

Calitatea locurilor de muncă oferite în acest sector prezintă variații mari și sunt necesare eforturi pentru a îmbunătăți renumele general al muncii prin agenții de muncă temporară. Lucrătorii temporari au nevoie de protecție și de locuri de muncă de calitate. În același timp, un cadru adecvat poate permite agențiilor de muncă temporară să contribuie mai bine la crearea de locuri de muncă și la dezvoltarea de forme flexibile de muncă în cadrul UE.

Acesta este motivul pentru care a fost adoptată o directivă la nivelul UE în noiembrie 2008. Comisia Europeană a prezentat o propunere la începutul anului 2002, dar negocierile s-au dovedit dificile, din cauza unor situații foarte diferite de la un stat membru la altul. **Cele 27 de state membre ale UE adoptă în prezent actele cu putere de lege și actele administrative necesare conformării cu directiva până în decembrie 2011 cel târziu.**

Directiva are un domeniu de aplicare foarte larg și acoperă fiecare sector economic – cu toate acestea, statele membre pot alege să nu o aplice în raporturile de muncă încheiate în cadrul unui program care beneficiază de ajutor public de formare, integrare sau reconversie profesională.

lată principalele probleme pe care directiva le abordează:

Egalitate de tratament în companiile utilizatoare

În timpul fiecărei misiuni la o întreprindere utilizatoare și începând cu prima zi a misiunii respective, condițiile de muncă și de angajare de bază, aplicabile lucrătorilor temporari, ar trebui să fie cel puțin acelea care s-ar aplica în cazul în care acesta/aceasta ar fi recrutat/recrutată de companie pentru a ocupa același loc de muncă.

În mod concret, de fiecare dată când există norme în vigoare – de exemplu legislație, dispoziții administrative sau convenții colective – potrivit cărora lucrătorii puși la dispoziția companiei utilizatoare sunt îndreptățiți la un anumit nivel de remunerație, agenția de muncă temporară acordă lucrătorului cel puțin aceeași remunerație ca în cazul în care compania utilizatoare ar decide să îl angajeze pe acesta/aceasta direct. Evident, remunerația depinde probabil de calificări și de experiență.

Mai puține interdicții și restricții privind utilizarea muncii temporare

Prin stabilirea unor dispoziții minimale, **directiva îmbunătățește protecția lucrătorilor temporari**, având astfel un impact pozitiv pentru calitatea și situația muncii prin agenții de muncă temporară. Acest lucru justifică o atitudine mai deschisă către dezvoltarea formei de muncă în cauză.

În trecut, statele membre au introdus restricții privind posibilitatea companiilor de a utiliza munca temporară: de exemplu, misiunile la întreprinderile utilizatoare erau posibile doar pentru câteva motive specifice sau pentru o perioadă limitată, iar recurgerea la muncă temporară era interzisă în unele sectoare economice.

Toate interdicțiile și restricțiile privind utilizarea muncii temporare se examinează și se restrâng numai dacă se justifică prin motive de interes general. Asemenea motive se referă în special la protecția lucrătorilor temporari, cerințele privind siguranța și sănătatea la locul de muncă sau necesitatea de a asigura funcționarea corespunzătoare a pieței muncii și prevenirea abuzurilor.

Informații suplimentare:

- Textul Directivei 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agenții de muncă temporară:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:RO:PDF>

- Dreptul muncii în UE:

http://ec.europa.eu/labour_law



Oficiul pentru Publicații

© Comunitățile Europene, 2009
Reproducerea este autorizată cu condiția menționării sursei. Pentru orice utilizare sau reproducere a fotografiilor, trebuie solicitată permisiunea direct de la deținătorul (deținătorii) drepturilor de autor.

Printed in Belgium

TIPĂRIȚ PE HĂRTIE ÎNĂLBITĂ FĂRĂ CLOR

KE-31-09-122-RO-D

Protecția drepturilor lucrătorilor care își desfășoară activitatea prin agenții de muncă temporară în cadrul Uniunii Europene



O directivă privind munca prin agenții de muncă temporară – în ce scop?

De obicei, într-un raport de muncă sunt implicate două părți: angajatorul și lucrătorul. În cazul muncii prin agenții de muncă temporară mai există și o a treia parte, întreprinderea utilizatoare. Lucrătorii prin agenții de muncă temporară sunt angajați și remunerați de o agenție de muncă temporară, dar sunt puși la dispoziția altor întreprinderi pe o perioadă temporară și lucrează sub supravegherea acestora.

Munca prin agenții de muncă temporară s-a dezvoltat constant și reprezintă în prezent **aproximativ 2 % din forța totală de muncă din UE**. În fiecare an, aproximativ 10 milioane de persoane lucrează prin agenții de muncă temporară la un anumit moment – fenomenul este răspândit în special în Regatul Unit, unde reprezintă mai mult de 4 % din forța de muncă, precum și în Franța, Germania și Țările de Jos.

