitious companies offering these services, the activity they carried out, the labour relations that were established, and the situation in

terms of social security. These problems were compounded by the differences in contributions or salaries between the two countries and the different forms of surcharges on benefits.

For the implementation of this practice, the signing of an agreement is formalised, which establishes the meetings to be held; who will be responsible for organising the meetings; where they are to take place and what the agenda will be for each of the meetings held between the heads of the Spanish and Portuguese administrations.

The results achieved by the agreement have facilitated cooperation in all areas and mutual knowledge of the two countries.

1. At the political level, the holding of summits and regular meetings. Commitment to coordination at political and administrative level.
2. At Legal level: Dissemination of existing problems. Establishment of criteria and guidelines for joint actions.
3. In the operational field: it has facilitated interventions, speeding up the collection of information and procedures.
4. Improved knowledge of regulatory and legislative changes in each country.
5. Continuity of cooperation beyond legislative and political changes
6. Joint campaigns in both countries on issues identified as being of interest to both countries, e.g. the campaign on the "Use of agricultural machinery".
7. Signing of a memorandum to deepen bilateral cooperation and extend it to other areas of interest to the two administrations of the two countries. The management centres in charge of international relations in different departments of the Ministry of Labour ask for follow-up of the actions carried out.
8. Biannual concrete action plans.



01.2 Trade union cooperation between UGT FICA (Spain) and CFDT (France).

The trade union collaboration between the Spanish trade union UGT FICA and the French trade union CFDT is based on the intense flow of Spanish workers who move to France to work in the French grape harvest and the lack of information that exists in many cases on wages, social security and accommodation conditions.

The general objective of this collaboration has been to accompany and advise Spanish workers and seasonal workers who move to France each year for the grape harvest, and the specific objectives are:

- 1 Advise Spanish workers and seasonal workers before travelling to France on working conditions, wages and accommodation during the grape harvest season.
- 2 Establish a framework of collaboration and information throughout the campaign with the French trade union CFDT to ensure compliance with working conditions.
- 3 Ensure that labour legislation is complied with and that accommodation meets minimum conditions of habitability.

This collaboration between Spanish and French trade unions is mainly concerned with ensuring compliance with the working conditions and accommodation conditions of Spanish workers and seasonal workers participating in the French grape harvest campaign.

In the absence of information detected on labour rights in each of the countries, wages, working hours, social security contributions. In addition, there is a need to monitor the living conditions of the accommodation offered by the companies to these migrant workers, the practice is mainly focused on providing all information concerning the labour rights of these workers.

To implement this practice, each trade union organisation collects information on the workers who go to France and collects information on the contracts of these workers.

This information is shared with those in charge of the CFDT union and fluid communication is maintained in the event of any anomalies that may arise.

The Spanish workers always have a reference person from UGT FICA union to contact a person in charge in the union and this person assesses the situation and passes the information on to the CFDT officials, if it is considered that intervention, dialogue or negotiation with the employers is necessary.

Every year, the people in charge of this activity go to France to visit the displaced workers during the grape harvest period to find out about their situation on the ground, visit their accommodation and find out about any problems directly.

The results achieved by the inter-union collaboration have facilitated cooperation in the labour field and knowledge of the labour situation of Spanish workers and seasonal workers.

1. In the operational field: improving knowledge and information on working conditions in France for Spanish workers and seasonal workers.
2. Improving knowledge of occupational health issues and accommodation conditions
3. Accompanying Spanish workers and seasonal workers when they find themselves in a situation of non-compliance with labour legislation.

01.3 Trade union cooperation between UGT FICA (Spain) and CFDT (France).

Within the trade union action of UGT FICA, two types of actions are planned every year aimed. On the one hand at migrant workers in seasonal agricultural campaigns, with the status of migrant being that of European Union citizens and third country nationals holding a residence and work permit, as well as non-resident foreigners hired in their countries of origin, who move within the national territory more than 100 km from their habitual residence or from the place of their last employment; and on the other hand, migrant workers of Spanish origin who go to France to participate in seasonal agricultural campaigns, in this case to the grape harvest campaign.

This type of trade union action is based on the intense flow of migrant workers who travel to Spain to take part in the different seasonal agricultural campaigns throughout the year and on the significant flow of Spanish workers who go to France to take part in the grape harvest campaign. It is also based on the lack of information detected in many cases, regarding labour rights in each of the countries, wages, working hours, social security contributions. In addition, there is a need to monitor the living conditions of the accommodation offered by the companies to these migrant workers.



These trade union actions carried out by UGT FICA are as follows:

1. Organizing and coordinating the recruitment and movement of seasonal workers. The purpose of this action is to organize seasonal agricultural campaigns and the movement of workers, and involves a series of tasks such as planning and arranging seasonal agricultural campaigns, quantifying the needs of seasonal workers, managing offers, coordinating recruitment and organizing travel.
2. Ensure and control the habitability conditions of the accommodation offered to seasonal workers in the agricultural sector, as established in Order ESS/1708/2012, of 20 July. To this end, visits are made to the accommodation and reports are drawn up on the conditions of the same.
3. To offer advice and socio-labour information to migrant workers in seasonal agricultural campaigns in relation to their rights and duties derived from their work nature and social conditions, both to migrants who travel to Spain to participate in agricultural campaigns and to migrants who travel from Spain to participate in the French grape harvest campaign.

This type of actions carried out by UGT FICA have provided information on labour rights of migrant workers in the double flow of entry and exit from Spain. In the operational field, it has facilitated interventions, speeding up the collection of information on accommodation conditions and improved coordination of migratory flows in Spain.

Within the trade union action of UGT FICA two types of actions are planned annually, which are materialized in the form of visits addressed on the one hand to migrant workers in seasonal agricultural campaigns, with the status of migrant being that of European Union citizens and third country nationals holding a residence and work permit, as well as non-resident foreigners hired in their countries of origin, who move within the national territory more than 100 km from their usual residence or from the place of their last employment. On the other hand, migrant workers of Spanish origin who go to France to participate in seasonal agricultural campaigns, in this case the grape harvest campaign.

The results achieved by this type of actions carried out by UGT FICA have provided information on labour rights of migrant workers in the double flow of entry and exit from Spain. In the operational field, it has facilitated interventions, speeding up the collection of information on accommodation conditions and improving coordination on migratory flows in Spain.





02 BEST PRACTICE: ITALY

02.1 "SOS Caporalato - 800 199 100".

Our Federation has set up a toll-free number, "SOS caporalato - 800 199 100", to collect reports and evidence from workers employed in conditions of exploitation and illegality in the agro-food industry. This project was prompted by several objectives: the creation of a channel to listening to workers; the creation of a tool to monitor the phenomenon in general and to collect useful data for the monitoring of its evolution; a tool at local level to disseminate practices of protection, information and trust among workers, associations, institutions and local authorities.

All local and regional structures of our Federation participate in publicising this helpline, while workers' reports are collected at national level. A specific questionnaire has been designed for the collection of reports and specially trained resources are dedicated to receive all types of testimonies.

The direct beneficiaries are all those workers who, in various ways, have reported abuse and/or exploitation of labour, forced labour or lack of protection and rights. Indirect beneficiaries are local authorities and institutions which, thanks to these reports, may become aware of certain criminal situations, as well as small and medium-sized enterprises that are virtuous and often victims of unfair competition.

For the implementation of this practice, a memorandum of understanding is planned between Fai Cisl and the National Labour Inspectorate to improve the information flow all across the national territory.

The reports are collected at the national level. The staff dedicated to the toll-free number switchboard is prepared to collect as much information as possible in a short time and based on the sensitivity of the caller. Subsequently, the report is transferred to the contact person of the FAI CISL of the reference territory and the report is managed at the local level only when possible.

Many reports collected contain valuable information that could, if shared, improve the knowledge of this phenomenon in a given territory; increase the participation of all actors involved; foster a territorial collaboration between institutions and bodies. The aim is to strengthen the importance and enforcement of labour legislation, social rights and individual and collective rights that all workers should have.

As a national federation we have analyzed the various reports and their distribution on the national territory and the diffusion of the phenomenon in some specific territories.

02.2 Law 199/2016

The Law on illegal hiring (Caporalato) No. 199 of 4 November 2016, "Provisions on combating the phenomena of undeclared work, labour exploitation in agriculture and wage realignment in the agricultural sector", recognises the seriousness of the crime of illegal intermediation with the aim of combating the phenomenon of illegal hiring. The main lines of action of the measure, which consists of 12 articles, concern the rewriting of the offence of 'caporalato' (illegal intermediation and labour exploitation), which introduces the sanctioning also of the employer; the application of an attenuating circumstance in case of cooperation with the authorities; the compulsory arrest in flagrante delicto; the strengthening of confiscation measures; the adoption of precautionary measures concerning the agricultural holding where the offence is committed; the extension of liability for the crime of 'caporalato' to legal persons; the extension of the benefits of the Anti-Trafficking Fund to victims of 'caporalato'; the strengthening of the Quality Agricultural Labour Network, as a tool to control and prevent undeclared work in agriculture; the gradual realignment of wages in the agricultural sector.

