

# Exploatarea ca model de afaceri

Lucrători europeni, privați de drepturile lor în Germania

CARMEN MOLITOR

Aprilie 2015

- Pe piața muncii din Germania s-au format nișe zone obscure, în care drepturile sociale fundamentale nu se mai aplică lucrătorilor mobili proveniți din statele estice ale UE. În această lume a umbrelor, angajatorii dictează arbitrar programul săptămânal de lucru, eludează inventiv salariile minime, modifică după bunul plac contracte deja încheiate, taie sistematic salarii, nu plătesc concediile medicale sau de odihnă și nu respectă criteriile de protecție împotriva concedierii.
- Exploatarea lucrătorilor mobili din străinătate are loc în tot mai multe sectoare ale economiei, luând forme de ocupare în principiu legale, dar gândite ca forme tranzitorii – contracte de antrepriză, muncă temporară prin agenți transfrontalieri și anumite forme de detașare. Des întâlnită este și activitatea independentă fictivă, însă foarte dificil de probat de lucrătorul aflat sub contract de antrepriză.
- Autoritățile de control sunt suprasolicitate și nu dispun de suficient personal și alte resurse. În plus, ele verifică mai curând plata corectă a impozitelor și contribuțiilor sociale și mai puțin existența unor condiții de muncă umane și legale. Există riscul unui cerc vicios al dumpingului salarial și social, pentru că cei care nu respectă regulile și nu trebuie să se teamă de o reacție adversă sau de controale își pot oferi serviciile la prețuri fără concurență.
- Se impun urgent o suplimentare a personalului din autoritățile de control și o îmbunătățire a coordonării acestor instituții. Există argumente în favoarea înființării de procuraturi specializate și a unei inversări a sarcinii probei în cazuri de activitate independentă fictivă. La fel de important ar fi să se acorde sindicatelor dreptul de a acționa în instanță în numele unor grupuri de lucrători, pentru ca în situația în care lucrătorii nu se pot apăra, sindicatele să acționeze pe cale juridică. În plus, noi reglementări privind avertizorii de integritate (whistleblowers) trebuie să permită lucrătorilor să semnaleze anonim abuzurile din propriile companii, fără să-și riște existența.



## Cuprins

<b>Sumar executiv:</b>	
<b>1</b>	<b>Un con de lumină în zona obscură a exploatării lucrătorilor în Germania</b> <b>2</b>
	1.1 Concurența intensă dintre firmele străine generează dumping salarial ..... 3
	1.2 Riscurile formelor de ocupare pe termen scurt ..... 5
<b>2</b>	<b>Cum funcționează dumpingul salarial și social:</b>
	<b>o privire asupra anumitor sectoare</b> <b>7</b>
	2.1 Transport și logistică: la volan până la epuizare ..... 7
	2.2 Industria de componente auto: ora de lucru încetează după ce ai prelucrat 200 de piese ... 9
	2.3 Servicii industriale auxiliare: joburi precare, pe care nimeni altcineva nu le mai vrea ..... 10
	2.4 Îngrijirea: metode uzuale de exploatare la îndemâna omului obișnuit ..... 11
	2.5 Industria cărnii: muncă la sânge, cu ochii pe ceas ..... 14
	2.6 În construcții: fraudă salarială ca model de business și filiera slovenă ..... 16
	2.7 Curățenia în clădiri: PFA fictive și sezonieri ..... 19
<b>3</b>	<b>De ce protecția legii nu are efect - și ce de făcut</b> ..... <b>20</b>
	3.1 Strategii pentru evitarea asigurărilor sociale .....20
	3.2 Rolul »FKS« în propria percepție. .... 22
	3.3 Găsirea de noi metode: ce ar trebui să se schimbe pentru protejarea celor afectați. .... 23
	3.4 Ar fi posibilă în Europa plata egală pentru aceeași muncă depusă în același loc. .... 26
	<b>Bibliografie</b> ..... 28

## 1. Sumar executiv: Un con de lumină în zona obscură a exploatării lucrătorilor în Germania

Din totdeauna, o parte a universului muncii s-a aflat în umbră: în special pe șantiere și în gospodării, munca informală, »la gri«, nu a putut fi niciodată eradicată. De curând însă, pe piața germană a muncii a mai apărut o zonă obscură, de o factură cu totul nouă. Ea se bazează pe exploatarea sistematică a lucrătorilor din Europa Centrală și de Est. Munca informală modernă se sprijină pe subcontractare, pe contracte cu agenți de muncă temporară și pe lucrători detașați, fiind organizată transfrontalier de către firme cu profit substanțial. Angajatorii plătesc într-adevăr – cel puțin la cote reduse – impozitele și contribuțiile sociale datorate, pentru a evita să intre în conflict cu legea, dar caută constant căi de a reduce la minim salariile plătite în realitate lucrătorilor. Drepturile acestora, protecția socială, sănătatea și plata echitabilă au devenit irelevante în această lume.

Prezentul studiu aruncă un con de lumină asupra acestor nișe clandestine ale pieței muncii din Germania. El prezintă practici ale dumpingului social și salarial, cu care lucrătorii mobili din țările Europei Centrale și de Est se confruntă în Germania în mod curent, atunci când sunt detașați din propria țară, când sunt plasați de agenții de muncă temporară, când prestează activități independente fictive sau lucrează sub contracte de antrepriză. Exemplele prezentate arată cum în numeroase domenii economice, alături de universul bine protejat social, legal și salarial al celor cu un loc de muncă fix și stabil, poate coexista o lume paralelă a exploatării.

Pe deasupra, cine se răzvrățește în această lume și își pierde locul de muncă, cade și prin plasa sistemului de protecție socială al Germaniei bogate, ajungând fără venituri în stradă.

Un sistem bazat pe faptul că nimeni nu se împotrivesc

Sistemul exploatării se bazează pe faptul că lucrătorii străini ajunși în Germania – în special cei detașați fără

un contract german – nu au posibilitatea realistă de a se apăra împotriva acestor practici. Cei ce-și agresează lucrătorii riscă rar consecințe juridice palpabile. Cele mai multe forme de ocupare descrise în acest text sunt cel puțin pe hârtie legale sau aproape nesancționabile, chiar dacă implică condiții de muncă și de salarizare la limita sclaviei. Studiul nu se referă sub nicio formă la persoanele ocupate ilegal, al căror statut de ședere este incert. El descrie situația unor persoane detașate formal corect din țara lor, crezând că se află în raporturi »legale« de muncă – deși nu există întotdeauna un contract de muncă în formă scrisă. De multe ori intermediarii, angajatorii sau contractorii din țara lor se folosesc de toate tertipurile juridice și porțițele legale pentru a plăti acestor oameni cât mai puțini bani și a profita cât mai mult de pe urma muncii acestora.

Cine analizează diferitele exemple din practică, poate constata cu cinism în lumina situației juridice actuale că exploatarea lucrătorilor din statele cu nivel salarial redus a ajuns astăzi în Germania un model de afaceri, pentru care mult prea rar există consecințe juridice. Chiar și în puținele cazuri, în care un angajator este tras la răspundere pentru furtul sistematic din salariu de o instanță germană specializată pe dreptul muncii, tot el ajunge să mai facă pe deasupra și ceva profit: procesele se încheie de regulă cu un acord între părți, iar compensațiile plătite de cel vinovat de fraudă salarială sunt mai mici decât suma datorată în cazul plății corecte a salariului lunar.

Frauda salarială sistematică este privită de regulă ca o problemă personală a lucrătorului individual. Nu există o autoritate centrală, pe care lucrătorii străini aflați în Germania să o poată sesiza cu plângeri împotriva angajatorilor. Autoritățile de control au prea puțin personal, sunt prea puțin prezente, iar atunci când controlează companiile, prima lor atribuție este de a colecta impozitele și contribuțiile sociale datorate statului german. Deoarece de multe ori nu pot controla decât legalitatea și valabilitatea actelor, neavând posibilitatea unor verificări mai aprofundate, se ajunge rar la sancționarea unor firme inventive în practicile de exploatare. La o primă vedere, raporturile de ocupare respectă de multe ori legea. Pe hârtie, chiar și lucrătorii agreșați declară

1. Studiul are la bază interviuri realizate de autoare în al doilea semestru al anului 2014. Cazurile descrise au fost fie anonimizate, fie au apărut sub o formă sau alta deja în public.

sub presiune că primesc salariul minim și lucrează maxim 40 de ore săptămânal, deși acest lucru nu corespunde cu realitatea.

Se vorbește despre situații în care din disperare, lucrătorii înșiși au alertat poliția sau agenția de combatere a muncii la negru (Finanzkontrolle Schwarzarbeit - FKS). Cu ce rezultate palpabile sau ales? Au fost ei înșiși sancționați pentru contravenții constatate de autoritățile de control.

### Mai multă lumină într-o zonă obscură

Este important de conștientizat că toate acestea nu reprezintă decât un fenomen parțial: studiile au arătat că libertatea de circulație a forței de muncă și libertatea serviciilor funcționează fără probleme în multe domenii economice, iar o mare parte dintre lucrătorii din Europa Centrală și de Est aflați sub contract de muncă activează în condiții similare cu cele ale altor lucrători din Germania, primindu-și punctual salariul cuvenit și profitând de condițiile de muncă reglementate prin lege.

Totuși a sosit deja de mult timpul să facem lumină în aceste zone obscure din ce în ce mai întinse, în care angajatorii și intermediarii investesc tot mai multă fantezie, pentru a exploata sistematic și în condiții incalificabile lucrători mobili din țări cu salarii mici sau șomaj foarte mare - și să atragem atenția că lucrătorii mobili au nevoie de mai multă protecție juridică. Date fiind dependența lor financiară de angajator, lipsa cunoștințelor de limbă germană și a experienței privind dreptul muncii din Germania, ei abia dacă se pot apăra efectiv.

Motivele pentru care oamenii din Europa Centrală și de Est acceptă un loc de muncă pe termen limitat în străinătate sunt diverse. Pe de-o parte, există o lipsă de perspective pe fondul unei situații economice precare, a unor salarii mici și a unui șomaj ridicat în țările lor de origine. Unii pleacă din cauza unor salarii sau pensii prea mici, din cauza unor datorii sau din nevoia de a-și susține familia. Mulți dintre ei nu consideră că plecarea în Germania ar fi cine știe ce aventură impredictibilă: ei cred că ajung într-o țară, în care pot câștiga până și cu o muncă precară un salariu de câteva ori mai mare decât în țara lor, iar

mulți dintre ei au o încredere necondiționată în sistemul juridic de aici. Puțini își pot imagina la începutul activității lor că și în Germania pot exista și situații în care exploatarea rămâne nepedepsită.

### Sectoare deosebit de sensibile

Textul descrie practici uzuale din domeniul sensibil: construcții, curățenia clădirilor, abatoare, îngrijire, transport și logistică, servicii industriale auxiliare și industria de componente auto. Capitolul 2 prezintă în detaliu situații cu care s-au întâlnit în activitatea lor curentă consilierii din centrele proiectului DGB »Faire Mobilität«, sau pe care le-au relatat persoanele afectate, venite din statele Europei Centrale și de Est. Această cercetare nu poate prezenta un tablou complet al domeniilor economice. Își propune să arate însă condițiile parțial scandaloase devenite obișnuite pentru o parte din lucrătorii străini.

### 1.1 Concurența intensă dintre firmele străine generează dumping salarial

„În Germania a apărut cel mai mare sector cu salarii mici din Europa, iar dumpingul social și salarial a luat proporții dramatice«, spune Annelie Buntenbach, membru în conducerea federală a Confederației sindicatelor germane, DGB. În unele ramuri, companiile au ajuns să externalizeze pe termen lung întregi procese de activitate către subcontractanți din Europa de Est. De exemplu, în industria cărnii, marile abatoare au din ce în ce mai puțin personal propriu, ci încredințează unui număr tot mai mare de firme străine prelucrarea și împachetarea cărnii. Rețelele comerciale nu-și mai asigură singure logistica, ci subcontractează livrarea mărfii exclusiv către firme străine la prețuri din ce în ce mai mici. Chiar și în industria de componente auto, procese de producție sunt parțial preluate de subcontractanți străini, care creează pentru oamenii lor condiții de muncă deseori groaznice. Astfel apare o luptă concurențială acerbă a firmelor străine pentru comenzi, care se poartă pe seama lucrătorilor și duce la salarii foarte mici. Lucrătorii se recrutează de aceea mai ales din statele Europei Centrale și de Est, unde șomajul este ridicat și posibilitățile de a obține un venit sunt reduse.

Tendința de a înlocui tot mai des angajații proprii cu lucrători intermediari prin agenți de muncă temporară sau subcontractanți cu forță de muncă mobilă, ieftină și fără asigurări sociale, pune în pericol sistemul securității sociale ridicate și muncii în condiții negociate colectiv, pe care îl întâlnim pe piața muncii din Germania. Cine nu respectă regulile și nu trebuie să se teamă de o reacție adversă sau de controale, își poate oferi serviciile la prețuri fără concurență – acest fapt impune cu forța o tendință de externalizare și astfel de dispariție a unor locuri de muncă cu plata asigurărilor sociale, ceea ce servește de mult angajatorilor ca instrument de presiune în negocierile colective. Moto: »Dacă nu faceți compromisuri, externalizăm parțial activitatea, iar locurile de muncă pentru angajații proprii dispar pentru totdeauna.« Angajatorii fac economie la sporurile de noapte, de weekend sau de sărbători, folosind în aceste perioade scumpe lucrători străini ieftini, plasați de agenți de muncă temporară sau aflați sub contracte de antrepriză.

Această situație face ca sindicatele germane să se preocupe între timp intens de problema exploatării lucrătorilor străini: »Vrem să împiedicăm ca lucrătorii din Germania și cei din străinătate să fie manipulați unii împotriva celorlalți«, subliniază DGB. »Și mai vrem să contribuim la stoparea dumpingului salarial și social. Această contribuție îi ajută atât pe cei care vin, cât și pe cei care sunt deja aici.« Foarte active sunt în acest sens federațiile sindicale din industria alimentară și gastronomie (Nahrung-Genuss-Gaststätten - NGG), din construcții, agricultură și mediu (Bauen-Agrar-Umwelt - IG BAU) și din serviciile publice reunite (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di). Și pentru federația din metal (Industriegewerkschaft Metall - IGM) și cea din minerit, chimie și energie (Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie - IG BCE), problematica devine din ce în ce mai relevantă și impune acțiuni.

