23.03.2018

**COMUNICAT DE PRESĂ**

**Acţiuni de informare şi conştientizare a angajatorilor în domeniul relaţiilor de muncă**

În săptămâna 19-23 martie 2018 au avut loc la sediul Inspectoratului Teritorial de Muncă Galaţi 3 acţiuni de informare şi conştientizare a angajatorilor în domeniul relaţiilor de muncă, la care au participat peste 65 de persoane: conducători de unităţi, reprezentanţi ai acestora, inspectori de resurse umane.

În programul cadrul de acţiuni al instituţiei noastre pe acest an sunt prevăzute acţiuni/campanii de verificare a respectării prevederilor legale în domeniul relaţiilor de muncă, precum şi acţiuni de informare şi conştientizare a angajatorilor care urmăresc îmbunătăţirea relaţiilor de muncă, în toate sectoarele economiei naţionale.

Prezentăm detaliat cele 3 acţiuni de informare şi conştientizare a angajatorilor.

**1.** **Acţiune de informare şi conştientizare a angajatorilor şi a angajaţilor, cu privire la beneficiile muncii declarate şi dezavantajele muncii nedeclarate**

Munca nedeclarată reprezintă un fenomen de o gravitate crescută cu care se confruntă societatea, cu consecinţe negative atât asupra lucrătorului, cât şi asupra bugetului de stat, care se manifestă în diferite forme, atât prin nedeclararea către autorităţi a întregii activităţi a salariatului, cât şi prin declararea parţială a activităţii acestuia.

Conform Legii 53/2003 – Codul Muncii, republicat, cu modificările şi completările ulterioare, munca nedeclarată reprezintă:

* primirea la muncă a unei persoane fără încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă, în ziua anterioară începerii activităţii.
* primirea la muncă a unei persoane fără transmiterea raportului de muncă în registrul general de evidenţă a salariaţilor cel târziu în ziua anterioară începerii activităţii.
* primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă suspendat.
* primirea la muncă a unui salariat în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parţial.

Practicarea muncii nedeclarate prezintă următoarele dezavantaje pentru angajat:

* este lipsit de protecţie socială, fiindu-i afectata pensia, siguranţa materială a familiei şi chiar sănătatea ei;
* nu beneficiază de un program de lucru normal, angajatorul poate dispune venirea şi plecarea acestuia când doreşte.
* nu primeşte salariul la date fixe sau chiar deloc;
* nu beneficiază de vechimea în munca şi în specialitate, deci nici de sporuri salariale determinate de vechime;
* nu i se plăteşte diurna pentru delegare/detaşare şi indemnizaţie de transport;
* nu va primi pensie de limita de vârstă, anticipată, pensie anticipată parţial, pensie de invaliditate sau de urmaş, dar nici ajutoare de boală, ajutor de deces, indemnizaţie de boală, indemnizaţie de şomaj etc;
* nu va beneficia de reducerea normei de timp ca urmare a condiţiilor de muncă si nici nu va avea dreptul legal la concediul de odihnă plătit sau la alte concedii legal reglementate;
* nu va beneficia de asistenţă medicală gratuită, medicamentaţie gratuită sau compensată;
* nu are dreptul la indemnizaţii pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de boli obişnuite sau de accidente în afara muncii, boli profesionale şi accidente de muncă;
* nu beneficiază de şomaj şi indemnizaţie de sprijin;
* nu se bucură de protecţie în cazul viitoarelor mame;
* nu poate contracta un credit bancar;
* nu exercita drepturile colective constituţionale cum sunt: dreptul la asociere în sindicate, la negocierea contractului colectiv de muncă.

Primirea la muncă a persoanelor fără forme legale prezintă o serie de dezavantaje şi pentru angajator, principalele inconveniente fiind:

* imposibilitatea responsabilizării angajaţilor faţă de munca prestata şi faţă de rezultatele obţinute, pentru eventualele pagube produse de acesta ;
* este lipsit de prerogativa disciplinară;
* nu poate beneficia de subvenţii din partea statului pentru angajarea unor anumite categorii de persoane.

În anul 2017 au depistaţi un număr de 70 de angajatori care foloseau ca muncă nedeclarată un număr de 130 de persoane, faţă de 90 în anul 2016 cu 652 de persoane.

Valoare sancţiunilor aplicate, în anul 2017, pentru muncă nedeclarată a fost de 1.440.000 lei.