The law has been promoted by all trade unions and relevant ministries. The objective of the law is to combat the phenomenon of illicit intermediation, defend profitable companies and legal work, therefore workers.

In 2018, a few years after the entry into force of the aforementioned law against illegal hiring, the Ministry of Labour and Social Policies approved and established the first three-year Plan to combat labour exploitation and illegal hiring in agriculture. The Plan was the result of discussions among all institutional actors, representatives of workers and employers in the agricultural sector as well as third sector associations. It envisages an implementation strategy articulated in different phases, starting from the mapping of territories and agricultural labour needs and continuing along four strategic axes: prevention, surveillance and contrast, protection and assistance, and socio-occupational reintegration. To date, different working groups have been set up with the participation of all the main actors in the sector, including workers' associations.

Better protection of workers' rights in the agricultural sector is the most important result of this practice.



The first effect of the law was the implementation of the repressive part with the implementation of human resources in the area and specific task force of inspectors in the interprovincial and territorial departments of the Carabinieri. In this context, 263 judicial police operations were carried out in which 570 people were reported (+ 190% compared to 299 in 2018), 154 of whom under arrest. Of the 3,247 workers involved in the "anti-hiring" operations (888 of which of Italian nationality), 1,266 (about 39%) were totally "black". Of the 3,247 workers involved in the "anti-hiring" operations (888 of which of Italian nationality), 1,266 (about 39%) were totally "black". The agricultural workers involved in the aforementioned operations totaled 1,488, 751 of whom were employed "illegally". Among the latter there were 533 foreigners, 205 illegal immigrants and only 13 Italian citizens. As a result of checks carried out on 44 companies, the civil inspectors of the INL also issued 93 crime reports for illicit intermediation of labor with exploitation of labor and protected 65 workers. (Annual report of supervisory activity on labor and social legislation 2019 INL-National Labor Inspectorate).

02.3 The development of partnerships and network services for migrant seasonal agricultural workers.

In 2017, with the help of the European Project (VP/2017/001/0044 entitled "Joint Action Plan for Seasonal Migrant Workers: Transnational partnerships, networking and training of a referral group ") Fai Cisl (project leader) in partnership with other European countries started to build a "network" to facilitate the dissemination of information and best practices for those countries that use seasonal migrant workers in the agro-food sector, thus developing transnational cooperation and the notion of "resource person" or "referral person" through which seasonal workers can have information adapted to their situation. A series of international cooperation activities were put into practice to provide information and advice to workers, and involved the national labour representations of labour-supplying countries and their embassies in the labour-receiving countries, encouraging experiments in exchanges and integration of migrant workers from communities already established in Italy (Macedonian Community in Piedmont and Northern Italy).

This project was followed by other projects in which FAI was involved both as a partner and as leading partner.

Projects involve workers from different countries, public institutions of occupational health and safety, partner embassies, the Ministry of Labour and social partners from both partner countries and the project leader country.

Implementation is assured through the participation of FAI CISL in the European calls for proposals published each year for this field of action, both as promoter and as partner, and the by setting up of a transnational network.

Better protection of workers in the agricultural sector and provision of protection tools for them.





03 BEST PRACTICE: ROMANIA

03.1 **The contract for seasonal workers, with all their specifications, both in the language of the state of destination or in another language of international circulation, and in Romanian, is presented to the worker prior to his departure, so the worker is totally aware of the contractual clauses.**

The objective of this practice is to inform the posted workers regarding their contractual rights and obligations, because in many cases the workers receive the employment contract after they start working, until then they receive only general information about it, the worker not being able to decide whether to sign the contract or not, fully aware of contractual clauses.

The importance of knowing the employment contract derives from the following:

- The employment contract includes special conditions regarding travel to the workplace, accommodation, consider health and safety at work and during the Covid-19 pandemic all workers are provided social protection and distancing measures.
- The employment contract specifies whether the transport back to Romania is ensured and under what conditions.
- The contract provides all the details regarding the payment of remuneration, and what the agreed payment methods are: salary per month, day, hour or per kg (in specific cases in agriculture).

Agricultural workers are generally subject to numerous abuses by their employers or employment agencies, and these are most often possible since workers are either not sufficiently well informed about their legal rights, or they simply do not pay attention to the details presented at the beginning of the employment relationship.

In this respect, the above-mentioned practice focuses on employment agencies, and on posted workers.

The law 227/2020 stipulates the obligation of the employment agency to ensure the conclusion of the contracts both in the language of the state in which the employer is established, or carries out his activity, and Romanian, as well as making this contract available to the Romanian worker,

before his departure from Romania.

If such a practice were to be extended, and employment agencies were to be checked more rigorously through cross-checks, many fraudulent practices would come to an end, including the one of the payment of remuneration, the most complained of all abusive practices, in the sense the worker is told he will be paid daily or hourly and actually ends up either being paid in kg, or totally different compared to what they initially agreed.

The implementation of this practice has already produced the first positive results, according to Mr. Ion Paunel, President of the Union of Agricultural Producers from Olt district, since this law was promoted, they start receiving positive feedback from seasonal workers from Germany, receiving contracts before leaving the country they benefited from those stipulated in the contract, the accommodation was decent, they benefited from transport from country of origin to receiving country and vice versa and the payment of the salary was as stipulated in the contract.

03.2 A rental agreement or equivalent document which clearly states the accommodation conditions made available to the seasonal worker by the employer, as well as proof that the employer ensures, in terms of accommodation, compliance with general health and safety standards in force in the receiving state

The objective of this practice is preventing the employer and employment agencies from accommodating seasonal workers in precarious if not inhumane conditions.

As a measure of protection for those working temporarily abroad, employment agencies are required to provide workers with a rental agreement or equivalent document that clearly states the accommodation conditions made available to the seasonal worker by the employer, as well as proof that the employer ensures, as regards accommodation, that the general health and safety standards in force in the receiving state are met.

If the accommodation is organized by the employer and the general standards of health and safety in force in the receiving state are met, the seasonal worker may be required to pay a rent, the cost of which may not exceed 25% of his net remuneration.

The above-mentioned practice focuses on employment agencies, workers, and employers.



The Romanian Parliament adopted the legislative proposal for amending and supplementing Law no. 156/2000 on the protection of Romanian citizens working abroad, the Romanian side negotiates including the accommodation conditions offered by employers, who must comply with national norms an allowance for the provision of daily food, the settlement of the transport expenses back and forth to the domicile address in Romania, during the period in which the seasonal workers actually carried out their activity.

An example where the practice is implemented with success is Hensgens farm in the German town of Selfkant. Agricultural workers being informed about accommodation conditions even before leaving the country, here strict hygiene rules are an imperative for all people employed on the farm. For some of the seasonal living areas there are rooms for four people, with large kitchens, bathrooms and common living rooms, the others will live in specially designed containers with additional sanitary spaces. Cleaning is also ensured, provided by a maid who will permanently take care of the cleaning and disinfection of the rooms.

Regardless of nationality, gender or ethnicity, there should be no differences between local and seasonal workers in terms of salary, accommodation or working conditions.

Extending the application of this practice to all areas where Romanian workers go would put an end to one of the most fraudulent practices suffered by displaced workers.

In the same way that this practice is applied in Hensgens farm in the German town of Selfkant and has achieved successful results for the workers by improving their accommodation conditions, this practice should be extended to all countries and applied to all posted workers regardless of their origin.

03.3 **Installation of information kiosks to inform Romanian seasonal workers about the rights and obligations of work in agriculture, according to the legislation of the host country.**

The objective of this practice is to inform the agricultural workers about their rights in accordance with the labor legislation from the receiving country, to inform the Romanian community about the risks of working without complying with current legislation.

The Romanians working abroad are over 4 million. In Italy alone, working in agriculture there are, according to Italian unions, about 110,000, but there are many who do not appear in statistics

of any kind, they work without legal documents, which makes them vulnerable to employers, unable to avoid abuse and exploitation.

On the other hand, even those who work with an employment contract do not know the labor legislation, so they end up working unpaid overtime or for less money.

The above-mentioned practice focuses on trade unions, institutions, and workers.

In June 2016, an agreement was signed between FLAI CGIL and Inca, CNSLR Frăția, Agro-Frăția, to create in the country of origin of the workers, information points on working conditions, rights, contracts, and arrival in Italy, even to ensure a more efficient protection of Romanian workers employed in agriculture.

The Attaché on Labor and Social Issues at the Romanian Embassy in Italy also constantly monitors the situation of Romanian citizens working in different regions of Italy.

He participated together with CNSLR Frăția and the representative of FSL Agro-Frăția, but also with a FLAI-CGIL delegation in a series of meetings with representatives of local authorities and the Romanian community in the Campania - Salerno - Eboli - Battipaglia area. CNSLR Frăția and FLAI-CGIL have concluded a collaboration protocol to help Romanian workers working in Italy, but also those who have returned to Romania but have yet to recover sums of money from the former employer.