Șase centre de consiliere »Faire Mobilität«  
sprijină lucrătorii din Europa de Est  
în conflictele de muncă

Pentru a deveni mai accesibil lucrătorilor din Europa Centrală și de Est și a le oferi consiliere și asistență în

limba lor maternă, conducerea federală a DGB a inițiat în 2011 proiectul pilot »Mobilitate echitabilă – pentru o manieră socială, corectă și activă a libertății de circulație a lucrătorilor / Faire Mobilität – Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv«. În cadrul proiectului, au fost înființate șase centre de consiliere pentru lucrătorii migranți din Europa Centrală și de Est. În acest proiect, partenerii DGB (coordonator al proiectului) sunt Compania bfw pentru formare (bfw – Unternehmen für Bildung), Asociația Europeană pentru Problemele Lucrătorilor Migranți (European Migrant Workers Union - EMWU), societatea Project Consult GmbH (PCG) și componenta de formare a DGB, Bildungswerk/Bund. Proiectul este finanțat atât de DGB, cât și într-o proporție însemnată de Ministerul Federal al Muncii și Afacerilor Sociale (BMAS) și de Fondul Social European (ESF). »Deplina libertate de circulație a forței de muncă este o normalitate și o mare șansă pentru Europa. În acest sens, ea trebuie consolidată prin măsuri sociale: salarii minime pe ramură, praguri minime de salarii pentru munca temporară, controale împotriva abuzurilor și dumpingului salarial, consiliere și asistență«, și-a declarat sprijinul Ursula von der Leyen (CDU), ministrul muncii de la acea vreme. Consilierii din cadrul »Faire Mobilität« - care provin în parte la rândul lor din Polonia, Ungaria, Croația sau Macedonia – au sediile la Stuttgart, München, Frankfurt/Main, Hamburg, Dortmund și Berlin. Interviuurile cu ei au constituit sursa principală de informație în documentarea pentru acest dosar.

În anul 2014, aproape 6.000 de persoane au contactat centrele de consiliere ale »Faire Mobilität«, în special români, bulgari, polonezi și unguri. În aproape 40% dintre situațiile semnalate era vorba de neplata salariilor. O pondere importantă au avut-o nelămuririle privind contractele de muncă (20 de procente) și solicitarea de prestații ale asigurărilor sociale (7 procente). Cei mai mulți solicitanți lucrau în construcții, curățenia clădirilor, transport / logistică / depozite, dar și în industria de componente auto și îngrijire. Pentru a primi consiliere, lucrătorii nu trebuie să fie obligatoriu membri de sindicat. DGB estimează că între 20 și 25 de procente dintre cei ce se adresează centrelor de consiliere, aderă apoi la un sindicat afiliat la DGB.

## Sindicaliștii pledează pentru un »drept la consiliere«

Vicepreședinta DGB, Annelie Buntenbach, pledează pentru un »drept la consiliere« pentru cei care sosesc în Germania: »A-ți cunoaște drepturile, este o condiție esențială pentru a putea să ți le impui apoi.« Proiectul pilot »Faire Mobilität« se încheie în octombrie 2015. DGB susține prelungirea sa: »Păstrarea și extinderea acestei rețele este o misiune comună a statului federal, a Landurilor și a administrației locale, a UE și desigur și a sindicatelor«, subliniază Buntenbach. »Mi se pare absolut obligatoriu să găsim o soluție pentru o finanțare solidă. De aceea cerem de la BMAS un program comun al statului federal și al Landurilor, prin care să se armonizeze activitatea de la diversele niveluri mai bine decât până acum. Pentru ca în faza de tranziție, structurile create prin »Faire Mobilität« să nu fie în pericol, vom solicita o prelungire a proiectului până la sfârșitul anului 2017.«

### 1.2 Riscurile formelor de ocupare pe termen scurt

Exploatarea lucrătorilor mobili din străinătate are loc sub multe forme de ocupare. »S-a demonstrat că un factor de risc este durata ocupării«, afirmă Michaela Dälken, autoarea studiului »Mobilitate echitabilă fără frontiere? (Grenzenlos faire Mobilität?)« și șefă a centrului de competențe Mobilitate Globală și Securitate Socială (Globale Mobilität und soziale Sicherheit) de la Düsseldorf. »Pentru lucrătorii care muncesc doar pe termen scurt (până la doi ani, fiind de multe ori roțiți) în Germania, riscul de exploatare este deosebit de ridicat. Acest lucru se observă mai ales la lucrătorii detașați, cei intermediați de agenții de muncă temporară sau angajați de subcontractanți, dar se întâmplă și la cei cu activități independente, dacă e vorba de o activitate fictivă.«

Formele de ocupare precum munca transfrontalieră prin agent de muncă temporară, contracte de antrepriză și altele similare sunt concepute ca forme tranzitorii, pe termen scurt. Legiuitorul permite de aceea doar derogări limitate ca timp de la obligațiile de plată aplicabile lucrătorilor angajați într-o companie. După ce expiră aceste termene, toți lucrătorii firmei ar urma să fie tratați egal. Dar de fapt,

angajatorii caută căi de a eluda această obligație – și le găsesc. De exemplu, ei concediază lucrătorii străini cu puțin timp înainte de expirarea respectivelor termene legale sau le schimbă statutul doar de formă. Lucrătorii iau o scurtă pauză de ocupare, se întorc pentru câteva săptămâni în țara lor, sunt trimiși să muncească la alte subsidiare – iar apoi revin în final de unde au plecat. Deseori nici lor nu le este clar statutul real pe care îl au - și nu știu ce drepturi și obligații decurg din el.

### Condițiile convenite se modifică abuziv

Incertitudine creează și lipsa de consistență a contractelor încheiate. De multe ori, condițiile convenite încă din țara de origine se modifică arbitrar la începutul angajării în Germania: Subit, lucrătorii trebuie să acopere cu o mare parte din salariu costuri de cazare și transport la locul de muncă, despre care nu era vorba la încheierea contractului. Că locuința este oferită de angajator, iar chiria se oprește din salariu poate părea de la distanță o soluție practică. Dar această variantă devine o problemă când lucrătorul se confruntă cu condițiile umiltoare ale unor dormitoare colective sau ale unei locuințe comune supraaglomerate, obligat să plătească chirii la limita speculei. Situația devine fatală în cazul unei concedieri – lucrătorul nu-și pierde doar locul de muncă, ci și acoperișul de deasupra capului.

### Salariul de bază e mic, dar diurnele sunt mari

Problematică este și plata: deseori, lucrătorii detașați negociază în țara de origine un salariu de bază foarte mic și o pondere mare a diurnelor (20% : 80%) pentru munca din Germania. Ei își fură însă astfel singuri căciula, pentru că asigurările sociale se calculează pornind de la salariul de bază. Lucrătorii detașați contribuie astfel în urma activității lor din Germania cu o sumă foarte mică la pensia din țara de origine. Acești bani le vor lipsi de la protecția socială. În plus, diurnele nu sunt reglementate prin lege (altfel decât, în Polonia, de exemplu) și variază în funcție de criterii netransparente. Pentru mulți agenți de muncă temporară cu activitate transfrontalieră este o practică uzuală, ca după o concediere să nu se mai plătească ultimul salariu datorat - firmele își asumă riscul de a fi date în judecată, știind cât de anevoioasă este calea justiției.

## Lucrători mobili pe piața muncii din Germania

În general, în Germania cresc atât emigrația cât și imigrația. În 2013, un număr de 1.108.071 de persoane, altele decât germani, au sosit în Germania. După scăderea plecărilor, soldul net este de 450.464 de persoane. (Oficiul Federal de Statistică (2014): Populația și ocuparea. Date preliminare pentru migrație – 2013. Wiesbaden.)

Potrivit statisticii federale de ocupare, în martie 2014, în total **1.275.231 de străini din statele UE aveau în Germania un contract de muncă cu contribuții sociale obligatorii**. Cei mai mulți dintre ei proveneau din Polonia (236.000), Italia (211.000), Grecia (114.000) și România (107.000). Împreună, cei care provin din aceste țări cumulează peste jumătate din lucrătorii străini din statele UE (BGA 2014).

Ca persoane »**cu ocupație pe termen scurt**« erau înregistrați în 2014 în statistica oficială 197.015 de lucrători străini (4 procente din totalul celor cu ocupație pe termen scurt) (BGA 2014).

### Tendențe:

- Ponderea lucrătorilor străini în Germania a crescut în ultimii 20 de ani. Modificările substanțiale ale situației au fost legate mai ales de schimbarea reglementărilor privind libertatea de circulație.
- Mulți lucrători străini muncesc în special în construcții, servicii conexe industriei, industria prelucrătoare (metal, carne), industria ospitalității, și sunt mediați de agenți de muncă temporară (DGB GA, Burkert).
- În domeniile în care ocuparea precară și atipică sunt răspândite peste medie, și numărul lucrătorilor străini depășește media (DGB GA, pagina 14).

Statistica a înregistrat pentru primele 11 luni ale anului 2014 un total de 199.544 **lucrători detașați** în Germania. Dintre ei, cam jumătate au

venit din sau prin Polonia, urmați de cei din Ungaria, Olanda, Slovenia, Slovacia și Belgia. (Interpelare FM, pagina 10). În general însă, din diverse motive datele nu sunt certe. (interpelare FKS)

### Lacune în statistica oficială:

O mare parte a situațiilor reale de ocupare, în care se află lucrătorii migranți, nu sunt însă acoperite de datele oficiale. Este vorba mai ales de detașare, de munca temporară și de contractele de antrepriză (care intră sub incidența libertății serviciilor). Se adaugă străinii care desfășoară activități independente fictive.

Datele privind **lucrătorii detașați** nu pot fi obținute decât pe baza așa-numitului formular de asigurări A1 din țara de origine, în măsura în care acesta este cu adevărat eliberat și trimis casei germane de pensii. El este emis de compania de la care sunt detașați lucrătorii și trimis casei de pensii din Germania prin intermediul instituțiilor de asigurări sociale din țara de proveniență.

**Munca temporară transfrontalieră** nu se înregistrează. **Contractele de antrepriză** cu lucrători străini nu pot fi înregistrate statistic, neexistând obligația de a le anunța.

Cu privire la situația ocupațională a **străinilor liber-profesioniști și/sau cu activități independente fictive** nu se pot face afirmații viabile (DGB BA, pagina 13). Experiența centrelor de consiliere ale DGB arată însă că nu de puține ori se încearcă încadrarea lucrătorilor străini într-o activitate independentă fictivă (prin prezentarea unor documente germane, pe care aceștia trebuie să le semneze imediat).

Pentru **persoanele care lucrează doar pe termen scurt** în Germania, nu există date statistice viabile. Mai ales aceste persoane sunt însă afectate de fraudă salarială și de condițiile precare sau ilegale de ocupare. (DÄLKEN)

## 2. Cum funcționează dumpingul salarial și social: o privire asupra anumitor sectoare

### 2.1 Transport și logistică: la volan până la epuizare

Frații Dariusz și Michal F. din Polonia s-au bucurat enorm să găsească un job ca șoferi de camion la un transportator din sudul Germaniei, la rândul său de origine poloneză. Nu aveau un contract scris, dar nu aveau probleme de limbă în comunicarea cu șeful. Urmau să câștige 1.200 Euro net și erau înregistrați la asigurările sociale. Bucuria nu a durat mult: în fiecare zi erau nevoiți să stea în cursă până la epuizarea totală – se aflau la volan până la 15 ore. Dacă își luau zile de concediu, ele li se scădeau din salariu. Fratele mai mic, Michal F., și-a dat demisia după o perioadă, nedorind să riște pe termen lung nici viața lui, nici pe cea a altor șoferi. Fratele lui, Dariusz, a rămas în firmă. Când a fost concediat, a trebuit să inițieze cu ajutorul centrului de consiliere »Faire Mobilität« din Hamburg mai întâi o procedură oficială de somație, pentru a-l constrânge pe angajator să plătească salariul restant, reținerile salariale nejustificate și concediul neacordat.

La Dachau, un lucrător bulgar al unei firme de logistică a rămas pentru un timp pe străzi alături de soția sa însărcinată și un băiețel, după ce firma l-a concediat fără preaviz. Motivul concedierii a fost că bulgarul și-a cerut salariul. Angajatorul îl amâna permanent, dându-i mici sume în contul salariului; șeful îl consola că salariul urma a-i fi plătit integral după șapte luni. De la preluarea postului, lucrătorul locuia cu mulți alți colegi într-un spațiu de birouri aflat în zona industrială a orașului Dachau. Când urma să primească salariul integral restant, în valoare de 15.000 de euro brut, bulgarul și-a adus soția și copilul în Germania. Dar angajatorul nu i-a plătit nimic, ci l-a concediat fără preaviz și l-a aruncat în stradă. Familia a trebuit să doarmă nopțile pe bănci în parc, pentru că nu aveau dreptul nici să meargă la un centru municipal de asistență pentru persoanele fără adăpost. Lucrătorul bulgar și familia sa au primit ajutor abia după ce au contactat centrul de consiliere »Faire Mobilität« din München și după ce cazul lor a apărut în presă.

Două cazuri - o mică incursiune în cotidianul dur, cu care se confruntă în parte lucrătorii din Europa Centrală și de Est în domeniul transportului și logisticii. Este o afacere deosebit de dinamică, caracterizată de o încrengătură complicată a diferiților prestatori. De exemplu, marile lanțuri comerciale din Germania nu mai au de regulă proprii departamente de logistică, folosind pentru transporturi subcontractanți. Aceștia concurează agresiv prin prețuri și își angajează șoferii prin agenți de muncă temporară germani sau străini. Sau își întăresc propriul personal – în funcție de comanda primită – cu asemenea lucrători. De multe ori, la volan se află polonezi, bulgari sau români.

În Polonia, agenții germani de muncă temporară își fac reclamă în stil mare, încercând să atragă lucrători pentru transporturi și logistică. În cadrul unor evenimente publicitare ei mimează transparența, publicând contracte model în limba polonă, în care listează condițiile de muncă. Dar analiza făcută de consilieri ai lucrătorilor arată că în multe puncte esențiale, textul este formulat atât de ambiguu, încât viitorii lucrători pornesc de la premise greșite.

#### Diurnele nu sunt garantate

»De multe ori se ajunge la neînțelegeri legate de diurne, inclusiv a banilor de drum«, relatează Dr. Dorota Kempter de la Centrul de consiliere »Faire Mobilität« din Stuttgart, al cărui punct tematic principal este domeniul transporturilor și logisticii. Dar pentru mulți șoferi, tocmai diurnele fac ca locul de muncă din străinătate să devină atractiv. Ei acceptă un salariu de bază infim, bazându-se pe faptul că plățile suplimentare variabile vor merita în final efortul. În Polonia, diurnele plătite pe lângă salariul minim sunt garantate legal. Cei mai mulți polonezi care așteaptă să lucreze în Germania, nu bănuiesc că aici lucrurile arată altfel. Trezirea dură la realitate are loc abia atunci când prima plată e mult mai mică decât s-ar fi așteptat, pentru că diurnele nu le-au fost plătite adecvat.