**2. Acţiune de informare şi conştientizare a cetăţenilor străini aflaţi pe teritoriul României, cu privire la condiţiile de angajare şi la drepturile pe care le au ca lucrători în România**

Se cunoaşte faptul că, Guvernul a stabilit, pentru anul 2018, un contingent de 7.000 de lucrători străini nou-admişi pe piaţa forţei de muncă din România, cu 1.500 mai mulţi decât în anul 2017.

Pornind de la acest aspect s-a considerat necesară această acţiune în care au fost prezentate prevederile ORDONANŢEI DE GUVERN nr. 25 din 26 august 2014 (\*actualizată\*) privind încadrarea în muncă şi detaşarea străinilor pe teritoriul României şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România.

Reamintim că cetăţenii străinii cu şedere legală pe teritoriul României pot fi încadraţi în muncă în baza avizului de angajare obţinut de angajatori în condiţiile prezentei ordonanţe, existând şi excepţii prevăzute la art.3 (2) din actul normativ mai sus menţionat.

În vederea identificării cetăţenilor străini care desfăşoară activitate pe teritoriul României şi a verificării respectării prevederilor legale mai sus menţionate instituţia noastră organizează acţiuni de control pentru depistarea străinilor angajaţi ilegal în domenii diferite, conform Planului de cooperare operativă încheiat între Inspecţia Muncii şi Inspectoratul General pentru Imigrări.

În anul 2017 au fost efectuate 20 de controale, din care 10 controale efectuate împreună cu reprezentanţii Inspectoratului General pentru Imigrări.

**3. Acţiune de informare şi conştientizare a angajatorilor şi a angajaţilor, cu privire la aplicarea legislaţiei naţionale privind detaşarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii transnaţionale**

Având în vedere DIRECTIVA 2014/67/UE A PARLAMENTULUI EUROPEAN ŞI A CONSILIULUI din 15 mai 2014, privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detaşarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii şi de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieţei interne („Regulamentul IMI”), în anul 2017 a fost adoptată în România Legea nr.16 din 17 martie 2017 privind detaşarea salariaţilor în cadrul prestării de servicii transnaţionale.

Punerea în aplicare şi asigurarea respectării aplicării eficace şi adecvată constituie elemente esenţiale pentru protecţia drepturilor lucrătorilor detaşaţi şi pentru asigurarea unor condiţii de concurenţă echitabile pentru prestatorii de servicii, în timp ce o aplicare deficientă diminuează eficacitatea normelor Uniunii aplicabile în acest domeniu.

În cadrul acţiunii au fost prezentate: Legea nr. 16/2017, care are prevederi privind apărarea drepturilor salariaţilor detaşaţi pe teritoriul României, răspunderea în materie de subcontractare, precum şi accesul la informaţii şi precum şi Normele Metodologice din 18 mai 2017 privind detaşarea salariaţilor în cadrul prestării de servicii transnaţionale pe teritoriul României.

Potrivit Legii nr. 16/2017 care reglementează procedura specifică privind detaşarea salariaţilor în cadrul prestării de servicii transnaţionale pe teritoriul României, întreprinderile au obligaţia de a transmite o comunicare privind detaşarea salariaţilor, inspectoratului teritorial de muncă în raza căruia urmează să se desfăşoare activitatea, cu minim 5 zile anterior începerii activităţii salariaţilor detaşaţi.

În anul 2017 au fost detaşate 94 de persoane la un număr de 18 de angajatori din România, de la un număr de 22 angajatori din UE şi SEE.

În situaţia în care salariaţii detaşaţi pe teritoriul României în condiţiile acestei legi consideră că le-au fost încălcate drepturile cu privire la condiţiile de muncă sau că au suferit pierderi ori daune ca urmare a nerespectării prevederilor prezentei legi, se pot adresa Inspecţiei Muncii şi/sau instanţelor judecătoreşti competente din România ori instanţelor judecătoreşti dintr-un alt stat potrivit convenţiilor internaţionale existente în materie de competenţă judiciară şi pot depune plângere împotriva angajatorului lor în mod direct.

p. Inspector şef

Viorel DUMITRU

Inspector Şef Adjunct SSM

Carmen Păunica Corodeanu

Inspector, Compartiment Comunicare şi Relaţii şi Publicul