Many Romanian workers informed about their rights means fewer people cheated and exploited.

By implementing this practice, the Romanian authorities seek to establish a dialogue with the institutions of the host country to increase controls and inform the Romanian community about their rights, working conditions, and the risks of working without legal forms.

Another result is the cooperation between trade union organisations and with the participation of public administrations, which allows for better results in the actions carried out.



04 BEST PRACTICE FRANCE

04.1 Cross-border cooperation agreement between the Labour inspectorates of Spain and France

The Bilateral Agreement between France and Spain on Cooperation for the transnational posting of workers and the prevention of undeclared work, was signed on 26 April 2019, replacing the previous Agreement signed on 22 September 2010. It includes a Common Statement between the Labour and Social Security Inspectorate under the Ministry of Labour, Migration and Social Security of the Kingdom of Spain and the Directorate General for Employment of the French Republic. It regards cooperation in the field of Transnational posting of workers and the prevention of undeclared work.

This agreement emerges in the context of:

- 1 The need to ensure an efficient protection of employment, health, safety, hygiene and working conditions for posted workers so they can carry out their work in French or Spanish territory, as well as to reduce the risk factors that lead to occupational accidents or disease;
- 2 The need to ensure the protection of the workers' rights in cases of undeclared work;
- 3 The need to ensure the compliance with the Posting of Workers Directive (Directive 96/71/EC) and the compliance with Regulation EU 1024/2012 on administrative cooperation through the Internal Market Information System (Regulation IMI).

The objectives established in the Common Statement, included in the Cooperation Agreement, are as follows:

1. Improving the collaboration, coordination and the exchange of information with the purpose of providing a more efficient response, especially in the case of occupational accidents suffered by posted workers in Spain or in France.
2. Improving the reciprocal knowledge of the Spanish and French National Authorities, including the way they work and of the legal framework applicable in each country.
3. Improving the detection mechanisms and action procedures of the Labour Inspectorates against the phenomenon of "Letterbox companies" that operate in both countries, as well as the situation of fraud regarding the posting of workers or undeclared work.

4. Improving the monitoring procedures for the Internal Market Information System (IMI) with the aim of processing information requests in a faster and more efficient manner.
5. Increasing the Exchange of information regarding the impact and the results of the activity of the inspections on Spanish or French businesses, according to the obligations of Directive 96/71/EC (Law 6451/1996), as modified by Directive 2018/957/EU ,and the Enforcement Directive 2014/67/EU.
6. Reinforcing employees and employers' knowledge of the legal regulations applicable to their specific situation.
7. Promoting the exchange of information on areas of common interest with the purpose of achieving a better European coordination.

This agreement has a very broad focus as it considers that:

- o Better knowledge of both labour inspectorates, thanks to the exchange of information between the two agencies, improves information on posted workers in both countries..
- o Better knowledge of both Labour Inspectorates, thanks to the exchange of information between the two bodies, improves the information of companies posting workers in both countries.
- o Securing the rights of displaced workers is a success story for trade unions,
- o Finally, for employers' organisations, ensuring compliance with legislation for posted workers is a guarantee against unfair competition.

It is an Agreement, mainly of an administrative nature, to reinforce the bilateral relations between both National Labour Inspectorates and to create a framework for the sustainable development of joint activities.

The signature of the Agreement stems from the update of the agreement signed on 22 September 2010, and the need to adapt to the new EU provisions on posting. First of all, a National Dialogue Committee was created to reinforce bilateral relations between France and Spain. Furthermore, the designation of Proximity Correspondents, identified within the territorial services and in the liaison offices that correspond in every country to the Inspection Services was created.

The competent authorities designated by France are:

- o The Directorate General for Labour, as a national liaison office for all the non-border regions within the Kingdom of Spain and for the border regions when the decentralised



offices do not correspond at both sides of the border.

- The Regional Department of Enterprise, Competition, Consumer affairs, Labour and Employment of the Occitania Region, for the border area that covers:
 - ✦ in **France**, the territory of the Occitania Region;
 - ✦ in **Spain**, the territory of the Autonomous Communities of Aragon and Catalonia.
- The Regional Department of Enterprise, Competition, Consumer affairs, Labour and Employment of the Nouvelle-Aquitaine Region, for the border area that covers:
 - ✦ in **France**, the territory of the Nouvelle-Aquitaine Region;
 - ✦ in **Spain**, The territory of the Autonomous Communities of the Basque Country and Navarre.

The competent authorities designated by Spain are:

- The National Directorate of The Labour and Social Security Inspectorate as the central authority in labour inspection and social security, as a national liaison office for all the non border regions with the Kingdom of Spain and for the border regions when the decentralised offices do not correspond at both sides of the border.
- The Regional Directorate of The Labour and Social Security Inspectorate from Autonomous Community of Aragon, for the border area that covers:
 - ✦ in **Spain**, the territory of the Autonomous Community of Aragon;
 - ✦ in **France**, the territory of the Occitania Region.
- The Regional Directorate of The Labour and Social Security Inspectorate from the Autonomous Community of Catalonia, for the border area that covers:
 - ✦ in **Spain**, the territory of the Autonomous Community of Catalonia;
 - ✦ in **France**, the territory of the Occitania Region
- The Regional Directorate of The Labour and Social Security Inspectorate from the Autonomous Community of the Basque Country, for the border area that covers:
 - ✦ in **Spain**, the territory of the Autonomous Community of the Basque Country;
 - ✦ in **France**, the territory of the Nouvelle-Aquitaine Region.

- The Regional Directorate of The Labour and Social Security Inspectorate from the Autonomous Community of Navarre, for the border area that covers:
 - ✦ in **Spain**, the territory of the Autonomous Community of Navarre;
 - ✦ in **France**, the territory of the Nouvelle-Aquitaine Region.

The functions of these correspondents are to prepare and contribute to the implementation of the programme of activities defined by the National Dialogue Committee.

1. The creation of a yearly programme of activities among the parties.
2. The organization of briefings and the exchange of information materials regarding the French and Spanish legislations, aimed at employees and employers, employers' organizations and trade unions, in the field of posted workers and undeclared work.
3. The exchange of methodological materials, targeting labour inspectorates and their institutional partners, with the purpose of facilitating mutual knowledge and the understanding of their respective operational frameworks and the legal developments in each country.
4. Organising the participation of control agents from the Labour Inspectorates from France and of inspectors and deputy inspectors of the National Labour and Social Security Inspectorate from Spain, as observers, in coordinated controls in France or in Spain.

The planning of the activities to be carried out and a clear schedule to be completed on a yearly Basis.

This is one of the youngest cooperation agreements, since it was signed on 26 April 2019. Nonetheless, on 18 September 2019, Madrid held the first bilateral meeting between the two authorities regarding cooperation in the field of the posting of workers and the prevention of undeclared work, dealing, among other issues, with the creation of the National Dialogue Committee and the planning of joint activities to be developed in 2019-2020.

Given the Covid-19 crisis, it has not been possible to develop the action plans as foreseen.

However, amidst the pandemic, meetings and videoconferences were held to share the measures and actions implemented in each country.



04.2 Trade Union actions in France in relation to posted workers in the agricultural sector

France is one of the countries in the European Union that receives posted workers from other EU member states to work in the agricultural sector, mainly in fruit picking (peaches, apples, strawberries, cherries, etc.).

Many of the companies that send these workers systematically fail to respect the rights of these workers, failing to pay the corresponding wages and sometimes housing them in dwellings that do not meet the minimum sanitary standards.

For this reason, some French trade unions have begun to develop a line of action with regard to these posted workers, which aims to prevent fraud in relation to these workers and the violation of their social and labour rights.

The objectives of the action are:

- To monitor employers' compliance with all obligations to workers.
- To have a comprehensive understanding of the reality of labour relations between workers and employers.
- To inform workers about the modalities of recruitment, affiliation and social security contributions, employers' duties, workers' rights and duties.
- To Inform workers of the working conditions in the region in which they work.
- To advise on the completion and processing of employment documentation to be submitted to the different organisations.
- To provide information on the best way to make the journey.
- To check the habitability of accommodation for seasonal workers.
- To inform workers about occupational risk prevention, so that they are aware of the risks of the work they do and the preventive measures to be adopted, in order to avoid injuries and accidents.

In relation to posted workers, the French trade unions have been in contact with them for some time, mainly in the Marseille area, and have created channels of communication with them, via WhatsApp, in order to be able to maintain a continuous flow of information and advice.



Likewise, as part of this line of action, they are vigilant with regard to companies that move workers, and on several occasions they have even appeared as private prosecutors in the trials in which these companies are involved, on the understanding that they are defrauding the French social security system, as these companies should be considered as main companies in France. An example of this is the lawsuits that French trade unions have brought against some temporary employment agencies from Spain and Bulgaria.