#### Fără salariu în perioadele fără comenzi

În clauzele scrise mărunț se mai ascund și alte capcane, care diminuează câștigurile estimate de



lucrători. De exemplu la diurnele de înnoptare: »În contract scrie că lucrătorii primesc 40 de euro diurnă pentru fiecare înnoptare la locul de muncă«, spune Kempter. »Șoferii înțeleg de aici că vor primi această sumă forfetară ori de câte ori au rămas peste noapte la locul de muncă. Dar în final li se plătesc doar 12 euro pentru zilele libere, indiferent dacă pleacă acasă sau rămân la locul de muncă.«

Legea germană a muncii prin agent de muncă temporară (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - AÜG) protejează lucrătorii din multe puncte de vedere. Ea prevede de exemplu că aceștia au dreptul la un salariu plătit de agent și pentru perioadele în care nu există o comandă pentru ei. Pentru lucrătorii temporari din domeniul transportului și logisticii, realitatea arată de multe ori foarte diferit. »Cea mai mare problemă o avem cu perioadele neacoperite de comenzi«, arată Kempter. »Dacă sunt lucrător temporar, iar într-o zi agenția nu mă trimite nicăieri, salariul pe acea zi mi se cuvine totuși. Dar firmele eludează această prevedere, obligând oamenii să depună cerere de concediu de odihnă pentru acele zile fără comenzi sau să ceară recuperarea zilelor libere.«

#### Impunerea de pauze lungi la popasurile de pe autostradă

Creativitatea în economisirea de cheltuieli nu se epuizează cu aceste metode: pentru a face economie de combustibil, unii șoferi de camion sunt obligați să rămână pe loc până apare o nouă comandă. Se poate astfel întâmpla să rămâne cu zilele sau chiar cu săptămânile în popasurile de pe autostradă, li s-au plâns șoferii de camion unor consilieri de la »Faire Mobilität«, aflate în misiune la o benzinărie de pe autostrada A 81. Ei au relatat că angajatorul controlează bonurile de combustibil și îi acuză că au consumat prea mult. La următorul decont, această »risipă« li se reține din salariu. Se pare că este de asemenea uzual ca angajatorul să ceară șoferilor să depășească timpul maxim legal de condus și se oferă să preia el eventualele amenzi. »Noi îi sfătuim să nu facă așa ceva«, spune Kempter, care este și jurist. »Șoferii își riscă permisul și astfel slujba.«

Nu doar șoferii de camion, ci și șoferii străini de pe

micile dube ale firmelor de logistică vorbesc de experiențe negative. Mai ales în domeniul livrării de corespondență și pachete prin șoferi abundă contractele de antrepriză, activitate independentă fictivă și un desigur impenetrabil de subcontractanți și sub-subcontractanți, menționează Katarina Frankovic, o colegă a Dorotei Kempter.

Ea a observat procedura la firma TNT: gigantul din domeniul logisticii a încredințat livrarea de pachete în anumite regiuni unui subcontractant german. Acest mic întreprinzător nu a livrat personal niciodată vreun pachet, ci a subcontractat la rândul său livrările din câte o regiune către alți trei șoferi, cu care avea un contract de antrepriză. Pentru a primi slujba, cei trei au trebuit să se înregistreze ca PFA și figurau astfel în acte cu activități independente. Pentru a putea îndeplini contractul, ei lucrau practic non-stop. Subcontractantul nu-i plătea cu lunile, îi supunea la presiuni și îi avea la mână prin faptul că le oferea cazarea.

#### Trucuri la înregistrarea ca PFA

»Mulți croați au între timp senzația că acest PFA este pur și simplu o formă specială de angajare«, explică Frankovic. O perspectivă, pe care angajatorii chiar vor să le-o inoculeze. Mulți dintre cei cu activități independente fictive, pe care Frankovic îi consiliază, nu conștientizau în ce situație intrau și că urmau să plătească impozite și asigurări sociale și de sănătate. Nu este nici măcar limpede pentru toți că din poziția de PFA trebuie să emită facturi către șefii lor pentru serviciile prestate. De acest lucru profită însă angajatorii: »Aceștia târăgănează plata, iar când vin plângeri spun că nu au primit facturi până la acel moment«, mai povestește Frankovic. Ea cunoaște cazuri în care persoane cu activități independente fictive habar nu aveau că se adună din ce în ce mai multe datorii la fondurile sociale. Ei nu plăteau contribuțiile sociale pentru că nu știau că datorează ceva. »Avizul de plată de la casele de asigurări de sănătate și de pensie venea abia după un an, pentru că sediul de PFA era înregistrat pe adresa angajatorului. Oamenii nici nu văd corespondența.« Când aceste cazuri ajung în instanță, se constată frecvent că de fapt nu era vorba de o activitate independentă, ci de un raport normal de muncă.

## 2.2 Industria de componente auto: ora de lucru încetează după ce ai prelucrat 200 de piese

Contractele de antrepriză au devenit și pentru firmele din industria de componente auto o metodă populară, pentru a ocoli salariile impuse prin contractele colective și a produce mai ieftin – în special, de când s-au impus ca principii Equal Pay și Equal Treatment pentru lucrătorii intermediați prin agenți de muncă temporară. Companiile reduc personalul fix, protejat de un contract colectiv și externalizează întregi procese de fabricație, pentru a reduce cheltuielile cu personalul. Apar astfel zone cu mare risc de dumping salarial și social chiar în curtea din spate a unor companii, care-și plăteau de obicei bine lucrătorii.

Unul dintre cele mai mari cazuri întâlnite de Katarina Frankovic și Dorota Kempter la centrul lor de consiliere, a fost cel al companiei Binder din Böhmenkirch, care lucrează pentru mărci premium ca Daimler, Audi, Volkswagen și Porsche. Firma croată Zagreb Montaza Vikom recrutase în Croația peste 100 de lucrători, pentru ca în cadrul unui contract de antrepriză, aceștia să polizeze, să lustruiască și să monteze pentru Binder benzi ornamentale și portbagaje de plafon din aluminiu.

Sistematic se pierde o parte din  
orele de muncă prestate

Potrivit Katarinei Frankovic, condițiile relatate de lucrătorii croați detașați erau scandaloase: timpul de lucru nu se înregistra electronic, ci manual, de către un șef de echipă de la Montaza-Vikom. Printre altele, muncitorii lustruiau benzi de aluminiu. Pe hârtie, ei erau plătiți la oră, dar o oră era considerată lucrată abia după ce lustruiseră 200 de benzi. »Din această cauză aveau bășici la degete, pentru că benzile de aluminiu ies fierbinți din mașină. Fiind sub presiunea timpului, apucau piesele când acestea erau încă atât de fierbinți, încât și mănușile erau inutile«, descrie Frankovic situația.

Lucrătorii croați erau obligați să lucreze nu doar foarte repede, ci și exorbitant de mult – șase zile pe săptămână stăteau câte 10-12 ore pe zi în hală sau erau ținuți în așteptare. Când apăreau comenzi, acestea trebuiau executate foarte repede; dacă nu

erau comenzi, nu primeau salariu. Croații câștigau practic la un program de muncă în acord de până la 300 de ore pe lună între 1.800 și 2.200 de euro net. Dacă erau bolnavi o perioadă mai lungă, zilele nelucrate li se scădeau din salariu, iar în mod frecvent se pierdeau pe parcurs multe dintre orele lucrate. Compania folosea lucrători detașați din Croația, care în parte munceau de ani buni pentru Binder – dar întotdeauna numai în etape de aproximativ 24 de luni.

Pentru aceste perioade, firma croată putea opta să plătească doar contribuțiile mai reduse pentru asigurările sociale croate. Ulterior, firma ar fi trebuit să achite contribuțiile mai ridicate pentru asigurările sociale germane. Întotdeauna însă, cu puțin timp înainte de a ajunge la acest termen, lucrătorii erau duși înapoi în Croația pentru câteva luni și apoi retrimiși la Binder.

Lucrătorii croați erau cazați în apropierea companiei și mergeau la muncă cu mini-autobuze. »În Croația semnaseră contracte prin care li se promitea că transportul la serviciu și cazarea vor fi gratuite«, spune Katarina Frankovic. »Dar au fost pur și simplu trași pe sfoară: ajunși în Germania, ei au fost nevoiți să semneze alte contracte de muncă croate, în care aceste promisiuni nu mai erau cuprinse.« Pentru fiecare lucrător asta însemna 340 de euro mai puțin pe lună: »Patul într-o cameră cu două sau trei persoane costa 220 de euro pe lună, iar pentru drumul cu autobuzul de la cazare la locul de muncă se mai rețineau 120 de euro«, explică Frankovic.

Din păcate, totul e legal: »Firma are voie să facă toate aceste lucruri«

Pentru Katarina Frankovic acesta este »un exemplu trist pentru faptul că aderarea Croației la UE este dezavantajoasă pentru lucrători«. Centrul de consiliere nu a putut face prea multe pentru lucrători, »pentru că situația era din punct de vedere juridic de o asemenea natură, încât firma avea voie să facă toate aceste lucruri«. Frankovic menționează că înainte de aderarea Croației la UE, lucrătorii croați detașați în Germania aveau o situație mai favorabilă, pentru că acordurile dintre cele două state prevedeau exact ce pot și nu pot face angajatorii, iar Agenția pentru Muncă controla foarte exact

condițiile în care munceau lucrătorii detașați. »De când Croația a aderat la UE, angajatorii au voie deodată să facă orice«, critică Frankovic. »Iar controalele au dispărut.« Și producătorul de limuzine Binz din Lorch a externalizat o parte din producție prin contracte de antrepriză. Într-o hală pe terenul fabricii lucrează matrișeri și vopsitori detașați de la o firmă poloneză. »Și aici apar deseori probleme: nu primesc sporuri pentru ore suplimentare sau pentru sărbători, nu au măști sau mănuși, trebuie să muncească repede și mult și nu primesc nimic de băut«, descrie Dorota Kempster. »Ne-au spus că duminica și de sărbători nu aveau voie nici măcar să iasă din hală, ca să nu vadă vecinii că muncesc în zilele respective. «Firma Binz nu se simte responsabilă pentru condițiile de muncă, deși acestea se constată pe terenul fabricii ei. Condițiile de muncă sunt responsabilitatea a exclusivă a prestatorului din contractul de antrepriză.

### 2.3 Servicii industriale auxiliare: joburi precare, pe care nimeni altcineva nu le mai vrea

O afacere în expansiune o reprezintă serviciile industriale auxiliare. Din motive de cost, tot mai multe companii mari încredințează anumite activități prin contracte de antrepriză – sunt afectate în special muncile prost plătite, pe care nu le vrea nimeni, pentru că se prestează în locuri murdare sau periculoase sau la căldură foarte mare: curățenia, cateringul, sudura, reparațiile, lucrul cu substanțe periculoase. O întregă armată de lucrători străini, intermediati prin agenți de muncă temporară sau aflați sub contracte de antrepriză, intră zilnic pe poarta întreprinderilor din industria grea și siderurgie. Faptul că în marile companii industriale, contractele de antrepriză se încheie de obicei de departamentele de achiziție fără implicarea departamentului de resurse umane, arată atitudinea generală a companiilor: ele își cumpără un serviciu și nu vor să știe prea mult despre condițiile în care oamenii prestează aceste servicii. »Prin contractele de antrepriză, marile firme scapă de contractele colective, dar și de răspundere«, declară Szabolcs Sepsi de la Centrul de consiliere »Faire Mobilität« din Dortmund, specializat pe serviciile industriale

auxiliare. »În unele ramuri, cum ar fi în construcții sau în industria cărnii, există potrivit Legii detașării o răspundere a antreprenorului general. Dar în majoritatea serviciilor industriale așa ceva nu există.«

Nu de puține ori, lucrătorii intermediati de agenții de muncă temporară sau cei detașați muncesc cot la cot cu personalul fix al companiei client și fac aceeași muncă. Dar ei câștigă mult mai puțin și muncesc în condiții mai proaste decât personalul fix. »De multe ori, ei lucrează perioade scurte și apoi revin«, spune Sepsi.

Un cerc vicios: salariile mici impun ore suplimentare permanente - iar acestea duc la accidente

Cei ce lucrează în serviciile industriale auxiliare intră din cauza salariilor mici într-un cerc vicios: »Pentru că nu câștigă mult, tind să facă mai multe ore suplimentare decât de obicei. Din această cauză, ei sunt deseori oboșiți și au mai des accidente de muncă decât personalul fix.« Acest lucru se vede de exemplu și în siderurgie: ThyssenKrupp a constatat în cadrul unui studiu din decembrie 2012, că la firmele cu care avea contract de antrepriză, se înregistrau de trei ori mai multe accidente decât aveau loc în rândurile propriului personal fix. Mai mulți membrii ai comitetului de întreprindere de la ArcelorMittal GmbH din Hamburg au tras un semnal de alarmă, când o firmă din Polonia producea coșuri de sârmă chiar în incinta companiei, iar lucrătorii polonezi erau puși să muncească între 14 și 16 ore pe zi. Iar comitetul de întreprindere de la ArcelorMittal din Bremen a constatat prin propriul sistem statistic extrem de exact, că pe terenul întreprinderii peste 11% dintre lucrătorii firmelor de antrepriză munceau zilnic peste 10 ore.

Pericolul ridicat de accidente rezultă din faptul că lucrătorii muncesc zilnic mult peste opt ore. Pe de altă parte, mulți dintre ei nu primesc suficient echipament de protecție și nu li se face un instructaj adecvat. »Instructajul de protecția muncii se face pe repede înainte și de multe ori în germană – o limbă pe care oamenii abia o înțeleg«, relatează consilierul »Faire-Mobilität« Sepsi. »Apoi fiecare semnează că a primit aceste instrucțiuni. E vorba de un act pur formal.« În multe companii industriale mari,

conducerea are mare grijă să reducă la maxim cota de accidentări în cadrul personalului fix. Mult prea puține consideră însă că ar intra în atribuțiile lor să verifice ca și la prestatorii lor să apară cât mai puține accidente.

Fără perspectivele unui post mai bun –  
oameni în capcana detașării

Munca precară nu servește nici măcar ca trambulină spre o activitate mai bine plătită: cine vine – de exemplu – ca lucrător din Ungaria, adus de un agent de muncă temporară, nu ar trebui să-și facă iluzii că dacă muncește foarte bine va fi preluat de companie. »Niciun client sau antreprenor general nu ar prelua pe cineva de la un agent de muncă temporară«, subliniază Sepsi. »De altfel le este interzis prin contract să facă așa ceva. Dacă ar recruta oamenii pe această cale, ar dăuna intereselor agentului de muncă temporară.« Și oricum – din considerente financiare, nici nu există interesul unei preluări ulterioare a lucrătorilor, pentru că nimeni nu va angaja un om cu mai mulți bani, dacă îi poate cumpăra mai ieftin munca. »Cine încearcă să obțină o angajare la compania clientului, va fi foarte repede amenințat sau concediat de firma la care este angajat. Asta e foarte clar«, spune Sepsi.

În această ramură, lucrătorii detașați din Europa Centrală și de Est trăiesc deseori izolați în mari spații de cazare colective, între colegi și conaționali, și nu au mai deloc contact cu germanii. »Mulți dintre acești oameni nu vorbesc germana – iar nici antreprenorul, nici firma de antrepriză nu și-ar dori acest lucru«, crede Sepsi. »Astfel, ei de multe ori nici nu se pot plânge cu adevărat de condițiile rele în care muncesc, pentru că nu găsesc forurile potrivite.«

»Firma poate zice oricând:  
de mâine nu mai am nevoie de tine«

Lucrătorii detașați de firmele de antrepriză și care prestează servicii industriale auxiliare nu se află sub un contract de muncă german, ci sunt angajați în țara lor de origine sau într-o țară terță – în funcție de sediul firmei care i-a recrutat. »Ar putea fi de exemplu români, care muncesc pentru o firmă înregistrată în

Slovacia«, explică Sepsi. »Cu acest statut, ei aproape că nu au drepturi legale. Nu pot invoca plata salariului în Germania și nu au nicio protecție împotriva concedierii.« Această protecție împotriva concedierii abuzive nu există decât în țara în care are sediul angajatorul lor – iar protecția se aplică doar contactului de muncă, nu și pentru detașare. »Firma poate într-adevăr să zică oricând: de mâine nu mai am nevoie de tine, poți să pleci.«

La fel de uzuală în cazul detașării este și lipsa unei asigurări complete de sănătate. Lucrătorii vin cu carduri europene de asigurare, destinate de fapt turiștilor cu o urgență medicală în străinătate. Sepsi a aflat că medicii din Germania au devenit foarte precauți în a mai accepta aceste carduri, pentru că se tem că vor rămâne cu cheltuielile de tratament nedecontate. Ei îi tratează pe lucrătorii detașați doar dacă aceștia plătesc în avans. »Asta înseamnă că de fapt oamenii pur și simplu nu pot merge la medic, decât dacă e o urgență acută. Este o mare problemă pentru mulți.«

## 2.4 Îngrijirea: metode uzuale de exploatare la îndemâna omului obișnuit

Numai în domeniul îngrijirii la domiciliu, specialiștii estimează că există peste 150.000 de oameni ocupați ilegal, dintre care unii sunt exploatați. Un semnal clar pentru o problemă structurală: puține familii își pot permite cheltuielile pentru o îngrijire standard la domiciliu, așa că sunt angajate femei din Polonia, Bulgaria sau România, dintre care multe nu au pregătire de specialitate și abia vorbesc germana. De la ele se așteaptă o preocupare constantă și cuprinzătoare față de oameni bătrâni, bolnavi, suferinzi de demență. În grija lor intră inclusiv operațiuni medicale de îngrijire de toate tipurile. Angajatorul cere o disponibilitate de 24 de ore pe zi timp de mai multe săptămâni, iar infirmierele trebuie să fie de acord să doarmă în locuința și uneori chiar în încăperea pacientului. Sunt condiții pe care niciunul dintre clienți nu le-ar considera acceptabile pentru sine. »O infirmieră detașată prestează de fapt ce ar trebui să facă trei persoane«, rezumă Dr. Sylwia Timm, consilieră la proiectul »Faire Mobilität« din Berlin.

Timm cunoaște căile pe care femeile din Polonia ajung să lucreze ca infirmiere la domiciliu: »Agențiile germane de intermediere lucrează cu agențiile poloneze«, explică ea. »Treaba agenției din Germania este să găsească clienți, adică familii, în care cineva are nevoie de îngrijire. Iar treaba intermediarului din Polonia sau dintr-o altă țară est-europeană este să recruteze femeile dispuse să preia menajul și îngrijirea la domiciliu.«

Pentru recrutare, firmele folosesc toate canalele uzuale. De mare succes este în special publicitatea pe internet, dar și anunțurile din ziare și propaganda verbală asigură o bună răspândire a ofertelor de muncă. Agențiile sunt de dimensiuni variate, în Germania există firme la nivel național sau doar pentru anumite regiuni. În Polonia, liderul de piață este o firmă cu acoperire națională. »Au un concept inteligent, cu care se adresează șomerelor«, afirmă Sylwia Timm. »Au birourile în orașele mai mari, chiar în apropierea garilor, acolo unde zilnic circulă multă lume. Vorbim de o firmă cu o prezență foarte bună.«

»Contractele de servicii« permit dumpingul salarial și social

Tipul de contracte încheiate de femeile din Polonia înainte de venirea în Germania s-a schimbat mult. »Acum patru ani, femeile încă mai semnau un contract obișnuit de muncă. Astăzi se folosesc deseori așa-numite contracte de servicii«, expune Timm. »Contractele de servicii« au fost introduse în Polonia în cursul dereglementării pieței muncii și oferă prestatorilor chiar mai puțină protecție decât un contract de antrepriză. Pe cale absolut legală se poate conveni o remunerație mai mică decât salariul minim din Polonia. Lucrătorii au practic statut de întreprinzător.

Un detaliu face ca aceste contracte să fie foarte avantajoase pentru agențiile de intermediere din domeniul îngrijirii la domiciliu: de obicei nu este stabilit un program de lucru, iar legislația muncii din Polonia nu se aplică. Acest fapt convine familiilor germane, care se așteaptă la o îngrijire non-stop a rudelor. »Agenția promite o disponibilitate de 24 de ore din 24«, spune Sylwia Timm. »Se așteaptă de la

aceste femei să stea aproape la orice oră la dispoziție.« Prin lege, ele au dreptul ca lucrătoare detașate să li se aplice și lor timpul maxim de lucru din Germania și să nu muncească mai mult de atât. »Dar femeilor nu li se explică regimul detașării. Ele primesc doar contractele de servicii, în care nu scrie nimic de timpul de lucru. Iar agențiile promit familiilor îngrijire permanentă.« Firmele și familiile nu riscă prea mult: în locuințele private, controalele nu se fac decât în condiții speciale, de facto ele nu au loc aproape niciodată. »Femeile sunt înșelate cu privire la condițiile de muncă. Abia când după o săptămână aproape fără somn ajung la limita fizică de epuizare, se întrebă dacă un asemenea program e legal sau normal.«

Această întrebare femeile și-o mai pun și când văd în ce condiții trebuie să muncească. Camera lor e în locuința de serviciu, unele dorm pe o canapea în camera persoanei pe care trebuie să o îngrijească. »Drepturile personale ale femeilor sunt încălcate permanent«, descrie Sylwia Timm. Li se percheziționează valizele, de multe ori nu pot încuia șifonierele sau ușa de la cameră. »Persoana este practic privată de drepturi și obligată să trăiască în izolare. În același timp depinde de locuință, iar dacă familiei nu-i convine ceva, femeia ajunge imediat în stradă.«

»Unele sunt ținute în condiții de sclavie«

Femeile detașate în Germania pentru a acorda îngrijire la domiciliu nu au o fișă a postului fixă: »Li se cere practic totul, iar unele ajung să fie ținute aproape în sclavie«, spune consiliera. Se așteaptă ca ele să acorde nu doar îngrijirea de bază, ci și îngrijirea terapeutică, pe care nu ar trebui să o acorde decât un personal calificat. Printre atribuții se numără administrarea de medicație pe cale orală și injectabilă, schimbarea de pansamente și îngrijirea de răni, dar și gătitul, călcatul, spălatul mașinii, grădăritul, curățenia – și nu doar pentru pacienți, ci și pentru rudele lor. »Când familia vizitează duminica pacientul, se așteaptă ca femeile să gătească pentru nouă oameni. Sau se întâmplă ca fiul unui pacient să treacă pur și simplu ca să-și lase cămășile la călcat.« Infirmiera nu are însă contract cu familia, ci cu firmadin Polonia. Teoretic, familia nu are nicio

autoritate asupra ei, toate indicațiile ar trebui să-i vină, potrivit contractului, din Polonia.

»Din punct de vedere legal, familia nu are de fapt nimic de spus femeilor«, rezumă Timm. În practică, se procedează exact invers: familia comandă în toate privințele.

Când se ajunge la conflicte cu familiile, cel puțin teoretic ar trebui să existe în agenția de intermediere cineva cu care femeile să poată discuta. »Asta nu funcționează niciodată. Atunci când apar cu adevărat probleme, nimeni nu mai e de găsit. Am aici doar asemenea cazuri, unde agențiile nu fac decât presiuni enorme asupra respectivei femei, atunci când ea încearcă să se apere. Există presiuni psihologice, dar am întâlnit și cazuri de violență«, povestește consiliera. Dar și atunci când familia și infirmiera se înțeleg atât de bine, încât optează să încheie un contract direct – fără a mai apela la agenția din Polonia - apar greutăți. Pentru a descuraja acest tip de recrutare, agențiile includ între clauzele contractuale și o penalizare de până la 20.000 de euro, dacă o familie angajează infirmiera direct. În opinia unor juriști, asemenea condiții contractuale sunt lipsite de consistență, dar ele își îndeplinesc oricum menirea de a descuraja eficient familiile și infirmierele.

Pe fluturaș: 20% salariu de bază, 80% diurnă

Famiile plătesc firmelor din Polonia între 2.000 și 2.500 de euro, din care femeile detașate primesc între 1.000 și 1.400 de euro. Salariul se împarte de obicei într-o remunerație de bază foarte mică, de cam 20 la sută din totalul venitului, din care se plătesc contribuțiile sociale în Polonia, și un rest de 80% sub forma unor diurne neimpozabile și netaxabile. Femeile au o asigurare de sănătate în Polonia și foarte rar un card european de asigurări. Mai des se întâmplă ca ele să încheie asigurări de călătorie, concepute de fapt pentru turiști. »Femeile pleacă cu medica-mentele la ele«, conchide laconic Sylwia Timm.

De regulă, femeile stau trei luni la o familie, se întorc pentru o anumită perioadă în Polonia și se întorc în Germania. »E o migrație circulară«, aduce lămuriri

consiliera. »Femeile acceptă, pentru că în țara de origine sunt șomere, primesc o pensie prea mică, sau au datorii.«

Într-un caz memorabil, centrul de consiliere din Berlin a putut acorda un ajutor de urgență unei infirmiere din Polonia, aflată în Landul Nordrhein-Westfalen. Agneta G. ajunsese prin intermediul unui agent din Polonia la o familie germană, pe al cărei tată îl îngrijea. Nu i s-a oferit un contract de muncă scris. Lucra non-stop, șapte zile pe săptămână. Agneta G. primea lunar tranșe de 500 de euro; agenția îi promisese un salariu de 1.300 de euro. La rândul său, agenția semnase cu familia un contract, prin care Agneta G. urma să primească lunar chiar 2.000 de euro. După ce chiar și după a patra lună de muncă fără încetare nu a primit decât tranșe minime, femeia din Polonia a căutat sprijin la Sylwia Timm de la centrul din Berlin și s-a adresat apoi familiei, pentru a-și primi salariul restant. Familia a refuzat să plătească și a invocat contractul cu firma polonez. Dar nici aceasta nu a plătit suma convenită până în ziua în care Agneta G. urma să plece.

Ultima zi din Germania a decurs dramatic pentru Agneta G.: ea a mai cerut o dată familiei banii datorăți. Familia nu doar că a refuzat, dar nici nu i-a mai permis Agnetei G. să plece din casă, pentru că firma de intermediere nu trimisese încă un înlocuitor. Sylwia Timm a trebuit să cheme poliția, pentru a putea elibera femeia din casă și a-i permite să se întoarcă în Polonia. Procuratura a deschis dosar penal familiei, iar agenția de combatere a muncii la negru FKS anchetează firma de intermediere. Agneta G. nu și-a mai primit niciodată banii.

Un sistem informal în centrele gestionate privat

Nu doar în familii, ci și în centrele de îngrijire gestionate privat se constituie un sistem informal, în care personalul detașat muncește pentru salarii de dumping și în condiții chestionabile. »Nu este vorba de căminele organizațiilor de caritate, ci de centrele gestionate de servicii private«, subliniază Timm. Se întâmplă ca personalul să locuiască direct în cămin, fiind accesibil la orice oră. »Nici aici condițiile nu sunt mult mai bune«, a aflat consiliera. »Femeile nu au

pregătire sau nu sunt recunoscute ca infirmiere sau ajutoare de infirmieră pentru persoane în vârstă. Iar tocmai pentru centrele serioase, una din condițiile de angajare este tocmai existența unei pregătiri adecvate.»

Două asistente medicale din Novi Sad (Serbia) au avut parte de o experiență profesională negativă la un serviciu de îngrijire din Kassel. Un conațional le-a recrutat, promițând că se va ocupa de recunoașterea atestatelor de pregătire profesională, și le-a trimis la Kassel. Încă din prima zi, asistentele au fost însă duse nu într-un centru de îngrijire, ci într-o casă privată, unde urmau să se ocupe de doi soți în vârstă. La serviciul de îngrijire care le angajase nu mai era nimeni de găsit. Li s-au plătit 1.200 de euro brut, în a doua lună nu au mai primit nimic, iar apoi au fost concediate fără preaviz. Motivul a fost că Agenția centrală de plasare a lucrătorilor străini în Germania și a lucrătorilor germani în străinătate (Zentrale Arbeitsvermittlung - ZAV) refuzase să emită celor două femei din Serbia permise de muncă, pentru că o remunerație brută de 1.200 de euro în sectorul de îngrijire nu corespundea cu salariului minim. Angajatorul asistentelor le-a concediat fără preaviz și a refuzat să le plătească salariile restante. Abia intervenția consilierelor de la »Faire Mobilität« din Stuttgart a convins serviciul de îngrijire să revoce concedierea și să plătească salariul minim pentru întreaga perioadă lucrată. Cele două femei s-au întors la Novi Sad.

Într-o situație și mai dificilă decât infirmierele detașate oficial se află femeile angajate la negru în acest sector. Sylwia Timm cunoaște cazuri, în care femeilor li se promite un contract de muncă cu familia în cauză, dar nu ajung să-l semneze niciodată. Se trage pur și simplu de timp. »Familia spune așa: mai întâi trebuie să ne arăți că meriți un contract«, relatează Sylwia Timm. De curând a avut un caz în care infirmiera a cerut în repetate rânduri un contract, iar familia a refuzat-o de fiecare dată. Femeia a reușit în cele din urmă să se întoarcă în Polonia. »Avem însă multe situații în care femeile nu pleacă, pentru că depind de banii câștigați la negru.« Pentru a pune presiune pe infirmiere, familiile se folosesc tocmai de faptul că femeile lucrează ilegal și comit astfel o infracțiune.

## 2.5 Industria cărnii: muncă la sânge, cu ochii pe ceas

Un alt sector, în care folosirea de contracte de antrepriză și de lucrători detașați este tot mai des întâlnită, este industria germană de carne. Două mari centre există în regiunea Südoldenburg și în partea de nord a Landului Nordrhein-Westfalen, unde firma Tönnies, cel mai mare producător, sacrifică doar la Rheda-Wiedenbrück zilnic aproximativ 25.000 de porci. Printre marii jucători se numără de asemenea Westfleisch și Danish Crown.

De obicei, abatoarele au astăzi din ce în ce mai puțin personal fix propriu. Contracte de muncă mai există doar la birouri sau pentru unii măcelari și tranșatori calificați. Alte activități și chiar întregi procese sunt încredințate unor subcontractanți și firme de antrepriză din țară și din străinătate. Acești prestatori își trimit lucrătorii la abatoarele clientului, pentru a face muncile contractate la fața locului. »Profitul se generează prin faptul că fac economie la cheltuielile de personal«, descrie situația Jochen Empen de la Centrul de consiliere »Faire Mobilität« din Hamburg. »Aceste firme au un contract de antrepriză cu compania germană și trebuie să asigure o anumită activitate într-o anumită perioadă de timp, altfel pierd contractul. Reușesc să se încadreze doar dacă lucrătorii lor muncesc repede și mult și nu se îmbolnăvesc. Plus că trebuie să lucreze și mai ieftin decât alți furnizori, pentru că există o concurență foarte dură pentru aceste contracte.« În baza contractului colectiv din industria cărnii, clienții au fost nevoiți să garanteze încă de la 1 august 2014 și pentru lucrătorii detașați salariul minim de 7,75 de euro pe oră; aceste crește până în decembrie 2016 în patru etape la 8,75 de euro. Anterior, pentru lucrătorii detașați se plăteau și 5 euro net pe oră sau mai puțin, spune Empen.