INTRODUCERE

Proiectul PROMOTE "Promovarea colaborării și a bunelor practici în detașarea lucrătorilor din sectorul agro-industrial" este promovat de Federația din Industrie, Construcții și Agricultură a Uniunii Generale a Lucrătorilor UGT FICA și contează pe suportul Notus-ASR, în calitate de coordonator de proiect împreună cu organizații sindicale din alte trei țări europene: Italia – Federația din Mediu și Industrie Agricolă a Confederației Italiene a Muncii FAI CIL; FRANȚA – Sindicatul CFI-CGC al Lucrătorilor Salariați; România – Asociația Inițiativa pentru Cooperare Intercomunitară ICDI.

De-a lungul celor doi ani ai proiectului și, în ciuda dificultăților întâmpinate din cauza pandemiei COVID 19, toate activitățile planificate în cadrul proiectului au fost efectuate, cu excepția întâlnirilor față în față, care au fost înlocuite de cele online. Interveniunile aprofundate cu experții și persoanele cu cunoștințe în domeniul deplasării lucrătorilor din sectorul agricol au fost înlocuite, în majoritatea cazurilor, prin interviuri efectuate fie prin telefon, fie prin Skype sau prin utilizarea altor platforme online.

Obiectivul principal al proiectului PROMOTE este de a explora și de a promova colaborarea dintre diferiți agenți care promovează bunele practici și care contribuie la îmbunătățirea condițiilor de a se deplasa liberi pe teritoriul Uniunii Europene a lucrătorilor detașați și a lucrătorilor sezonieri, prin respectarea drepturilor lor. În cele din urmă, se apelează la bune practici pentru a contribui la îmbunătățirea respectării legii în tratamentul lucrătorilor.

În timpul implementării proiectului, partenerii au identificat aceste practici, prin care urmăresc îmbunătățirea condițiilor de muncă ale lucrătorilor detașați. Pentru selectarea practicilor au fost utilizate următoarele criterii:

- o **Impactul** pe care credem că o astfel de practică îl poate avea în îmbunătățirea condițiilor lucrătorilor detașați sau sezonieri. Printre altele: îmbunătățiri ale aspectelor legate de sănătatea muncii; îmbunătățiri ale salariilor acestora în conformitate cu legislația aplicabilă; îmbunătățirea condițiilor lor de muncă în ceea ce privește timpul de lucru; îmbunătățirea condițiilor de locuire; îmbunătățiri referitoare la deplasarea la locul de muncă sau în țară pentru desfășurarea activității.
- o **Numărul actorilor** implicați în implementarea unei astfel de practici. Fie că este o practică care se desfășoară între sindicate, angajatori și administrație, fie că este o practică care se

desfășoară doar între sindicate, sau doar între administrații, adică dacă există o intervenție multi agent, sau dacă este implicat doar unul și același grup de actori.

Practica a fost înființată între inspectoratele de muncă din diferitele țări implicate; Practica este efectuată de ministerele muncii sau ministerele responsabile cu detașarea lucrătorilor; Practica a fost implementată în rândul sindicatelor din diferite țări; Practica se desfășoară între sindicate și organizațiile patronale din țările în cauză; Practica implică sindicatele, organizațiile patronale și administrațiile responsabile din fiecare țară.

- o **Transferabilitatea** acestei practici în alte medii culturale. Este o practică care poate fi implementată în alte țări. Este nevoie de vreo structură specială, este o practică simplă de implementat sau ar necesita o modificare legislativă, crearea de structuri costisitoare pentru a o implementa etc.

Acest document prezintă practicile selectate, pentru fiecare partener, care îndeplinesc criteriile care au fost stabilite între toți partenerii. Practicile prezentate aici sunt de trei tipuri,

- o Practici care se concentrează pe modificări legislative cu participarea partenerilor sociali la negocierea unor astfel de legi;
- o Practici care se concentrează pe cooperarea între diferite organe administrative, în special inspectoratele de muncă din diferite țări;
- o Și practicile care sunt dezvoltate de sindicate în exercitarea funcțiilor lor, care fie singure, fie în colaborare cu alte sindicate din alte țări se ocupă de lucrătorii care pleacă în alte țări pentru a petrece o perioadă de timp în diferite campanii agricole sau au grijă de muncitorii care au venit în țara lor pentru diferitele campanii.

Fiecare dintre aceste practici au fost descrise ca răspuns la o serie de întrebări care au fost ridicate în scenariul de lucru:

1. Care sunt obiectivele acestei practici, care sunt principalele aspecte ale condițiilor de muncă sau ce probleme își propune să rezolve practica.
2. Practica se concentrează pe: muncitori, angajatorii, asupra organizațiilor sindicale, organizațiile patronale sau organizații intermediare.
3. Cum este implementată această bună practică; Parte a adoptării unui acord formal între organizațiile administrației (Inspectoratele Muncii; Ministerele implicate; etc.); Parte a acordului adoptat oficial între organizațiile patronale și sindicale/organizațiile sindicale etc.; Acordul stabilește obiectivele, sarcinile și rolul fiecărei părți în implementarea acordului adoptat sau sunt acorduri informale.



4. Ce rezultate s-au obținut sau care sunt rezultatele așteptate pe termen scurt, mediu și lung.



01 BUNE PRACTICI: SPANIA

01.1 Acțiuni de Cooperare între Inspectoratele Muncii Spania-Portugalia

Acest acord se bazează pe fluxul intens de lucrători transfrontalieri între cele două țări, creșterea furnizării de servicii cu caracter transnațional între acestea și deficitul depistat în informațiile existente privind companiile reale sau fictive care ofereau aceste servicii, activitatea pe care o desfășoară, relațiile de muncă care s-au stabilit și situația în materie de securitate socială. Aceste probleme au fost agravate de diferențele de contribuții sau salarii dintre cele două țări și de diferitele forme de suprataxări asupra beneficiarilor.

Acest acord a fost realizat pentru a facilita cooperarea și punerea în aplicare în mod corespunzător a Directivei Comunitare 96/71/CE și a obiectivelor specifice:

- 1 Stabilirea unui cadru permanent de colaborare, care poate fi revizuit anual, în următoarele domenii de acțiune: sănătatea și securitatea în muncă, accidente de muncă, permise de muncă pentru cetățenii extra comunitari, verificări prealabile și proceduri de sancționare ale firmelor cu sediul pe teritoriul țării vecine, schimb de informații privind fluxul de lucrători, cooperare și asistență derivate din Directiva 96/71/CE (Legea 6451/1996), privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării transnaționale de servicii, în domeniul informației.
- 2 Stabilirea de legături directe de comunicare în termenii exprimați la primul punct, conform următoarelor criterii: comunicare directă între autoritățile regionale învecinate și comunicare directă între autoritățile centrale.
- 3 Crearea unei Comisii de Urmărire Mixte, care să asigure respectarea acordului, să definească ordinea de zi și să precizeze măsurile care urmează să fie adoptate. Aceasta va servi ca organism de legătură pentru schimbul de informații și cooperarea între autoritățile și organele de inspecție ale ambelor state.

Acest Acord se concentrează pe schimbul de informații între inspectoratele de muncă din Spania și Portugalia, sub auspiciile ministerelor respective, din necesitatea de a obține informații relevante referitoare la fluxul intens de lucrători transfrontalieri între cele două țări; creșterea prestărilor de servicii cu caracter transnațional între cele două țări și deficitul depistat în informațiile existente privind firmele reale sau fictive care oferă aceste servicii, activitatea pe care o desfășoară, relațiile de muncă care s-au stabilit, precum și situația privind de securitate socială.



Aceste probleme au fost agravate de diferențele de contribuții sau salarii dintre cele două țări și de diferitele forme de suprataxări la beneficii.

Pentru implementarea acestei practici se formalizează semnarea unui acord prin care se stabilesc întâlnirile ce urmează a fi organizate; cine va fi responsabil cu organizarea întâlnirilor; unde urmează să aibă loc și care va fi ordinea de zi pentru fiecare dintre întâlnirile desfășurate între șefii administrațiilor spaniole și portugheze.

Rezultatele obținute prin acord au facilitat cooperarea în toate domeniile și cunoașterea reciprocă a celor două țări.

1. La nivel politic, desfășurarea de summit-uri și întâlniri periodice. Angajamentul de coordonare la nivel politic și administrativ.
2. La nivel juridic: Diseminarea problemelor existente. Stabilirea criteriilor și liniilor directoare pentru acțiuni comune.
3. La nivel operațional: a facilitat intervenții, accelerând colectarea de informații și proceduri.
4. Cunoașterea îmbunătățită a modificărilor normative și legislative din fiecare țară.
5. Continuitatea cooperării dincolo de schimbările legislative și politice
6. Campanii comune în ambele țări pe probleme identificate ca fiind de interes pentru ambele țări, de ex. campania „Utilizarea utilajelor agricole”.
7. Semnarea unui memorandum pentru aprofundarea cooperării bilaterale și extinderea acesteia în alte domenii de interes pentru cele două administrații ale celor două țări. Centrele de management care se ocupă de relațiile internaționale din diferite departamente ale Ministerului Muncii solicită urmărirea acțiunilor desfășurate.
8. Planuri de acțiune concrete bianuale.