Consilierul întâlnește în cadrul activității sale din abatoare mai ales lucrători din România, Polonia și Ungaria, și - ceva mai puțini - din Bulgaria. Aceștia relatează despre diferitele metode de recrutare în țările lor: »Există foarte mulți subcontractanți germani, care angajează direct personalul din Europa de Est; apoi există firme din aceste țări, care recrutează oamenii la fața locului și îi detașează în Germania«, afirmă Empen. Uneori e suficient un

telefon de la un conațional, care lucrează ca șef de echipă la un abator și promite o angajare imediată, pentru ca cei interesați să fie atrași în Germania. Nu toți știu de la început unde exact vor munci și în ce condiții.

Intermediarii dubioși joacă un rol negativ în multe domenii, dar în abatoare, unde înainte de introducerea salariului minim, dumpingul salarial era la ordinea zilei, ei au fost din totdeauna foarte activi. »Intermedierea de personal este un sector complet dereglementat în Germania. Oricine poate să afirme despre el că e intermediar și să pretindă plata unor servicii de la cei care caută un loc de muncă«, menționează Empen. Astfel se ajunge la situația în care mici agenții dubioase se recomandă drept intermediari și plasează anunțuri de angajare pe internet. »Celui care sună i se spune: poți munci aici, hai la noi la birou. Acolo semnează mai întâi contractul de intermediere și în aceeași zi contractul de muncă cu firma unde vor lucra. Știu de cazuri în care cei care căutau un job au plătit un comision de 300 de euro pentru asemenea servicii.« În Polonia este interzis să ceri direct bani de la cei care caută de muncă. Intermediarii sunt plătiți acolo doar de firma aflată în căutare de personal.

### Falimente și preluări rapide, structuri amețitoare

Din cauza războiului fără milă al prețurilor dus între concurenți, subcontractanții străini dau de multe ori faliment după un an sau doi. »Apoi vine următorul subcontractant, preia grosul personalului de la firma insolventă și schimbă prin noi contracte de muncă situația lucrătorilor«, explică Empen. Munca nu se schimbă practic cu nimic, dar »se întâmplă să te trezești de azi pe mâine că nu mai ești sub un contract de muncă german, ci lucrător detașat de o firmă slovacă aflată sub contract de antrepriză. Contribuțiile sociale se plătesc apoi în Slovacia. Uneori seamănă cu un deșeu sălbatic.«

Frecvent, lucrătorii detașați în cadrul unor contracte de antrepriză nu sunt în realitate decât muncitori cedați ilegal, pentru că ei nu prestează »servicii« în regie proprie, ci sunt integrați complet în procesul muncii din abator, lucrează cot la cot cu personalul fix

și primesc indicații de la șefi. Această stare de fapt contravine flagrant definiției legale a contractelor de antrepriză.

Activitatea subcontractanților din industria cărnii este caracterizată de o enormă presiune a timpului. De regulă, lucrătorii nu prea își iau concediu și continuă să muncească și dacă se îmbolnăvesc. »Modelul e structurat de o asemenea manieră, încât oamenii să sufere«, conchide Jochen Empen. »Firmele germane știu acest lucru și profită. Dacă ele și-ar supune proprii angajați la asemenea presiuni, ar interveni imediat comitetul de întreprindere sau sindicatul. Dar așa ceva nu se întâmplă la subcontractantul din Polonia sau România, acolo lucrurile sunt mai simple.«

### Securitatea și sănătatea muncii se ignoră de regulă

Potrivit Legii detașării, prevederile obișnuite de securitate și sănătate a muncii trebuie să fie aplicabile și lucrătorilor detașați. În practică, pentru unele categorii de lucrători această cerință rămâne de multe ori doar la stadiul de ideal sacru – dacă luăm în considerație doar faptul că în unele situații se ajunge la zile de lucru de până la 14 ore. Empen deplânge faptul că și din această cauză, pericolul de accidentare este foarte ridicat pentru lucrătorii străini veniți sub contracte de antrepriză. »Mi s-a relatat o situație, în care un lucrător român detașat aproape că a murit, pentru că s-a tăiat în timp ce muncea și era să piardă tot sângele«, exemplifică Empen. »Compania românească de antrepriză nu avea un delegat pentru primul ajutor. Dacă nu ar fi intervenit responsabilul firmei germane, muncitorul român ar fi murit probabil. Culmea e că pe hârtie, colegul german probabil nici nu ar fi avut voie să-și ajute colegul de la subcontractantul din România, pentru că nu intra în atribuțiile sale.«

Când are loc un asemenea accident sau dacă lucrătorul se îmbolnăvește, mulți subcontractanți nu plătesc celor detașați salarii pe zilele respective. Este chiar frecvent ca cei bolnavi să fie concediați. »Mulți povestesc că se crește ritmul de lucru, că trebuie să muncească tot mai mult, iar oamenii se rănesc și uneori cad din picioare la muncă«, spune



Empen. Vătafi în acest sistem al subcontractanților sunt în general șefi de echipă din aceeași țară, vorbesc aceeași limbă și folosesc un ton dur. »Se comportă ca niște mici stăpâni, care își pot permite orice. Fac să dispară documente, cereri de concediu și nu dau mai departe documentația pentru salarii.«

Acești șefi de echipă au avut un rol negativ și într-un alt caz al lui Empen, în care au fost implicați trei lucrători polonezi de la secția de împachetare a unui mare procesator aflat la sud de Oldenburg. O cunoștință de acasă le făcuse speranțe Grazynei P. și încă unei persoane din Polonia, povestind că pentru ei toți ar exista perspectiva unui loc de muncă legal în industria germană a cărnii. Li s-a făcut legătura cu doi șefi de echipă polonezi de la firma respectivă, iar cei trei s-au dus la fabrică. Odată ajunși în Germania, șefii de echipă nu le-au mai răspuns la telefon, și nici de muncă nu au primit pentru început. Timp de trei săptămâni au trăit din economii. Apoi evenimentele s-au precipitat: de azi pe mâine o șefă de echipă le-a cerut să se prezinte la muncă în fabrică. Au început activitatea la secția de împachetare fără instructajul obligatoriu din partea direcției de sănătate publică, fără încălțăminte de protecție prevăzută și mai ales fără un contract de muncă în scris, au povestit cei implicați.

#### Se stă la muncă până e totul gata

Lucrătorii erau obligați să muncească zilnic până era totul gata – ceea ce dura de obicei între 12 și 14 ore. Nu știau la ce firmă erau de fapt angajați și dacă erau înregistrați la asigurările sociale. De mai multe ori au cerut un contract, dar șefii de echipă refuzau. După două săptămâni, cei trei au oprit lucrul. Într-o primă fază nu au văzut niciun ban pentru turele lungi, de noapte și la sfârșit de săptămână, și au plecat înapoi în Polonia cu mâna goală. Cu sprijinul sindicatului din industria alimentară și gastronomie (NGG) și al Centrului de consiliere »Faire Mobilität« de la Hamburg au inițiat procedura de obținere a salariului restant, iar cu o întârziere de zece luni și-au primit până la urma și banii.

În această zonă incertă lucrătorii nici nu știu foarte bine ce salariu li se cuvine exact. Jochen Empen știe de multe cazuri, în care lucrătorii nu primesc o fișă de

salariu clară. Rămâne obscur dacă și ce fel de contribuții la asigurările sociale le-au fost plătite în țara de origine, ce a plătit clientul din Germania și din ce elemente se compune de fapt salariul.

#### Metode murdare cu acte de concediere

Foarte perfide sunt și trucurile folosite de angajatori pentru a se descotorosi rapid de lucrători. Empen povestește o întâmplare de la un procesator de carne din nordul Germaniei. Acolo lucra un polonez cu un contract de muncă încheiat cu o firmă din Germania. Lucrătorul împacheta produse finite de carne în cutii și câștiga pe oră 6,80 euro plus un euro bonus, dacă încărcă un anumit număr de paleți într-o anumită perioadă de timp. După câteva luni, angajatorul i-a comunicat verbal că îl concediază. Polonezul a trebuit să semneze un document în limba germană, pe care nu putea să-l citească, neștiind limba. El a presupus însă că este vorba de o confirmare în scris a concedierii. În realitate însă, el semnase un contract german de anulare, prin care se consideră stinse toate creanțele față de firmă și persoana renunță la dreptul de a contesta contractul. Practic, el își anulase singur dreptul de a primi alocația de șomaj ALG I. Firma respectivă era cu un pas în insolvență și dorea să scape repede de angajați. În aceste situații, prezentarea la semnat a unor asemenea formulare e o practică des întâlnită, spune Empen. »În alte situații, oamenii li se dau la semnat contracte de anulare încă din momentul semnării contractului de muncă. Nu mai rămâne decât să completeze data.«

#### 2.6 În construcții: fraudă salarială ca model de business și filiera slovenă

Pe șantierele din Germania se aplică deja din 1996 salarii minime stabilite cu titlu obligatoriu prin contracte colective: muncitorii necalificați primesc în prezent minim 11,95 euro, cei calificați 13,95 euro. Un pas util – dar care folosește în practică doar atunci când salariul negociat este și cel plătit în realitate. Se întâmplă destul de des ca banii să fie plătiți doar parțial sau deloc. Angajatorii virează în contul muncitorilor doar atât cât e nevoie ca să poată supraviețui – și uneori nici măcar atât.

Centrul »Faire Mobilität« din Hamburg a relatat un caz, în care 25 de muncitori constructori polonezi au fost înșelați la Salzgitter. Anunțurile din internet și vorba din târg promiteau contracte legale de muncă pe șantier, la salarii nete de 2000 de euro lunar. Muncitorii au fost angajați de doi oameni de afaceri din Salzgitter și trimiși să renoveze locuințe pentru o societate imobiliară. Ei nu și-au primit salariul convenit, ci doar mici tranșe și promisiunea că banii vor veni după ce plătește antreprenorul general. Timp de patru luni, muncitorii au avut răbdare și au dormit în locuințele goale, pe saltele luate de la gunoi.

Cei mai mulți dintre ei s-au întors în Polonia fără să rezolve nimic, dar pentru șase dintre ei, banii nu au mai ajuns nici de biletele de întoarcere de Crăciun. Împreună cu Centrul de consiliere pe probleme de libertatea circulației forței de muncă și sindicatul BAU din construcții, Centrul de consiliere »Faire Mobilität« s-a ocupat de muncitorii înșelați. O plângere la Tribunalul Muncii din Braunschweig a dus la un acord între părți: antreprenorul general și angajatorul au trebuit să le plătească polonezilor în total 25.000 de euro.

#### Firme-paravan care detașează oameni

Frauda salarială sistematică este și modelul actual de business pentru unele firme slovene, care detașează pe șantierele germane mai ales lucrători din fosta Iugoslavie – Bosnia, Serbia, Macedonia –, aflați cu statut de migrant în Slovenia. Această țară se află din două motive în centrul acțiunii: »În primul rând, sectorul construcțiilor din Slovenia e format în esență din imigranți proveniți din țările foste iugoslave«, lămurește Vladimir Bogoeski, consilier la biroul de la Berlin al »Faire Mobilität«. »Au contracte de muncă de la firme slovene și sunt apoi detașați de acestea în Germania.« În al doilea rând, o nouă prevedere legală din Slovenia face ca înființarea unei firme să fie o operațiune extrem de simplă pe internet.

»Există acolo un număr enorm de firme, dacă ne raportăm la dimensiunea teritoriului și la populație«, spune Bogoeski, de origine macedonean. »Din experiența noastră, de multe ori aceste firme nu au aproape deloc patrimoniu și nu sunt active

economic în Slovenia – adică nu îndeplinesc condițiile pentru detașarea de lucrători.«

Bogoeski presupune că cele mai multe companii slovene care trimit muncitori pe șantierele din Germania sunt de fapt asemenea firme-paravan. »Ele recrutează oameni în Slovenia și frecvent în Bosnia, în regiuni unde șomajul depășește 60 a sută. Recrutarea are loc exclusiv în scopul detașării.« De multe ori oamenii sunt săraci și vin fără niciun ban în buzunar la muncă. »Depind cu adevărat de banii pe care îi câștigă acolo«, spune Bogoeski.

Dar de multe ori sunt furați la salariu. Sistemul poate funcționa așa: o firmă-paravan nou-înființată în Slovenia primește un contract în construcții și trimite 20 de lucrători în Germania. Ei primesc de la firma respectivă un avans de 400 de euro și muncesc o lună. Salariul convenit nu se plătește, dar la început muncitorii se mai descurcă cu avansul. Angajatorul le spune că nici el nu și-a primit banii de pe contractul cu clientul final și le promite că luna viitoare vor primi suma completă. Dar nici în a doua lună nu le dă salariul, ci tot o tranșă de câteva sute de euro. De la un moment dat, angajatorul nu mai e de găsit.

Cum se plătește salariul minim doar pe hârtie, nu și în realitate

Antreprenorii generali din Germania profită de acești subcontractanți ultraieftini și nu se interesează cine pierde de fapt la această afacere. Cei mai puțini controlează serios modul în care sunt tratați lucrătorii subcontractantului străin. Dar potrivit art. 14 din Legea privind detașarea lucrătorilor, antreprenorii generali răspund ca lucrătorii subcontractanților să primească salariului minim net. »Foarte des muncitorii sunt puși să semneze declarații că ar primi salariul minim în Germania«, spune Bogoeski. Subcontractantul este obligat ca la sfârșitul lunii să strângă declarațiile și să le dea antreprenorului german. Lucrătorii confirmă astfel, că pe luna respectivă au primit salariul minim, în conformitate cu contractul colectiv aplicabil. Chiar dacă anterior aceste declarații erau formulate în limba germană, antreprenorii germani le traduc între timp în mai multe limbi, pentru ca ele să cântărească mai greu ca

probe, iar lucrătorul să poarte întreaga răspundere pentru documentul semnat, spune Bogoeski.

Din experiența sa însă, angajatorul sloven își obligă oamenii să semneze formularul, chiar dacă au primit mai puțin decât salariul minim - sau nu au luat deloc bani. Că în ciuda unei atitudini oarecum sceptice, mulți lucrători semnează aceste declarații neadevărate, ține de nevoia stringentă de a câștiga totuși ceva. Plus că »în unele state din fosta Iugoslavie mulți oameni sunt obișnuiți să negocieze totul verbal și nu țin să obțină documente justificative pentru orice.«

Pentru angajatorii din Slovenia, detașarea muncitorilor pe șantierele germane e o perspectivă interesantă, pentru că lucrările sunt relativ bine plătite. Ei cunosc diverse subterfugii pentru a crește profitul pe seama lucrătorilor și știu că în Germania nu există mecanisme eficiente de control, prin care să le fie verificată temeinic activitatea. »Din când în când, chiar plătesc formal salariul minim din Germania«, exemplifică Bogoeski. »Dar stabilesc apoi cu lucrătorii lor, ca după ce au primit salariu în cont, aceștia să le dea înapoi în mână o parte din sumă.« Pe hârtie salariul minim a fost plătit, în realitate nu.

Dar chiar dacă primesc salariul la timp și integral, mulți dintre cei detașați în Germania nu primesc bani pentru multele ore suplimentare lucrate. De multe ori, contribuțiile la asigurările sociale datorate în țara de detașare nu se plătesc. Și în acest domeniu de activitate, un lucrător detașat ar face bine să nu se îmbolnăvească sau să se accidenteze. »Există cazuri, în care unor muncitori sloveni li s-a anulat de către angajatorul sloven înscrierea la casa de asigurări de sănătate din Slovenia, fiind trimiși imediat acasă. Nimeni nu a mai preluat costurile tratamentului«, relatează consilierul. De multe ori există și probleme cu asigurările de sănătate din Slovenia. Multe detașări durează mai mult de un an, iar persoanele detașate ar putea cere trecerea la o casă de asigurări de sănătate din Germania. Numai că pentru acest lucru, lucrătorii trebuie să se înscrie singuri la casa respectivă. Dar de cele mai multe ori nu știu de această opțiune.

Răspunderea antreprenorului general, o pârghie împotriva fraudei salariale

Industria de construcții a stabilit în anii trecuți anumite standarde minime, dar lipsesc suficiente mijloace de control pentru a impune aceste standarde și în rândul micilor și foarte micilor subcontractanți, care împânzesc acest sector. În ciuda metodelor de eludare descrise, răspunderea generală a antreprenorului este în orice caz o pârghie importantă – antreprenorul general poate fi tras la răspundere, dacă un subcontractant angajat nu-și plătește muncitorii.

Unul din multele exemple este cel al unui grup de 50 români, care au protestat disperati la începutul lui 2014 în fața șantierului unui hotel din zona Europaviertel din Frankfurt, pentru că nu-și mai primiseră salariul. Ei lucrau pentru subcontractantul K&T Contract Germarom, căruia antreprenorul general Max Bögl îi încredințase lucrări de tâmplărie pe șantierul unui hotel din zona Europaviertel. Ei conveniseră un salariu de 1.200 de euro net, dar cu excepția unor mici tranșe, românii nu primiseră nimic. Când timp de mai multe săptămâni nu au mai fost plătiți deloc, situația muncitorilor a devenit atât de gravă, încât nu-și mai puteau cumpăra nici de mâncare. Când oamenii au demonstrat în fața șantierului, antreprenorul general a avut tupeul să le ofere 100 de euro bani de buzunar și bilete de întoarcere în România. Indignați, aceștia au refuzat și au căutat ajutor. Cu sprijin de la Asociația Europeană pentru Probleme Lucrătorilor Migranți (EMWU), muncitorii au făcut o listă a orelor lucrate efectiv. Potrivit listei, li s-ar fi convenit în total 100.000 de euro. În afară de EMWU, sindicatul din construcții, agricultură și mediu (IG BAU) din Regiunea Hessen și-a asumat un rol de mediator, iar »Faire Mobilität« a sprijinit intens grupul de români, asigurând mediatizarea cazului. Antreprenorul general Max Bögl a cedat în cele din urmă și a plătit celor 50 de muncitori suma de 100.000 de euro.

Muncă grea de șantier la 1,09 euro pe oră

Tot în zona Europaviertel din Frankfurt, cu ajutorul IG BAU, »Faire Mobilität« reușise deja cu doi ani în urmă să facă public un alt caz reprezentativ.

La momentul respectiv, 13 muncitori români lucrau pentru un subcontractant, care îi înregistrase fără știrea lor ca PFA. La recrutare, românii li s-au promis contracte de muncă și salarii de 1.200 de euro lunar, iar cazarea, masa și transportul ar fi urmat să fie gratuite. În Germania însă, toate acestea li se scădeau din salariu: suma rămasă după reținere echivala cu 1,09 euro pe oră. Muncitorii au fost cazați mai întâi într-o hală dezafectată dintr-o fabrică, unde 50 de muncitori împărțeau o toaletă, apoi toți cei 13 au fost mutați într-o locuință cu trei camere. După ce au muncit timp de o lună câte zece ore pe zi și au primit împreună doar 1.500 de euro, ei au oprit lucrul. Cu sprijinul »Faire Mobilität« din Frankfurt, al IG BAU și al Asociației Mobifair, lucrătorii au organizat un pichet în fața șantierului viitorului cartier de lux, pentru a informa publicul. În acest caz, antreprenorul general și-a declinat orice răspundere: el controlase permisele de muncă și de ședere. În privința contractelor de muncă, vama este cea care are competența și ar fi trebuit să controleze mai sever. Diversii subcontractanți își pasau responsabilitatea. Protestul public a avut totuși efect și în această situație: antreprenorul general a cedat și a oferit celor 13 români suma de 24.000 de euro și încă 2.000 de euro bani de drum.

## 2.7 Curățenia în clădiri: PFA fictive și sezonieri

Curățenia în camere de hotel, restaurante, magazine, birouri sau toalete de benzinărie, în malluri sau complexe comerciale este o afacere pe val. Potrivit estimărilor IG BAU, în 6.400 de firme de specialitate lucrează 705.000 de agenți. Subcontractanți și sub-subcontractanți se află într-o concurență fără menajamente pentru comenzi, iar dumpingul salarial este una din armele lor. Firmele de curățenie își recrutează forța de muncă deseori din Europa Centrală și de Est. Ponderea femeilor este ridicată, de multe ori se lucrează cu normă parțială sau alte forme precare. Un contract colectiv cadru încheiat între IG BAU și patronatul de ramură (Bundesinnungsverband des Gebäudereinigerhandwerks) asigură salarii minime de 9,55 euro (Vest), respectiv 8,50 euro (Est).

## Munca sezonieră ca trambulină pentru croați

În acest domeniu își găsesc de muncă și mulți lucrători sezonieri străini – iar de munca sezonieră sunt interesați în prezent mai ales croații. Pentru lucrătorii din acest nou stat membru al UE, libertatea de circulație a forței de muncă se aplică doar în anumite limite până la mijlocul lui 2015. »Croatii au practic încă nevoie de un permis de muncă în Germania – dar când găsesc de lucru ca sezonieri, pot lucra fără acest permis cel puțin șase luni pe an«, explică Vladimir Bogoeski de la »Faire Mobilität« din Berlin.

Agenții de intermediere din țările Europei de Est oferă asemenea munci sezoniere în hotelurile și restaurantele din Germania. Avantajul pentru angajatori e că fac economii la salariu. »Dacă oamenii lucrează mai puțin de 70 de zile în Germania, nu sunt obligați să aibă o asigurare medicală«, spune Bogoeski. Ca sezonieri din UE, au totuși dreptul la alocația pentru copii – chiar și pentru copiii din străinătate.

## 50 de eurocenți pentru o cameră de hotel

Chiar și atunci când este vorba de lucrători detașați, se vorbește de multe procedee, prin care în anumite zone obscure ale sectorului de curățenie se eludează salariul minim. Este celebră în special ideea de a plăti cameristele pentru fiecare cameră de hotel curățată. Această metodă de plată este legală, dar numai dacă la sfârșit rezultă pe oră cel puțin salariul minim. Publicația Financial Times Deutschland a relatat însă despre situații, în care salariul obișnuit este de 50 de eurocenți pe camera curățată, în situația în care clientul mai rămâne și alte nopți în respectiva cameră de hotel. Pentru baia camerei se primesc 75 de eurocenți, pentru o cameră mare după plecarea clienților 3,50 euro. Cotidianul cita o cameristă: »Muncesc de multe ori 40, uneori chiar 50 de ore pe săptămână, dar la sfârșitul lunii pe fișa de salariu nu văd decât 600 de euro.« Ziarul WELT scrie că la prestatorii externi ai hotelurilor din Hamburg, salariul orar este legat tot de numărul de camere, fiind apoi redus drastic. Se ajunge astfel la salarii pe oră de sub trei euro. Ocolirea salariului minim pentru agenții de

curățenie, fraudă fiscală, sustragerea unor taxe și contribuții la asigurările sociale, ocuparea ilegală, munca la negru și nerespectarea normelor de protecția muncii și a duratei maxim admise de lucru sunt la rândul lor uzuale.

În timp ce se documenta în mai multe hoteluri din Berlin, jurnalistul Günter Wallraff a descoperit »condiții de muncă de nejustificat«, după cum afirma într-un interviu cu ziarul Tagesspiegel din Berlin. »Acolo unde o noapte la un hotel de lux costă între 300 și chiar mai mult de 1000 de euro, o cameristă abia dacă primește trei euro pe cameră. Cu salariul plătit în acord și prin intermediul subcontractantului, hotelurile evită salariul minim din sectorul curățeniei. (...) Femeile, multe din Europa de Est, sunt șicanate și tratate fără respect.« În toată Germania i s-a povestit despre muncă până la epuizare, sub presiunea timpului, înjosire și stres. »Există cazuri extreme cu un program de lucru de la cinci dimineața la 11 noaptea, concedieri abuzive, plată sub salariul minim – asta aduce aminte de capitalismul de tip Manchester. Și țineți cont că agenții, care vorbesc de obicei doar puțină germană și trăiesc într-un climat al fricii și privării de drepturi, nu au ajuns încă să-și spună cuvântul singuri. Li se spune: »Tu nu ai nicio valoare« sau »Te pot înlocui oricând«, dezvăluie cunoscutul jurnalist de investigație.

Daune de milioane de euro din cauza activității independente fictive a agenților de curățenie

Un fenomen des întâlnit în domeniu este activitatea independentă fictivă. »Oamenii se înregistrează ca PFA, dar nu lucrează decât la un obiectiv și doar pentru un client, în numele căruia desfășoară activitatea. E clar că de fapt e un loc de muncă obișnuit. Dar oamenii sunt considerați independenți, au un contract de antrepriză și lucrează astfel ca subcontractant«, explică Vladimir Bogoeski de la »Faire-Mobilität«.

Activitatea independentă fictivă a făcut obiectul unui caz de exploatare la un subcontractant al firmei Sanifair, care printr-un sistem de franciză operează la nivel național toalete din benzinării. Trei persoane de la firma The Cleaning Company GmbH (TCC) din

Offenbach au fost trimise în judecată în vara lui 2014 la Mainz. TCC a adus 48 de femei și bărbați, cei mai mulți din Bulgaria, să curețe toalete ale Sanifair în Germania, iar pentru ocolirea contractului colectiv din domeniul curățeniei, a obligat persoanele să înregistreze o activitate independentă fictivă, deși de facto exista o relație de angajare obișnuită. Procuratura de la Mainz a estimat că numai prejudiciul din neplata contribuțiilor la asigurările sociale a atins 1,36 de milioane de euro.

### 3. De ce protecția legii nu are efect - și ce de făcut

#### 3.1 Strategii pentru evitarea asigurărilor sociale

Persoanele sosite în Germania prin detașare din Europa Centrală și de Est au pe hârtie numeroase drepturi. Legea privind detașarea lucrătorilor stabilește în anumite ramuri standarde minime ale condițiilor de muncă, iar Codul social definește obligațiile de contribuție la asigurările sociale. În plus, pentru toți lucrătorii detașați, cărora nu li se aplică un salariu minim pe ramură, este valabil salariul minim legal. În practică, multe dintre aceste norme de protecție sunt ocolite tot timpul de angajatori din Germania și din străinătate.

De pildă asigurările sociale: dacă detașarea durează sub 24 de luni, contribuțiile la asigurările sociale trebuie plătite în țara de origine, respectiv în țara în care este înregistrată compania care detașează. Dacă detașarea depășește 24 de luni, contribuțiile se vor plăti în Germania. Un document esențial pentru activitatea ca lucrător detașat în Germania este așa-numitul »formular A1«, care adevărește că persoana este înregistrată la asigurările sociale în străinătate.

#### Formularul A1 nu dovedește plata

Chiar dacă cineva poate prezenta acest formular, acest lucru nu înseamnă că respectivele contribuții s-au și plătit. »Formularul A1 nu arată decât că cineva a fost înregistrat, nu că acele contribuții s-au și plătit cu adevărat«, clarifică Szabolcs Sepsi, consilier la »Faire Mobilität« din Dortmund. »Am constatat că de multe

aceste formulare se eliberează fără probleme în țările de origine. Nu există un mare interes al autorităților de a verifica dacă într-adevăr s-a plătit ceva.« Pentru instituțiile respective nu pare să fie relevant, dacă angajatorii au plătit sau nu contribuțiile datorate la asigurările sociale în contul lucrătorilor detașați. Pentru ele pare mai importantă raportarea statistică, presupune Szabolcs Seps: vorbim de lucrători plecați din țară, care de facto nu mai lucrează acolo, pe care statistica îi înregistrează la persoane ocupate și nu la șomeri.» Datorită lor, statistica arată mai bine. Autoritățile din țările de origine nu au un interes politic real să combată fenomenul.»

Mulți dintre lucrători nu sunt nici măcar conștienți de posibilitatea de a trece la asigurările sociale germane după 24 de luni. Firmele nu îi informează – ba din contră: »Pur și simplu nu respectă aceste termene«, a aflat Seps. »Le evită prin faptul că la scurt timp înainte de expirarea termenului, detașează oamenii printr-o altă firmă, înregistrată de exemplu în România. Autoritățile germane nu pot face aproape nimic și nu pot controla mare lucru, atât timp cât documentele din România sunt în regulă și există un formular A1.»

Seps presupune că firmele plătesc într-adevăr în majoritatea cazurilor contribuțiile la asigurările sociale în țara de origine, raportate de cele mai multe ori la salariul minim legal din statul respectiv. Dar și aici se face economie la maxim – unul din subterfugii este să declari o parte importantă a salariului drept diurnă de deplasare. De exemplu, un lucrător din România, cu contract de muncă românesc, primește salariul minim din România - aproximativ 180 de euro brut -, la care se adaugă un »salariu suplimentar« de 700 de euro net pe lună. Acest salariu suplimentar este evidențiat ca diurnă de 35 de euro pe zi timp de 20 de zile, ceea ce corespunde cu cuantumul legal al diurnei pentru deplasările în interes de serviciu în Germania. Astfel, compania din România nu trebuie să plătească decât contribuțiile la asigurările sociale și impozitul pe salariu pentru cei 180 de euro lunar. Dacă detașarea durează mai mult de șase luni, pentru restul de 700 de euro »salariu suplimentar« se

plătește impozit pe salariu în Germania, dar acesta e infim. »Costurile« reale cu contribuțiile la asigurările sociale ar fi așadar de 40 de euro lunar în România, plus impozitul pe salariu în Germania, care este între 80 și 150 de euro pe an (!), pentru că nu se impozitează decât ce depășește suma anuală de 8.000 de euro. »Dacă s-ar înregistra un salariu brut complet, de 900 - 1.000 de euro lunar, contribuțiile la asigurările sociale ar fi de aproximativ 200 de euro pe lună«, calculează Seps. »Lunar se face deci o economie consistentă pentru fiecare lucrător. Dat fiind că multe firme angajează mii de lucrători detașați, suma economisită poate ajunge într-un an la câteva sute de mii sau milioane de euro.»

### Trucuri cu salariul minim

Salariul minim pe economie, introdus în Germania de la 1 ianuarie 2015, se aplică în principiu și lucrătorilor detașați. În sectoarele unde un contract colectiv obligatoriu impune un salariu minim mai mare decât cel pe economie, se aplică cel din contractul colectiv. Asemenea praguri minime salariale sunt logice. »Dar observăm că există multe strategii de a le ocoli«, arată Katarina Frankovic, consilier la »Faire Mobilität« din Stuttgart. Ea vorbește de exemplu de o »piață paralelă« pentru muncitorii croați din construcții. Se pare că la nivel național este standard ca lucrătorii croați din construcții să fie plătiți nu cu salariul minim pe ramură de 13,95 euro pentru muncitorii calificați și 11,95 euro pentru cei necalificați (la nivelul din vestul Germaniei), ci în realitate cu 8 euro, respectiv 6 euro brut. Muncitori croați din întreaga Germania i-au relatat despre aceste niveluri practice, spune Frankovic.