01.2

Cooperarea sindicală dintre UGT FICA (Spania) și CFDT (Franța).

Colaborarea sindicală dintre sindicatul spaniol UGT FICA și sindicatul francez CFDT se bazează pe fluxul intens de muncitori spanioli care se mută în Franța pentru a lucra în recolta de struguri din Franța și pe lipsa de informații care există în multe cazuri despre salarii, asigurări sociale și

condiții de cazare. Obiectivul general al acestei colaborări a fost să însoțească și să consilieze lucrătorii spanioli și lucrătorii sezonieri care se mută în Franța în fiecare an pentru recoltarea strugurilor, iar obiectivele specifice sunt:

- 1 Consiliază lucrătorii spanioli și lucrătorii sezonieri înainte de a călători în Franța cu privire la condițiile de muncă, salariile și cazarea în timpul sezonului de recoltare a strugurilor.
- 2 Stabilește un cadru de colaborare și informare pe toată durata campaniei cu sindicatul francez CFDT pentru a asigura respectarea condițiilor de muncă.
- 3 Se asigură că legislația muncii este respectată și că locuința îndeplinește condiții minime locative.

Această colaborare între sindicatele spaniole și cele franceze vizează în principal asigurarea respectării condițiilor de muncă și a condițiilor de cazare a lucrătorilor spanioli și a lucrătorilor sezonieri care participă la campania de recoltare a strugurilor din Franța.

În absența informațiilor cu privire la drepturile muncii în fiecare dintre țări, salarii, timp de lucru, contribuții la asigurările sociale. În plus, este nevoie de monitorizare a condițiilor locative ale locuințelor oferite de companii acestor lucrători migranți, practica fiind axată în principal pe furnizarea tuturor informațiilor referitoare la drepturile de muncă ale acestor lucrători.

Pentru a implementa această practică, fiecare organizație sindicală colectează informații despre contractele lucrătorilor care pleacă în Franța

Aceste informații sunt partajate cu responsabilii sindicatului CFDT și se menține o comunicare fluidă în cazul apariției unor anomalii.

Muncitorii spanioli au întotdeauna o persoană de referință de la sindicatul UGT FICA care să contacteze un responsabil din cadrul sindicatului. Această persoană evaluează situația și transmite informațiile oficialilor CFDT, dacă se consideră că intervenția, dialogul sau negocierea cu angajatorii sunt necesare.

În fiecare an, responsabilii acestei activități pleacă în Franța pentru a vizita muncitorii strămutați în perioada de recoltare a strugurilor pentru a afla despre situația lor direct de pe teren, le vizitează cazarea pentru a afla în mod direct eventualele probleme.

Rezultatele obținute prin colaborarea intersindicală au facilitat cooperarea în domeniul muncii și cunoașterea situației muncii a lucrătorilor spanioli și a lucrătorilor sezonieri.

1. În domeniul operațional: îmbunătățirea cunoștințelor și a informațiilor privind condițiile de muncă din Franța pentru lucrătorii spanioli și lucrătorii sezonieri.





2. Îmbunătățirea cunoștințelor despre problemele de sănătate în muncă și condițiile de cazare
3. Însușirea lucrătorilor spanioli și a lucrătorilor sezonieri atunci când se află într-o situație de nerespectare a legislației muncii.



01.3 Acțiunea sindicală a UGT FICA: Consiliere și vizite la locurile de muncă și cazare

În cadrul acțiunii sindicale a UGT FICA sunt planificate în fiecare an două tipuri de acțiuni. Pe de o parte, lucrătorii migranți aflați în campanii agricole sezoniere, cu statutul de migrant al cetățenilor Uniunii Europene și al resortisanților țărilor terțe care dețin un permis de ședere și de muncă, precum și al străinilor nerezidenți angajați în țările lor de origine, care se mută pe teritoriul național la mai mult de 100 km de reședința obișnuită sau de ultimul loc de muncă; iar pe de altă parte, lucrătorii migranți de origine spaniolă care merg în Franța pentru a participa la campanii agricole sezoniere, în acest caz la campania de recoltare a strugurilor.

Acest tip de acțiune sindicală se bazează pe fluxul intens de lucrători migranți care călătoresc în Spania pentru a participa la diferitele campanii agricole sezoniere de-a lungul anului și pe fluxul semnificativ de muncitori spanioli care pleacă în Franța pentru a participa la culesul strugurilor. De asemenea, se bazează pe lipsa de informații detectată în multe cazuri, cu privire la drepturile de muncă în fiecare dintre țări, salarii, program de lucru, contribuții la asigurările sociale. În plus, este necesar să se monitorizeze starea locuințelor oferite de companii acestor lucrători migranți.

Acțiunile sindicale desfășurate de UGT FICA sunt următoarele:

1. Organizarea și coordonarea recrutării și deplasării lucrătorilor sezonieri. Scopul acestei acțiuni este organizarea de campanii agricole sezoniere și deplasarea lucrătorilor, și presupune o serie de sarcini precum planificarea și organizarea campaniilor agricole sezoniere, cuantificarea nevoilor lucrătorilor sezonieri, gestionarea ofertelor, coordonarea recrutării și organizarea deplasărilor.
2. Asigurarea și controlul stării locuințelor oferite lucrătorilor sezonieri din sectorul agricol, astfel cum sunt stabilite prin Ordinul ESS/1708/2012, din 20 iulie. În acest scop se fac vizite la cazare și se întocmesc rapoarte cu condițiile acestora.
3. Să ofere consiliere și informații sociale și de muncă lucrătorilor migranți în campaniile agricole sezoniere în legătură cu drepturile și îndatoririle lor derivate din natura lor de muncă și condițiile sociale, atât migranților care călătoresc în Spania pentru a participa la campanii agricole, cât și migranților care călătoresc din Spania pentru a participa la campania franceză de recoltare a strugurilor.

Acest tip de acțiuni desfășurate de UGT FICA au oferit informații despre drepturile de muncă ale lucrătorilor migranți în fluxul dublu de intrare și ieșire din Spania. În domeniul operațional, a facilitat intervențiile, accelerând colectarea de informații privind condițiile de cazare și îmbunătățirea coordonării fluxurilor migratorii în Spania.



02 BUNE PRACTICI: ITALIA

02.1 "SOS Caporalato - 800 199 100".

Federația noastră a înființat un număr gratuit, „SOS caporalato – 800 199 100”, pentru a colecta rapoarte și dovezi de la lucrătorii angajați în condiții de exploatare și ilegalitate în industria agroalimentară. Acest proiect a fost determinat de mai multe obiective: crearea unui canal de ascultare a lucrătorilor; crearea unui instrument de monitorizare a fenomenului în general și de colectare a datelor utile pentru monitorizarea evoluției acestuia; un instrument la nivel local pentru diseminarea practicilor de protecție, informare și încredere în rândul lucrătorilor, asociațiilor, instituțiilor și autorităților locale.

Toate structurile locale și regionale ale Federației noastre participă la popularizarea acestei linii de asistență, în timp ce rapoartele lucrătorilor sunt colectate la nivel național. A fost conceput un chestionar specific pentru colectarea rapoartelor și sunt dedicate resurse special instruite pentru a primi toate tipurile de mărturii.

Beneficiarii direcți sunt toți acei lucrători care, în diverse moduri, au semnalat abuz și/sau exploatare, muncă forțată sau lipsă de protecție și drepturi. Beneficiarii indirecti sunt autoritățile și instituțiile locale care, grație acestor rapoarte, pot lua cunoștință de anumite situații infracționale, precum și întreprinderile mici și mijlocii care sunt adesea victime ale concurenței neloiale.

Pentru implementarea acestei practici este planificat un memorandum de înțelegere între Fai Cisl și Inspectoratul Național de Muncă pentru îmbunătățirea fluxului de informații pe întreg teritoriul național. Rapoartele sunt colectate la nivel național.

Personalul dedicat centralei telefonice fără taxă este pregătit să culeagă cât mai multe informații într-un timp scurt și pe baza sensibilității apelantului. Ulterior, raportul este transferat persoanei de contact a Fai Cisl din teritoriul de referință iar raportul este gestionat la nivel local doar atunci când este posibil. Multe rapoarte colectate conțin informații valoroase care, dacă sunt împărtășite, ar putea îmbunătăți cunoașterea acestui fenomen într-un anumit teritoriu; creșterea participării tuturor actorilor implicați; promovarea unei colaborări teritoriale între instituții și organisme.

Scopul este de a consolida importanța și aplicarea legislației muncii, a drepturilor sociale și a drepturilor individuale și colective pe care ar trebui să le aibă toți lucrătorii. În calitate de federație națională am analizat diferitele rapoarte și distribuția lor pe teritoriul național și difuzarea fenomenului în unele teritorii specifice.