Controalele reușesc rareori să depisteze fraude, pentru că ea funcționează de multe ori prin declararea sistematic falsă pe ștatele de plată a numărului de ore lucrate. »Se trece numărul oficial de 160 de ore, deși de regulă s-au lucrat și 220 de ore«, exemplifică Frankovic. Cu cât mai puține ore se declară, cu atât crește salariul pe oră. Și mai inventiv a fost un alt angajator, care a deschis conturi bancare pe numele angajaților unguri, dar și-a făcut rost de carduri atașate<sup>2</sup> și, cu ajutorul unui interpus din personalul băncii, a dezvoltat un sistem perfid:

2. Card prin care o persoană desemnată de titularul contului, de obicei din rândul celor apropiați, are acces la banii din cont, n.trad.

»Omul plătea muncitorilor salariul corect, dar și-l transfera apoi imediat pe propriile conturi«, descrie Frankovic metoda. »Astfel avea dovada pe hârtie că plătesc salariul minim.« O altă stratagemă e să plătești salariul minim oficial, dar să-i scoți lucrătorului din buzunar cât mai mulți bani pentru diverse »servicii«.

Consilierile cunosc situații, în care agenți de curățenie din străinătate erau siliți să plătească angajatorului lunar până la 300 de euro de persoană pentru cazarea într-o încăpăre cu trei paturi.

### Să minți pentru angajator

O mare problemă este că mulți dintre străinii angajați în forme precare confirmă formal autorităților germane sau antreprenorului general, că au primit salariul minim și că nu au lucrat mai mult de 40 de ore pe săptămână, chiar dacă acest lucru nu corespunde realității. Unii sunt supuși la presiuni și se tem să nu-și piardă locul de muncă. »Angajatorul sugerează că dacă lucrătorul nu minte, firma nu-și va mai primi banii pe lucrare, iar atunci lucrătorul chiar că nu mai vede nimic din salariu«, afirmă Katarina Frankovic de la »Faire-Mobilität«. Alții se tem să nu fie la rândul lor sancționați de autorități. »Agenția de combatere a muncii la negru FKS anchetează în ambele direcții. Ca lucrător, în această situație trebuie să mă gândesc, dacă nu cumva mi se poate și mie întâmpla ceva. Și modul în care agenția controlează are un efect de intimidare. Ofițerii vin în uniformă și înarmați. Oamenii nu au încredere în autorități«, povestește Frankovic. Se creează astfel o spirală a tăcerii, care îngreunează suplimentar misiunea autorității de a combate încălcarea Legii privind detașarea lucrătorilor.

### 3.2 Rolul »FKS« în propria percepție

Controlul respectării condițiilor minime de muncă și al plății salariilor minime obligatorii intră în atribuțiile Agenției de combatere a muncii la negru (Finanzkontrolle Schwarzarbeit - FKS) de pe lângă serviciul vamal. În principal, activitatea ei constă în depistarea muncii la negru, pentru a înlesni recuperarea prejudiciilor create pe de-o parte

bugetelor de asigurări sociale și de sănătate, prin neplata contribuțiilor, iar pe de-altă parte statului, prin neplata impozitului. În 2013, vameșii din cadrul FKS au controlat peste 523.000 de persoane și 64.000 de angajatori, constatând prejudicii pentru stat și asigurări sociale în valoare de peste 777 de milioane de euro. S-au deschis 135.000 de dosare pentru infracțiuni sau contravenții (în 2012: 148.448 de dosare). Pe motiv de neplata a salariului minim, în același an au fost deschise 2300 de anchete cu amenzi de 16,7 milioane de euro, cea mai mare parte în sectorul de construcții. Sub suspiciunea de sustragere și neplata a salariilor se declanșează anual peste 5.000 de anchete.

Rolul pe care FKS îl percepe pentru sine este în primul rând cel de autoritate de control, care verifică în ce măsură s-au plătit corect contribuțiile la fondurile de asigurări sociale. Din totdeauna, agenția controlează foarte intens industria de construcții, dar verifică atent și sectoarele gastronomiei, curățeniei și alte domenii. În cadrul controalelor, FKS verifică dacă angajatorii au înregistrat lucrătorii la asigurările sociale și și-au îndeplinit obligațiile de plată a contribuțiilor în mod corespunzător. În plus, ei notează datele personale ale lucrătorilor aflați la locul controlat, verifică documentele de angajare și plata salariului minim.

»Pentru a declanșa o anchetă, avem nevoie de indicii concrete«, declară Matthias Schulz, șeful pe linie juridică și disciplinară al compartimentelor de combaterea muncii la negru și muncii ilegale pe aria de competență a direcției financiare federale Vest, cu sediul la Köln. »Dacă lucrătorii declară că au primit doar 3,50 euro pe oră și au fost obligați să plătească pentru cazarea într-un container mizerabil, atunci putem evident să declanșăm o anchetă.«

### Nu există mandat pentru recuperarea salariului restant

FKS nu constată însă decât acele sume, pe care statul le folosește apoi la calcularea prejudiciului de recuperat și la încadrarea juridică a eventualelor fapte penale. A-i ajuta pe lucrătorii străini să-și recupereze banii nu intră în acțiunea autorității.

»Oameni nu-și primesc salariul restant de la noi; aceasta este o chestiune care ține de dreptul civil, respectiv de dreptul muncii«, spune Schulz. »Chiar dacă nerespectarea condițiilor minime de lucru este flagrantă, FKS nu are în toate cazurile competența de remediere a deficiențelor. Agenția transmite eventual mai departe informațiile obținute în control – de exemplu Direcției de sănătate publică, Serviciului de ordine publică al Primăriei, sau Poliției.«

### Frica mănâncă drepturile<sup>3</sup>

Schulz crede că este contraproductiv ca lucrătorii detașați să declare incorect în timpul controalelor că primesc salariul minim. »Dacă oamenii spun acest lucru, controlorii nu prea au pe ce se baza ca să afirme contrariul«, spune șeful de compartiment. »Poți să te uiți în actele contabile, dar de cele mai multe ori contabilitatea e ținută astfel încât să reflecte îndeplinirea obligațiilor. În cel mai bun caz, cineva din interior semnalează o incorectitudine.«

De exemplu, la controalele de pe un șantier din Frankfurt, FKS nu a avut nimic de obiectat - toți lucrătorii proveniți din România au declarat că primesc salariul minim. La scurt timp ei au făcut public faptul că nu li s-a mai plătit nimic. Acum spuneau că de fapt salariul minim nu fusese respectat. În asemenea cazuri este foarte dificil să se stabilească faptele post factum, spune Schulz – mai ales când șantierul nu mai există și e foarte greu de determinat cine a lucrat câte ore.

### Pe urmele activității independente fictive

FKS depistează »deseori și în aproape toate domeniile« inclusiv situații de activitate independentă fictivă, mai declară Schulz. Inspectorii găsesc tot felul de »PFA«: grătaragii, necalificați în construcții, spălători de vase sau cameriste. »Problema noastră este să demonstrăm că cineva se află într-adevăr într-o situație de ocupare dependentă. Pentru asta, analizăm modul în care persoana este integrată în procesele de producție sau

dacă are comenzi din mai multe părți«, explică Schulz. »Dacă cineva nu este evident independent, ci se află într-o ocupare dependentă, prezumtivul client este reîncadrat ca angajator și trebuie să plătească din urmă contribuțiile la asigurările sociale.«

FKS are nevoie de personal mai mult, dar mai are de așteptat patru ani

În opinia lui Schulz, o mai bună protecție împotriva dumpingului social și salarial nu poate fi realizată decât printr-o densitate mai mare a controalelor.

Dar FKS are doar aproximativ 6.700 de funcționari în toată Germania și și-a atins deja limitele: »Nu putem controla fiecare companie și fiecare șantier. Și nu putem controla dacă toți lucrătorii străini sau toți angajatorii lor respectă cadrul legal. Mijloacele noastre sunt limitate.« Inițial era prevăzut ca FSK să-și sporească personalul cu încă 1.900 de funcționari, odată cu introducerea salariului minim național de 8,50 euro de la 1 ianuarie 2015, dar această măsură sperată se amână până în 2019.

### 3.3 Găsirea de noi metode: ce ar trebui să se schimbe pentru protejarea celor afectați

Având în vedere aceste limitări sistematice ale inspectorilor – decurgând din atribuții, percepția propriului rol și capacități – Confederația sindicatelor germane DGB nu solicită doar o dotare mai bună a FKS, pentru a îmbunătăți situația lucrătorilor străini din Germania. Sindicate pledează și pentru o mai bună cooperare a tuturor autorităților de control.

Consilierul »Faire Mobilität« Szabolcs Sepsi speră ca odată cu introducerea salariului minim, să se înăsprească și controalele. »Vedem de multe ori că oamenii tac, pentru că le e teamă pentru locul de muncă. Este deci important ca nu doar din partea statului, ci și din partea sindicatelor să fim atenți la ce se întâmplă cu lucrătorii. Experiența îmi arată că dacă nimeni nu e atent, firmele cam scapă basma curată cu orice. Lucrătorii văd ce a făcut compania și că nu a avut de suferit consecințe – și atunci lucrurile se perpetuează.«

3. Joc de cuvinte, pornind de la filmul din 1974 al lui Rainer Werner Fassbinder, *Angst fressen Seele auf* (Frica mănâncă sufletul), n.trad.



### Controale coordonate, procuraturi specializate și sancțiuni mai eficiente

»Avem nevoie de un sistem de controale care să integreze informațiile«, cere Annelie Buntenbach, membru în conducerea DGB. »Asta înseamnă mai mult decât că FKS intervine și anchetează. Trebuie să se ajungă ca cei care fac bani cu nemiluita pe seama unor lucrători exploatați să fie trași la răspundere.

Este vorba de procuraturi specializate și despre cum organele de urmărire penală ar putea fi adaptate pentru a ținti mai bine această formă de criminalitate economică.« Buntenbach pledează pentru »un pachet integral, prin care să obținem o prezență mai bună, ca să putem împiedica realmente această formă de exploatare extremă a lucrătorilor străini. Tot aici intră și un drept la consiliere, astfel încât oamenii să știe cui să se adreseze«.

### Autoritățile de control trebuie să poată dispune ca angajatorul să plătească salariile restante

Wolfgang Däubler, specialist în dreptul muncii, amintește la rândul său câteva puncte: »Ne putem pune întrebarea, dacă nu cumva instituțiile care colectează contribuțiile la asigurările sociale ar putea deveni mai active, pentru că ele calculează contribuțiile datorate în funcție de drepturile lucrătorului, nu în funcție de ce a primit în realitate. Sumele restante le plătește doar angajatorul.« Pentru a crește eficiența sancțiunilor, expertul de la Universitatea Bremen mai propune și ca autoritatea de control să poată dispune pe viitor plăți ale angajatorului către lucrător. Aceste plăți ar putea eventual cuprinde și o amendă forfetară pentru întârziere sau o penalitate contractuală. »Dacă obligațiile angajatorului restanțier la plată ar ajunge de exemplu la 150% sau 200% din suma datorată, pentru lucrător ar putea să devină mai avantajos să coopereze cu autoritățile«, crede Däubler.

Un exemplu ar fi situația în care un lucrător primește doar jumătate din salariul minim din sectorul de construcții: »Ar fi bine dacă autoritatea ar putea dispune ca angajatorul să-i plătească muncitorului jumătatea restantă în decurs de două săptămâni«, crede juristul. »Iar dacă nu se conformează,

angajatorul ar trebui să se aștepte la măsuri de executare silită, dispuse la rândul lor în urma emiterii unui act administrativ cu titlu imediat executoriu – la fel ca la un aviz de plată de la fisc.« Dacă angajatorul tot nu plătește în decurs de 14 zile, obligațiile sale de plată față de lucrător ar crește la 150% sau 200% din suma datorată. »Angajatorul ar putea evident să se adreseze instanței de contencios administrativ, cerând suspendarea executării imediate. Dar nu va avea mare succes, dacă plățile pe care le-a făcut sunt cu mult sub salariul minim.«, e convins Däubler. Așa ar putea crește probabilitatea ca lucrătorii înșelați să-și primească totuși banii care li se cuvin.

Pentru ca autoritățile să fie informate mai des despre fraude salariale și încălcări ale legii, juristul crede că ar fi util ca lucrătorii să poată face sesizări anonime. Este nevoie de »o cooperare protejată între lucrători și autoritate«. »Altfel, cei afectați nu vor ieși în public, decât dacă ar vrea să plece oricum de la acel loc de muncă«, spune expertul în dreptul muncii.

### Trebuie înlesnite plângerile la instanțele de dreptul muncii, iar sindicatelor să primească dreptul de a formula acțiuni colective

Este foarte dificil pentru un lucrător mobil să se adreseze unei instanțe de dreptul muncii, subliniază Katarina Frankovic, consilieră la »Faire-Mobilität« din Stuttgart: »E nevoie de timp și bani, pentru a merge în instanță«, spune ea. »Dar oamenii nu au nici timpul, nici banii necesari pentru a se prezenta la multele termene. De cele mai multe ori, oamenii nici nu mai sunt în Germania când începe procesul. În plus, pentru lucrători e greu să aducă probe în susținerea solicitărilor, pentru că le lipsesc contractele, deconturile sau înregistrarea orelor muncite. Sistemul juridic pur și simplu nu este interesat de viața lucrătorilor mobili.«

### Neplata sistematică a salariilor trebuie făcută publică

Sindicatelor și centrelor de consiliere cer ca instanțele de dreptul muncii să țină mai mult seama de realitățile vieții unor lucrători străini, pentru ca aceștia să aibă o șansă mai realistă de a-și recupera

salariile restante. »Există agenți de muncă temporară, care în mod frecvent nu mai plătesc salariile pe ultima lună lucrată. Ei mizează pe faptul că angajatul nu se va apăra și nu va merge în instanță«, spune oficialul DGB Buntentbach. »Trebuie să vedem cum ne putem asigura ca oamenii să le fie mai ușor să-și impună drepturile inclusiv în instanță. Multe conflicte se rezolvă însă în afara instanțelor, pentru că centrele de consiliere și sindicatele sprijină colegii din străinătate în confruntarea cu angajatorii care practică exploatarea.« Au existat deja firme cu reputație dispuse să preia plata salariilor restante pentru personalul unui subcontractant, pentru a nu fi confruntate public cu acuzații de dumping salarial.

Noi îi sfătuim pe lucrătorii străini să intre într-un sindicat, chiar dacă nu muncesc decât temporar în Germania«, spune Buntentbach. »Sindicatele oferă din mai multe puncte de vedere protecție și sprijin, cum ar fi protecția legală în situația de litigii de muncă în instanță.« În opinia specialiștilor în dreptul muncii, ar avea un efect major dacă sindicatele ar primi și dreptul de a acționa în instanță în numele unui colectiv de lucrători.