02.2 Legea 199/2016

Legea angajării ilegale (Caporalato) nr. 199 din 4 noiembrie 2016, „Dispoziții privind combaterea fenomenelor de muncă nedeclarată, exploatare a muncii în agricultură și realinierea salariilor în sectorul agricol”, recunoaște gravitatea infracțiunii de intermediere ilegală cu scopul combaterii fenomenului angajării ilegale.

Principalele linii de acțiune ale măsurii, care este formată din 12 articole, vizează rescrierea infracțiunii de „caporalato” (intermediere ilegală și exploatare prin muncă), care introduce sancționarea și a angajatorului; aplicarea unei circumstanțe atenuante în cazul cooperării cu autoritățile; arestarea obligatorie în flagrant; consolidarea măsurilor de confiscare; adoptarea de măsuri asigurătorii cu privire la exploatarea agricolă în care este săvârșită infracțiunea; extinderea răspunderii pentru infracțiunea de „caporalato” la persoanele juridice; extinderea beneficiilor Fondului de combatere a traficului de persoane pentru victimele „caporalato”; consolidarea Rețelei de muncă agricolă de calitate, ca instrument de control și prevenire a muncii nedeclarate în agricultură; realinierea treptată a salariilor în sectorul agricol.

Legea a fost promovată de toate sindicatele și ministerele de resort.

Obiectivul legii este combaterea fenomenului intermediarii ilicite, apărarea firmelor profitabile și a muncii legale, deci a lucrătorilor.

În anul 2018, la câțiva ani de la intrarea în vigoare a legii menționate împotriva angajării ilegale, Ministerul Muncii și Politicilor Sociale a aprobat și stabilit primul Plan trienal de combatere a exploatarea forței de muncă și a angajării ilegale în agricultură. Planul a fost rezultatul discuțiilor dintre toți actorii instituționali, reprezentanții lucrătorilor și angajatorilor din sectorul agricol, precum și asociațiile din sectorul terț. Ea are în vedere o strategie de implementare articulată în diferite faze, pornind de la cartografierea teritoriilor și a nevoilor de muncă agricolă și continuând pe patru axe strategice: prevenire, supraveghere și contrast, protecție și asistență și reintegrare socio profesională. Până în prezent, au fost înființate diferite grupuri de lucru cu participarea tuturor actorilor principali din sector, inclusiv a asociațiilor muncitorilor.

O mai bună protecție a drepturilor lucrătorilor din sectorul agricol este cel mai important rezultat al acestei practici.

Primul efect al legii a fost implementarea părții represive cu implementarea resurselor umane în zonă și a grupului de lucru specific de inspectori în direcțiile interprovinciale și teritoriale ale Carabinieri.



În acest context, au fost efectuate 263 de operațiuni de poliție judiciară în care au fost semnalate 570 de persoane (+ 190% față de 299 în 2018), dintre care 154 în arest. Din cei 3.247 de lucrători implicați în operațiunile „anti angajare” (dintre care 888 de naționalitate italiană), 1.266 (circa 39%) erau total „ilegală”. Muncitorii agricoli implicați în operațiunile menționate au însumat 1.488, dintre care 751 erau angajați „nelegal”. Printre aceștia din urmă se numărau 533 de străini, 205 imigranți ilegali și doar 13 cetățeni italieni. În urma verificărilor efectuate asupra a 44 de firme, inspectorii civili ai INL au mai emis 93 de procese-verbale de infracțiune pentru intermediere ilicită a muncii cu exploatare a muncii și au protejat 65 de lucrători. (Raport anual de activitate de supraveghere a legislației muncii și sociale 2019 INL-Inspectoratul Național al Muncii).



02.3 Dezvoltarea de parteneriate și servicii de rețea pentru lucrătorii agricoli migranți din agricultură

În 2017, cu ajutorul Proiectului European (VP/2017/001/0044 intitulat „Planul de acțiune comun pentru lucrătorii migranți sezonieri: parteneriate transnaționale, rețele și formare a unui grup de referire”) Fai Cisl (lider de proiect) în parteneriat cu alte țări europene au început să construiască o „rețea” care să faciliteze diseminarea informațiilor și bunelor practici pentru acele țări care folosesc lucrători migranți sezonieri în sectorul agroalimentar, dezvoltând astfel cooperarea transnațională și noțiunea de „persoană resursă” sau „persoană de referință” prin care lucrătorii sezonieri pot avea informații adaptate situației lor.

Au fost puse în practică o serie de activități de cooperare internațională pentru a oferi informații și consiliere lucrătorilor și au implicat reprezentanțele naționale ale forței de muncă din țările furnizoare de forță de muncă și ambasadele acestora din țările primitoare de forță de muncă, încurajând experimente de schimburi și integrare a lucrătorilor migranți din comunități deja stabilite în Italia (Comunitatea macedoneană din Piemont și nordul Italiei).

Acest proiect a fost urmat de alte proiecte în care FAI a fost implicată atât ca partener, cât și ca partener principal. Proiectele implică lucrători din diferite țări, instituții publice de sănătate și securitate în muncă, ambasade partenere, Ministerul Muncii și parteneri sociali din ambele țări partenere și țara lider de proiect. Implementarea este asigurată prin participarea FAI CISL la apelurile europene de propuneri publicate în fiecare an pentru acest domeniu de acțiune, atât ca promotor, cât și ca partener, și prin înființarea unei rețele transnaționale. O mai bună protecție a lucrătorilor din sectorul agricol și furnizarea de instrumente de protecție pentru aceștia.



03 BUNE PRACTICI: ROMÂNIA

03.1

Contractul de muncă pentru lucrătorii sezonieri, cu toate specificațiile acestuia, atât în limba statului de destinație sau într-o altă limbă de circulație internațională, cât și în limba română, se prezintă lucrătorului înainte de plecarea acestuia din țară, astfel încât lucrătorul cunoaște pe deplin clauzele contractuale.

Obiectivul acestei practici este informarea lucrătorilor detașați cu privire la drepturile și obligațiile lor contractuale, deoarece în multe cazuri lucrătorii primesc contractul de muncă după începerea activității, până atunci primesc doar informații generale despre acesta, în acest caz lucrătorul nu poate decide dacă să semneze sau nu contractul, pe deplin conștient de clauzele contractuale.

Importanța cunoașterii contractului de muncă derivă din următoarele:

- Contractul de muncă include condiții speciale privind deplasarea la locul de muncă, cazare, luarea în considerare a sănătății și siguranței la locul de muncă, iar pe perioada pandemiei de Covid-19 tuturor lucrătorilor li se asigură măsuri de protecție socială și distanțare.
- În contractul de muncă se precizează dacă transportul înapoi în România este asigurat și în ce condiții.
- Contractul prevede toate detaliile privind plata remunerației și care sunt modalitățile de plată agreeate: salariu pe lună, zi, oră sau pe kg (în cazuri specifice în agricultură).

Lucrătorii din agricultură sunt, în general, supuși a numeroase abuzuri din partea angajatorilor sau agențiilor de ocupare a forței de muncă, iar acestea sunt cel mai adesea posibile deoarece, lucrătorii fie nu sunt suficient de bine informați cu privire la drepturile lor legale, fie pur și simplu nu acordă atenție detaliilor prezentate la începutul relațiilor de muncă.

În acest sens, practica menționată mai sus se concentrează pe agențiile de ocupare a forței de muncă și pe lucrătorii detașați.

Legea 227/2020 prevede obligativitatea agenției de ocupare a forței de muncă de a asigura încheierea contractelor atât în limba statului în care angajatorul este stabilit, sau își desfășoară activitatea, cât și în limba română, precum și punerea acestui contract la dispoziția muncitorul

român, înaintea plecării din România.

Dacă s-ar extinde o asemenea practică, iar agențiile de ocupare a forței de muncă ar fi verificate mai riguros prin controale încrucișate, multe practici frauduloase s-ar termina, inclusiv cea a plății remunerației, cea mai reclamată dintre toate practicile abuzive, în sensul că i se spune lucrătorului că va fi plătit zilnic sau pe oră și de fapt ajunge fie să fie plătit în kg, fie total diferit față de ceea ce au convenit inițial.

Implementarea acestei practici a produs deja primele rezultate pozitive, potrivit domnului Ion Păunel, Președintele Uniunii Producătorilor Agricoli din județul Olt, de când a fost promovată această lege, sindicatul pe care îl reprezintă a început să primească feedback pozitiv de la muncitorii sezonieri din Germania, primind contractele de muncă înainte de a pleca din țară, au beneficiat de cele prevăzute în contract, cazarea a fost decentă, au beneficiat de transport din țara de origine în țara de primire și invers, iar plata salariului a fost cea prevăzută în contract.

03.2

Contract de închiriere sau documentul echivalent în care se precizează clar condițiile de cazare puse la dispoziția lucrătorului sezonier de către angajator, precum și dovada că angajatorul asigură, în materie de cazare, respectarea standardelor generale de sănătate și siguranță în vigoare în statul de primire.