La un congres juridic din martie 2014 de la Berlin s-a ajuns practic la un consens privind faptul că introducerea plângerilor colective, un instrument juridic din domeniul dreptului consumatorilor, este posibilă și de dorit (după cum a opinat Prof. Armin Höland). Sistemul existent al plângerii individuale este insuficient. Ar trebui de aceea ca organizațiile, mai ales sindicatele să primească dreptul să formuleze plângeri colective. Ține de caracterul efectiv al măsurii, ca plângerea să suspende în același timp termenele de prescripție și decădere din drepturi (Prof. Holger Brecht-Heitzmann).

Contractele colective general obligatorii și răspunderea antreprenorului general trebuie consolidate

O pârgie importantă împotriva exploatării o constituie contractele colective, declarate general obligatorii prin Legea privind detașarea lucrătorilor. »Aceste contracte colective pot mișca într-adevăr lucrurile«, crede Sabolcs Seps de la »Faire Mobilität«

din Dortmund. »În industria cărnii, NGG a reușit în 2014 după ani de scandal și efort, să-i aducă la aceeași masă pe șefii mari și să semneze un contract colectiv. El garantează că salariile neplătite pot fi cerute de la antreprenorul general.« Seps consideră că acesta ar fi un pas important, pentru că antreprenorul general nu mai poate să spună atât de ușor că nu e treaba lui și că el nu plătește nimic, fiindcă deja a achitat factura subcontractantului. »Am observat deja că mai multe mari companii operează cu mai puțini lucrători detașați – sau că și-au instruit subcontractanții să oprească detașările și să angajeze oamenii pe viitor în Germania.«

În sectoarele menționate în Legea privind detașarea lucrătorilor, răspunderea antreprenorului general a demonstrat că este un mijloc eficient în sprijinul lucrătorilor rămași fără salariul convenit. Nu doar că nu trebuie dat curs încercărilor repetate de relaxare a acestei răspunderi – ea ar trebui chiar extinsă.

Legea contractelor de antrepriză și drepturile de codecizie trebuie întărite

În special contractele de antrepriză duc la eludarea legislației muncii din Germania și la exploatarea oamenilor. De aceea, definiția contractelor de antrepriză trebuie clarificată mai bine din punct de vedere juridic, iar abuzurile pedepsite mai aspru. Ca și în privința detașării, trebuie adoptate reglementări prin care companiile aflate sub contract de antrepriză să fie obligate să le acorde lucrătorilor aceleași condiții de plată convenite acestora în situația în care s-ar angaja direct la firma client. Este apoi nevoie ca drepturile de codecizie ale reprezentanților personalului și ale membrilor comitetelor de întreprindere să fie extinse și asupra materiei folosirii de lucrători detașați și asupra conținutului contractelor de antrepriză. Prof. Christiane Brors și Prof. Peter Schüren recomandă în studiul lor »Împiedicarea abuzurilor în contractele de antrepriză și în munca intermediată prin agent de muncă temporară«, realizat la comanda Ministerului muncii, integrării și afacerilor sociale din Landul Nordrhein-Westfalen, ca sarcina administrării probelor în materia contractelor fictive de antrepriză sau de servicii să fie inversată. Pentru a acorda

lucrătorilor mai multă protecție în dezvăluirea deficiențelor din propria companie, decidenții ar trebui să adopte reglementări adecvate pentru avertizorii de integritate (Whistleblowers).

Contractele de achiziție publică trebuie să prevadă standarde minime

Statul poate exercita o influență majoră asupra pieței prin alocarea de fonduri publice. Prin legile privind achizițiile publice, statul ar trebui să promoveze respectarea contractelor colective de muncă și o concurență loială, garantând respectarea standardelor și salariilor minime.

Companiile care încalcă Legea de combatere a muncii la negru ar trebui descalificate de la achizițiile publice. Ar fi necesară supravegherea printr-o autoritate națională de control.

Trebuie îmbunătățită oferta de consiliere pentru lucrătorii mobili – inclusiv în țările de origine

În prezent, în Germania există o multitudine de centre de consiliere specializate pe informarea celor ce doresc să imigreze pe termen lung și să se integreze în Germania. Ofertele sunt însă limitate pentru persoanele care rămân și muncesc pe perioade scurte, de până la doi ani. Dar tocmai în privința acestor persoane apar de multe ori probleme ce țin de dreptul muncii sau de dreptul asigurărilor sociale, iar acest grup este afectat deosebit de mult de forme extreme de exploatare a muncii. Din 2011, în afară de proiectul »Faire Mobilität« organizat la nivel federal, au fost înființate în Hamburg, Berlin, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen și Rheinland-Pfalz noi centre de consiliere pentru lucrătorii mobili, formând împreună cu »Faire Mobilität« o rețea. Dar această rețea este în mare parte lacunară, mai ales în Landurile din estul Germaniei, în zona de nord (cu excepția Hamburgului), în Saarland, în regiunea din sudul Landului Baden-Württemberg și în Bavaria (excepând München). Oferta existentă de consiliere trebuie permanentizată și extinsă. Ar fi foarte utilă o linie telefonică în mai multe limbi, accesibilă și în

afara orelor obișnuite de program. Oferta trebuie adaptată caracterului eterogen al grupului țintă. Un rol important l-ar putea juca și centre de informare și consiliere organizate în țările de origine.

Structurile de consiliere și protecție juridică trebuie organizate pe baze durabile

O mare parte a ofertei de consiliere a lucrătorilor mobili se organizează în Germania doar în cadrul unor proiecte limitate temporar. Inclusiv din acest motiv, structura de consiliere – și într-o mai mare măsură cea de protecție juridică – nu sunt organizate pe baze durabile. În timp ce în alte state europene, organizarea lucrătorilor mobili intră deja în atribuțiile principale ale sindicatelor, în Germania aceste organizații se mai axează încă în mare parte pe personalul fix. Pe de altă parte, în unele țări europene administrațiile locale și-au dat seama că centrele de consiliere pentru lucrătorii mobili operează în interes public și le susțin de aceea inclusiv financiar. Dacă prin combinarea experiențelor europene s-ar reuși și în Germania organizarea pe baze mai durabile a acestor structuri de consiliere și protecție juridică, ar deveni mai eficiente inclusiv informarea și conștientizarea privind exploatarea acestei categorii.

3.4 Ar fi posibilă în Europa plata egală pentru aceeași muncă depusă în același loc?

Parlamentul European și Curtea de Justiție a Uniunii Europene nu sporesc drepturile lucrătorilor

O piața unică liberă care funcționează fără probleme este unul din obiectivele principale ale UE. Libertatea de circulație a forței de muncă și libertatea serviciilor sunt realizări majore. Tot ceea ce îngrădește aceste idei se lovește de rezistență la Bruxelles și Strasbourg – inclusiv inițiativele politice în favoarea protecției lucrătorilor. Directiva privind detașarea lucrătorilor, concepută acum aproape 20 de ani tocmai pentru a proteja de exploatare lucrătorii detașați, a fost de fapt reinterpretată în sens contrar de Comisia Europeană și de Curtea de Justiție, critică Frank

Schmidt-Hullmann, membru în conducerea federală a federației sindicale din construcții, agricultură și mediu, IG BAU. În numele libertății serviciilor, în interpretarea actuală Directiva apără mai curând firmele care detașează lucrători împotriva controlului din țara de destinație, și nu lucrătorii împotriva privării de drepturi și a dumpingului salarial.

În urma jurisprudenței Curții de Justiție a UE, țărilor de destinație le este imposibil să controleze mai strict firmele de destinație, se plânge șeful secției de politici europene și internaționale la IG BAU.

Speranțe dezamăgite: noua directivă de implementare nu aduce îmbunătățiri

Din ideea inițială a detașărilor intra-europene nu a mai rămas nimic, subliniază Schmidt-Hullmann. »La început, ideea libertății serviciilor era ca firmele care activau într-o țară a UE să poată prelua cu personalul lor fix comenzi pe termen scurt într-o altă țară a UE, fără să mai fie nevoite să încheie contracte de muncă pe legea națională din țara de destinație«, explică sindicalistul. »Între timp s-a dezvoltat o industrie, care nu face altceva decât să detașeze și al cărei unic scop economic constă din ocolirea standardelor minime și plasarea la prețuri de dumping a forței de muncă. Din ideea inițială nu a mai rămas nimic«. Schmidt-Hullmann estimează că în industria germană de construcții 90% din detașări au loc după acest nou raționament – în dauna lucrătorilor.

Nici Directiva de implementare adoptată în aprilie 2014 de Parlamentul European nu a adus vreo schimbare. S-a vopsit doar gardul, a declarat dezamăgit sindicatul IG BAU, »iar în final zicem merci dacă leopardul a mai rămas măcar la fel.«

»Președintele Comisiei Europene, Jean-Claude Juncker, a anunțat că se dorește impunerea principiului plății egale în același loc pentru aceeași muncă. Dar toate promisiunile grandioase au fost transformate până acum în contrariul lor, iar în final a trebuit să ne batem ca situația măcar să nu se înrăutățească«, spune Schmidt-Hullmann,

familiarizat de ani buni cu »dialogul social« în accepțiunea de la Bruxelles.

Principiul locului de prestare a muncii, nu drepturi minime reduse!

Industria de construcții are o lungă experiență, aproape neegalată, cu practicile de exploatare la detașarea lucrătorilor. Sindicatul de ramură, IG BAU, pledează pentru o interdicție la nivel european a angajării exclusiv în scop de detașare și propune ca salariile să se plătească întotdeauna în țara în care se prestează munca, pentru a preveni abuzurile. În sistemul actual, controalele eficiente în țara de destinație sunt extrem de dificile, cu atât mai mult cu cât autoritățile din țările de origine nu fac mai nimic pentru depista neregulile.

De cei »care sunt uneori adevărați infractori« nu prea poți să te atingi. »Trebuie făcut mult mai mult«, spune Schmidt-Hullmann.



## Bibliografie

- Brücker, Herbert** (2014): Ein Jahr vollständige Arbeitnehmerfreizügigkeit für Bulgaren und Rumänien: Eine Bilanz. Expertengespräch des Mediendienst Migration. Präsentation im Haus der Bundespressekonferenz, Berlin.
- Burkert, Carola** (2014): EU-Binnenmigration: Freizügigkeit sichern, Arbeitsmarktintegration fördern. Präsentation auf der Konferenz EU-Bürger- und Bürgerinnen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Zwischen Willkommenskultur und Ausbeutungsverhältnissen, Berlin.
- Bundesagentur für Arbeit** (2014): Beschäftigung von Staatsangehörigen der EU-Mitgliedsstaaten in Deutschland (Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik), Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit** (2014): Hintergrundinformation – Auswirkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit und der EU-Schuldenkrise auf den deutschen Arbeitsmarkt. Berichtsmontat: November 2013, Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit** (2014): Leiharbeiter und Verleihbetriebe, 2. Halbjahr 2013 (Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitnehmerüberlassung), Nürnberg.
- Deutscher Bundestag** (2011): Drucksache 17/8222 – Antwort der Bundesregierung auf die kleine Anfrage der Abgeordneten Jutta Krellmann, Alexander Ulrich, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE: Erfahrungen mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit und den Veränderungen bei der Dienstleistungsfreiheit seit dem 1. Mai 2011. Berlin.
- Deutscher Bundestag** (2013): Drucksache 17/13341 – Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Alexander Ulrich, Sevim Dagdelen, Dr. Diether Dehm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE: Kontroll- und Schutzmaßnahmen zur Vermeidung von Lohn- und Sozialdumping bei entsandten Beschäftigten, Berlin.
- Deutscher Bundestag** (2014): Drucksache 18/1219 – Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Lisa Paus, Brigitte Pothmer, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Kontrolle von Mindestlöhnen, Berlin.
- Deutscher Bundestag** (2014): Drucksache 18/1219 – Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Brigitte Pothmer, Corinna Rüffer, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Ekin Deligöz, Lisa Paus und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Faire Mobilität in der EU (Drucksache 18/3332), Berlin (noch nicht veröffentlicht).
- DGB-Bezirk** (2014): Niedersachsen, Bremen, Sachsen-Anhalt: Gleiche Arbeit, gleiche Rechte? Mobile Beschäftigte in Deutschland und Niedersachsen, Hannover.
- European Commission** (2012): Posting of workers in the European Union and EFTA countries: Report on A1 portable documents issued in 2010 and 2011 – Employment Analysis.
- Forum Berlin der FES** (2014): Rechtspolitischer Kongress, 25.–26. März 2014, Berlin; <http://www.rechtspolitischer-kongress.de/inhalte/impressum.php>
- Statistisches Bundesamt** (2014): Unternehmen und Arbeitsstätten: Gewerbeanzeigen, Fachserie 2, Reihe 5, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt** (2014): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Vorläufige Wanderungsergebnisse – 2013, Wiesbaden.



### Despre autoare:

**Carmen Molitor** este jurnalistă liber-profesionistă la Köln. Se ocupă în special de domeniul muncii și probleme sociale. Pentru Friedrich-Ebert-Stiftung a mai scris în 2012 studiul *Wir müssen draußen bleiben* (Noi trebuie să rămânem afară), având ca subiect șomajul în rândul tinerilor în Europa, iar în 2013 a redactat raportul *Überfälliges Signal an Europas Jugend* (Un semnal de mult necesar pentru tinerii Europei), în care trata șansele implementării garanției europene pentru tineret. ([www.carmen-molitor.de](http://www.carmen-molitor.de))

### Caseta tehnică

Friedrich-Ebert-Stiftung | Secția Dialog Internațional Hiroshimatr.  
28 | 10785 Berlin | Deutschland

Responsabil:  
Jörg Bergstermann, Coordonator al programelor sindicale Europa și  
America de nord

Tel.: ++49-30-269-35-7744 | Fax: ++49-30-269-35-9250  
<http://www.fes.de/international/moe>

Comenzi / Contact:  
[info.moe@fes.de](mailto:info.moe@fes.de)

Utilizarea în scopuri comerciale a produselor media publicate de  
Fundația Friedrich Ebert nu este permisă fără acordul  
scris al Fundației.

### Dialog Internațional

Secția »Dialog Internațional« din cadrul Friedrich-Ebert-Stiftung promovează discursul avizat al partenerilor din Europa, Turcia, SUA, Canada și Japonia. Studiile și publicațiile noastre abordează probleme centrale ale politicii europene și internaționale și ale evoluției economiei și societății. Dezvoltarea analizelor, scenariilor și recomandărilor de politici are loc în principiu dintr-o perspectivă social-democrată pentru tineret. ([www.carmen-molitor.de](http://www.carmen-molitor.de))

### Rapoarte de țară privind sindicatele

Programele de cooperare sindicală sunt parte integrantă a activității noastre. Obiectivul nostru este consolidarea la nivel mondial a reprezentării intereselor lucrătorilor. Sindicatele reprezentative, puternice și competente sunt în viziunea noastră o condiție esențială pentru dreptate socială și democrație socială. Toate rapoartele de țară și documentele tematice în legătură cu ele pot fi descărcate de la: <http://www.fes.de/gewerkschaften/publist-europa.php>

Coordonator de proiect: Jörg Bergstermann  
([joerg.bergstermann@fes.de](mailto:joerg.bergstermann@fes.de)),  
Asistență administrativă: Cindy Espig ([cindy.espig@fes.de](mailto:cindy.espig@fes.de))

Punctele de vedere exprimate în această publicație nu coincid în mod necesar cu poziția oficială a Fundației Friedrich Ebert.

Această publicație se tipărește pe hârtie provenită din silvicultura sustenabilă.