Obiectivul acestei practici este de a împiedica angajatorul și agențiile de ocupare a forței de muncă să găzduiască lucrătorii sezonieri în condiții precare, dacă nu chiar inumane.

Ca măsură de protecție a celor care lucrează temporar în străinătate, agențiile de ocupare a forței de muncă sunt obligate să furnizeze lucrătorilor un contract de închiriere sau un document echivalent care să precizeze clar condițiile de cazare puse la dispoziția lucrătorului sezonier de către angajator, precum și dovada că angajatorul asigură, în ceea ce privește cazarea, că sunt îndeplinite standardele generale de sănătate și siguranță în vigoare în statul de primire.

Dacă cazarea este asigurată de către angajator și sunt îndeplinite standardele generale de sănătate și securitate în vigoare în statul de primire, lucrătorul sezonier poate fi obligat să plătească o chirie, al cărei cost nu poate depăși 25% din remunerația sa netă.

Practica menționată mai sus se concentrează pe agențiile de ocupare a forței.



Parlamentul României a adoptat propunerea legislativă pentru modificarea și completarea Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, partea romană negociază inclusiv condițiile de cazare oferite de angajatori, care trebuie să respecte normele naționale, o indemnizație pentru asigurarea hranei zilnice, decontarea cheltuielilor de transport dus-întors către adresa de domiciliu din România, în perioada în care lucrătorii sezonieri și-au desfășurat efectiv activitatea.

Un exemplu în care practica este implementată cu succes este ferma Hensgens din orașul german Selfkant. Muncitorii din agricultură fiind informați despre condițiile de cazare chiar înainte de a pleca din țară, aici regulile stricte de igienă sunt un imperativ pentru toate persoanele angajate în fermă. Pentru unii dintre lucrători există zonele de locuit cu camere pentru patru persoane, cu bucătării mari, băi și livinguri comune, ceilalți locuiesc în containere special amenajate cu spații sanitare suplimentare. Se asigură și curățenia, realizată de către o femeie de serviciu care se va ocupa permanent de curățenia și dezinfectarea camerelor.

Indiferent de naționalitate, sex sau etnie, nu ar trebui să existe diferențe între lucrătorii locali și sezonieri, în ceea ce privește salariul, cazarea sau condițiile de muncă.

Extinderea aplicării acestei practici în toate domeniile în care activează muncitorii români, ar pune capăt uneia dintre cele mai frauduloase practici suferite de lucrătorii detașați.

În același mod în care această practică este aplicată în ferma Hensgens din orașul german Selfkant și a obținut rezultate de succes pentru lucrători prin îmbunătățirea condițiilor de cazare, această practică ar trebui extinsă în toate țările și aplicată tuturor lucrătorilor detașați, indiferent de originea acestora.

03.3

Instalarea de Info-chioșcuri pentru informarea lucrătorilor sezonieri români cu privire la drepturile și obligațiile muncii în agricultură, conform legislației țării gazdă.

Obiectivul acestei practici este de a informa muncitorii din agricultură cu privire la drepturile lor în conformitate cu legislația muncii din țara de primire; de a informa comunitatea românească cu privire la riscurile la care se expun atunci când lucrează fără respectarea legislației în vigoare.

Românii care lucrează în străinătate sunt peste 4 milioane. Numai în Italia, muncitorii din agricultură sunt, conform sindicatelor italiene, aproximativ 110.000, dar sunt mulți care nu apar în

statistici de niciun fel, lucrează fără acte legale, lucru care îi face vulnerabili în fața angajatorilor, incapabili să evite abuzurile și exploatare.

Pe de altă parte, nici cei care lucrează cu contract de muncă nu cunosc legislația muncii, așa că ajung să lucreze ore suplimentare neplătite sau pe bani mai puțini.

Practica menționată mai sus se concentrează asupra sindicatelor, instituțiilor și lucrătorilor.

În iunie 2016, a fost semnat un acord între FLAI CGIL și CNSLR Frăția, Agro-Frăția, pentru a crea în țara de origine a lucrătorilor, puncte de informare privind condițiile de muncă, drepturile, contractele de muncă, precum și informații despre sosirea în Italia, pentru a asigura o protecție mai eficientă a muncitorilor români angajați în agricultură.

Atașatul pe probleme sociale și de muncă de la Ambasada României în Italia monitorizează constant și situația cetățenilor români care lucrează în diferite regiuni ale Italiei.

El a participat împreună cu CNSLR Frăția și reprezentantul FSL Agro-Frăția, dar și cu o delegație FLAI-CGIL la o serie de întâlniri cu reprezentanți ai autorităților locale și ai comunității românești din zona Campania - Salerno - Eboli - Battipaglia. CNSLR Frăția și FLAI-CGIL au încheiat un protocol de colaborare pentru a-i ajuta pe lucrătorii români din Italia, dar și pe cei care s-au întors în România și care încă mai au de recuperat sume de bani de la fostul angajator.

Cât mai mulți muncitori români informați despre drepturile lor înseamnă cât mai puțini oameni înșelați și exploatați.

Prin implementarea acestei practici, autoritățile române urmăresc să stabilească un dialog cu instituțiile din țara gazdă pentru a spori controalele și a informa comunitatea românească cu privire la drepturile acestora, condițiile de muncă și riscurile muncii fără forme legale.

Un alt rezultat este cooperarea dintre organizațiile sindicale cu participarea instituțiilor publice, în vederea obținerii unor rezultate cât mai bune în acțiunile desfășurate.



04 BUNE PRACTICI: FRANȚA

04.1 Acord de cooperare transfrontalieră între Inspectoratele muncii din Spania și Franța

Acordul bilateral dintre Franța și Spania privind cooperarea pentru detașarea transnațională a lucrătorilor și prevenirea muncii nedeclarate, a fost semnat la 26 aprilie 2019, înlocuind acordul anterior semnat la 22 septembrie 2010.

Acesta include o Declarație comună între Inspectoratul Muncii și Securității Sociale din cadrul Ministerului Muncii, Migrației și Securității Sociale al Regatului Spaniei și al Direcției Generale pentru Ocuparea Forței de Muncă a Republicii Franceze. Se referă la cooperarea în domeniul detașării transnaționale a lucrătorilor și al prevenirii muncii nedeclarate.

Acest acord apare în contextul:

1. Nevoii de a asigura o protecție eficientă a forței de muncă, sănătatea, securitatea, igiena și condițiile de muncă pentru lucrătorii detașați, astfel încât aceștia să își poată desfășura activitatea pe teritoriul francez sau spaniol, precum și pentru a reduce riscul factori care duc la accidente sau boli profesionale;
2. Necesității asigurării protecției drepturilor lucrătorilor în cazurile de muncă nedeclarată;
3. Necesității de a asigura conformitatea cu Directiva privind detașarea lucrătorilor (Directiva 96/71/CE) și respectarea Regulamentului UE 1024/2012 privind cooperarea administrativă prin Sistemul de informații al pieței interne (Regulamentul IMI).

Obiectivele stabilite în Declarația comună, incluse în Acordul de cooperare, sunt după cum urmează:

1. Îmbunătățirea colaborării, coordonării și schimbului de informații cu scopul de a oferi un răspuns mai eficient, în special în cazul accidentelor de muncă suferite de lucrătorii detașați în Spania sau în Franța
2. Îmbunătățirea cunoașterii reciproce a autorităților naționale spaniole și franceze, inclusiv modul în care funcționează și a cadrului legal aplicabil în fiecare țară
3. Îmbunătățirea mecanismelor de detectare și a procedurilor de acțiune ale Inspectoratelor Muncii împotriva fenomenului „societăților cutie de scrisori” care activează în ambele țări, precum și a situație de fraudă privind detașarea lucrătorilor sau munca nedeclarată

4. Îmbunătățirea procedurilor de monitorizare pentru Sistemul Informațional al Pieței Interne (IMI) în scopul procesării cererilor de informații într-un mod mai rapid și mai eficient
5. Creșterea schimbului de informații privind impactul și rezultatele activității de inspecții asupra întreprinderilor spaniole sau franceze, în conformitate cu obligațiile directivei 96/71/CE (Legea 6451/1996), astfel cum a fost modificată prin Directiva 2018/957/UE și Directiva de executare 2014/67/UE
6. Consolidarea cunoștințelor angajaților și angajatorilor cu privire la reglementările legale aplicabile acestora situație specifică
7. Promovarea schimbului de informații pe domenii de interes comun în scopul de a realiza rețeaua unei mai bune coordonări europene.

Acest acord are o rază mai largă de acțiune, deoarece consideră că:

- o O mai bună cunoaștere a ambelor inspectorate de muncă, datorită schimbului de informații între cele două organisme, îmbunătățește informațiile privind lucrătorii detașați în ambele țări.
- o O mai bună cunoaștere a celor două inspectorate de muncă, datorită schimbului de informații între cele două organisme, îmbunătățește informațiile privind companiile care detașează lucrători în ambele țări.
- o Asigurarea drepturilor lucrătorilor detașați reprezintă un succes pentru organizațiile sindicale,
- o În cele din urmă, pentru organizațiile patronale, asigurarea respectării legislației privind lucrătorii detașați este o garanție împotriva concurenței neloiale.

Este un Acord, în principal de natură administrativă, pentru a consolida relațiile bilaterale dintre ambele Inspectorate Naționale de Muncă și pentru a crea un cadru pentru dezvoltarea durabilă a activităților comune.

Semnarea acordului rezultă din actualizarea acordului semnat la 22 septembrie 2010 și din necesitatea adaptării la noile prevederi UE privind detașarea.

În primul rând, a fost creat un Comitet Național de Dialog pentru a consolida relațiile bilaterale dintre Franța și Spania.

De asemenea, desemnarea Corespondenților de Proximitate, identificați în cadrul serviciilor teritoriale și în birourile de legătură care corespund în fiecare țară cu Serviciile de Inspecție.



Autoritățile competente desemnate de Franța sunt:

- Direcția Generală Muncă, ca birou național de legătură pentru toate regiunile nefrontaliere din Regatul Spaniei și pentru regiunile de frontieră atunci când birourile descentralizate nu corespund de ambele părți ale frontierei.
- Direcția Regională Întreprinderi, Concurență, Consum, Muncă și Ocuparea Forței de Muncă a Regiunii Occitana, pentru zona de frontieră care acoperă:
 - * în **Franța**, teritoriul Regiunii Occitania;
 - * în **Spania**, teritoriul Comunităților Autonome Aragon și Catalonia.
- Departamentul Regional pentru Întreprinderi, Concurență, Consum, Muncă și Ocuparea Forței de Muncă din Regiunea Nouvelle-Aquitaine, pentru zona de frontieră care acoperă:
 - * în **Franța**, teritoriul Regiunii Nouvelle-Aquitaine;
 - * în **Spania**, pe teritoriul Comunităților Autonome din Țara Bascilor și Navarra.

Autoritățile competente din Spania:

- Direcția Națională a Inspectoratului Muncii și Securității Sociale ca autoritate centrală în inspecția muncii și securitate socială, ca birou național de legătură pentru toate regiunile nefrontaliere cu Regatul Spaniei și pentru regiunile de frontieră atunci când birourile descentralizate nu corespund de ambele părți ale graniței
- Direcția Regională a Inspectoratului Muncii și Securității Sociale din Comunitatea Autonomă Aragon, pentru zona de frontieră care acoperă:
 - * în **Spania**, teritoriul Comunității Autonome Aragon;
 - * în **Franța**, teritoriul Regiunii Occitania.
- Direcția Regională a Inspectoratului Muncii și Securității Sociale din Comunitatea Autonomă Catalonia, pentru zona de frontieră care acoperă:
 - * în **Spania**, teritoriul Comunității Autonome Catalonia;
 - * în **Franța**, teritoriul Regiunii Occitania
- Direcția Regională a Inspectoratului Muncii și Securității Sociale din Comunitatea Autonomă a Țării Bascilor, pentru zona de frontieră care acoperă:
 - * în **Spania**, teritoriul Comunității Autonome a Țării Bascilor;

- + în **Franța**, teritoriul Regiunii Nouvelle-Aquitaine.
- o Direcția Regională a Inspectoratului Muncii și Securității Sociale din Comunitatea Autonomă Navarra, pentru zona de frontieră care acoperă:
- + în **Spania**, teritoriul Comunității Autonome Navarra;
- + în **Franța**, teritoriul Regiunii Nouvelle-Aquitaine.

Funcțiile acestor corespondenți sunt să pregătească și să contribuie la implementarea programului de activități definit de Comitetul Național de Dialog.

1. Crearea unui program anual de activități între părți.
2. Organizarea de briefing-uri și schimbul de materiale informative privind legislațiile franceză și spaniolă, care vizează angajații și angajatorii, organizațiile patronale și sindicatele, în domeniul lucrătorilor detașați și al muncii nedeclarate.
3. Schimbul de materiale metodologice, care vizează inspectoratele de muncă și partenerii lor instituționali, cu scopul de a facilita cunoașterea reciprocă și înțelegerea cadrelor lor operaționale respective și a evoluțiilor legale din fiecare țară.
4. Organizarea participării agenților de control din Inspectoratele Muncii din Franța și a inspectorilor și a inspectorilor adjuncți ai Inspectoratului Național de Muncă și Securitate Socială din Spania, în calitate de observatori, în controale coordonate în Franța sau în Spania.

Planificarea activităților care urmează să fie efectuate și un program clar care trebuie finalizat anual.

Acesta este unul dintre cele mai tinere acorduri de cooperare, de când a fost semnat la 26 aprilie 2019. Cu toate acestea, la 18 septembrie 2019, la Madrid a avut loc prima întâlnire bilaterală între cele două autorități privind cooperarea în domeniul detașării lucrătorilor și prevenirii muncii nedeclarate, tratând, printre alte aspecte, crearea Comitetului de Dialog Național și planificarea activităților comune care urmează să fie dezvoltate în perioada 2019-2020.

Având în vedere criza Covid-19, nu a fost posibilă elaborarea planurilor de acțiune conform prevederilor. Cu toate acestea, în mijlocul pandemiei, au fost organizate întâlniri și videoconferințe pentru a împărtăși măsurile și acțiunile implementate în fiecare țară.



04.2 Acțiuni sindicale în Franța în relație cu lucrătorii detașați din sectorul agricol

Franța este una dintre țările din Uniunea Europeană care primește lucrători detașați din alte state membre UE pentru a lucra în sectorul agricol, în special în culesul fructelor (piersici, mere, căpșuni, cireșe etc.).

Multe dintre companiile care trimit acești muncitori nu respecta în mod sistematic drepturile acestor lucrători, neplătind salariile corespunzătoare și, uneori, adăpostindu-i în locuințe care nu îndeplinesc standardele sanitare minime.

Din acest motiv, unele sindicate franceze au început să dezvolte o linie de acțiune cu privire la acești lucrători detașați, care are ca scop prevenirea fraudei în legătură cu aceștia și încălcarea drepturilor lor sociale și de muncă.

Obiectivele acțiunii sunt:

- să monitorizeze respectarea de către angajatori a tuturor obligațiilor față de lucrători.
- să aibă o înțelegere cuprinzătoare a realității relațiilor de muncă dintre lucrători și angajatori.
- să informeze lucrătorii cu privire la modalitățile de recrutare, afiliere și contribuții la asigurările sociale, îndatoririle angajatorilor, drepturile și îndatoririle lucrătorilor.
- să informeze lucrătorii cu privire la condițiile de muncă din regiunea în care lucrează.
- să ofere consiliere cu privire la completarea și prelucrarea documentației de angajare care urmează să fie prezentate diferitelor organizații.
- să ofere informații despre cel mai bun mod de a efectua călătoria.
- să verifice standardele locuințelor pentru lucrătorii sezonieri.
- să informeze lucrătorii cu privire la prevenirea riscurilor profesionale, astfel încât să fie conștienți de riscurile muncii pe care o desfășoară și de măsurile preventive care trebuie adoptate, pentru a evita accidentările și accidentele.

În ceea ce privește lucrătorii detașați, sindicatele franceze sunt de ceva vreme în contact cu aceștia, în principal în zona Marsilia, și au creat canale de comunicare cu aceștia, prin Whatapp, pentru a putea menține un flux continuu de informații și sfaturi.

De asemenea, în cadrul acestei linii de acțiune, aceștia sunt vigilenți cu privire la firmele care mută lucrători, ba chiar în mai multe rânduri au apărut în calitate de procurori particulari în procese în care sunt implicate aceste firme, înțelegând că fraudează sistemul francez de securitate socială, deoarece aceste companii ar trebui considerate drept companii principale în Franța. Un exemplu în acest sens sunt procesele pe care sindicatele franceze le-au intentat unor agenții de muncă temporară din Spania și Bulgaria.





Promoting collaboration and good practice in posting
workers in the agro-food sector. VS/2019/0436

This report has been produced for the Promote project, promoting the collaboration and good practice in posting of workers in the agro-food sector" which has received funding under the call for proposals VP/2019/008 of the Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion of the European Commission.

The opinions expressed in this report reflect only the authors' views. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained therein.

Acest raport a fost realizat pentru proiectul "Promote, promovând colaborarea și bunele practici în detașarea lucrătorilor din sectorul agroalimentar" care a primit finanțare în cadrul apelului de propuneri VP/2019/008 al Direcției Generale Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune a Comisiei Europene.

Opiniile exprimate în acest raport reflectă doar poziția autorilor. Comisia Europeană nu este responsabilă pentru nicio utilizare a informațiilor conținute de acesta.



notus



ICDI