Această formă de muncă răspunde unei nevoi reale a companiilor utilizatoare: le permite acestora, de exemplu, să administreze perioadele de vârf din producție sau să înlocuiască destul de ușor angajații absenți. Lucrătorii își pot desfășura activitatea prin agenții de muncă temporară din motive diferite, fie pentru câteva luni, fie pentru câțiva ani; aceștia le văd adesea ca pe un pas înainte către un loc de muncă permanent sau apreciază flexibilitatea oferită de agenții.

Știați că ... ?

Activitatea prin agenții de muncă temporară reprezintă o formă de muncă într-un număr de state membre unde a fost supusă reglementării încă din anii '60 sau '70, spre exemplu în Țările de Jos, Franța, Germania și Regatul Unit. În unele state membre munca prin agenție reprezintă un fenomen mai recent. Există diferențe mari între țări în ceea ce privește sectoarele economice în care este foarte dezvoltată și durata misiunilor la companiile utilizatoare – o chestiune de zile, luni sau ani.



Comisia Europeană

Știați că ... ?

Remunerația nu se limitează la o remunerație de bază: este o noțiune complexă și componentele sale pot varia de la un sistem juridic la altul. Statele membre stabilesc domeniul de aplicare al remunerației și precizează dacă includ sau nu includ regimurile profesionale de securitate socială, inclusiv regimurile de pensii, de concediu medical plătit sau de participare financiară.

Egalitatea de tratament se aplică și **duratei timpului de lucru, orelor suplimentare, pauzelor, perioadelor de repaus, muncii pe timp de noapte, concediilor și sărbătorilor legale**: lucrătorii prin agenții de muncă temporară beneficiază de aceleași condiții ca și lucrătorii care sunt angajați de companiile unde lucrează zilnic, în măsura în care aceste condiții sunt considerate obligatorii pentru lucrătorii companiei utilizatoare.

Normele în vigoare în întreprinderea utilizatoare cu privire la protecția femeilor însărcinate și a mamelor care alăptează se aplică și lucrătorilor temporari. Același lucru se aplică și principiilor egalității de tratament între femei și bărbați și oricărei acțiuni de combatere a discriminării pe considerente de sex, rasă sau origine etnică, religie, convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală.

Directiva permite **excepții de la principiul egalității de tratament; cu toate acestea, condițiile sunt foarte stricte.**

- În unele state membre, lucrătorii temporari pot încheia contracte de muncă pe durată nedeterminată cu agenția de muncă temporară și pot fi remunerați în continuare în perioadele dintre misiunile de muncă temporară. În unele cazuri, statele membre pot stabili excepții de la principiul egalității remunerației.
- În unele țări munca prin agenții de muncă temporară este reglementată, de asemenea sau mai ales, prin convenții colective între partenerii sociali. După consultarea partenerilor sociali, statele membre le pot acorda acestora posibilitatea de a deveni parte la convenții colective care pot cuprinde dispoziții diferite de principiul egalității de tratament. Protecția generală a lucrătorilor temporari se menține în toate situațiile.
- Sub condiții stricte și pe baza unui acord încheiat de partenerii sociali, statele membre pot introduce excepții de la principiul egalității de tratament. În acest context, statele pot stabili o perioadă de tranziție pentru aplicarea egalității de tratament.

În orice caz, statele membre iau măsuri pentru a preveni abuzurile și, în special, pentru a preveni misiuni de muncă temporară succesive, concepute pentru a eluda dispozițiile directivei.

Accesul îmbunătățit la un loc de muncă permanent, la beneficii colective și la formare profesională

Companiile utilizatoare doresc să recruteze persoane care au lucrat deja în sediile lor ca lucrători temporari și care au acumulat experiență. Lucrătorii temporari ar trebui să aibă ocazia de a ocupa un loc de muncă permanent dacă intenționează acest lucru.

Pentru a realiza cu ușurință acest lucru, lucrătorii temporari sunt **informați cu privire la existența oricărui loc de muncă vacant în întreprinderea utilizatoare**. Este interzis agențiilor de muncă temporară să împiedice lucrătorii temporari să fie angajați de către compania utilizatoare după ce misiunea lor temporară s-a terminat sau să perceapă vreo taxă cu această ocazie.

În plus, din punct de vedere practic, lucrătorii temporari chiar au aceleași nevoi ca și membrii personalului locației unde își desfășoară activitatea, indiferent de durata misiunii. În conformitate cu directiva, lucrătorii temporari au **acces la facilitățile colective din întreprinderea utilizatoare**, în special la cantină, la spațiile pentru îngrijirea copiilor și la serviciile de transport în condiții identice cu cele aplicate lucrătorilor angajați direct de întreprindere, cu excepția cazurilor în care diferența de tratament este justificată de motive obiective.

Mai mult chiar, în vederea îmbunătățirii dezvoltării carierei, statele membre sunt încurajate să ia măsuri, incluzând promovarea dialogului social, pentru a îmbunătăți **accesul la formările** lucrătorilor temporari din cadrul agențiilor de muncă temporară, chiar în perioadele dintre misiuni, precum și accesul lor la formările destinate personalului întreprinderii utilizatoare.

Reprezentarea lucrătorilor temporari și informarea reprezentanților lucrătorilor

În scopul înființării comitetelor de întreprindere, lucrătorii temporari sunt considerați lucrători ai agenției. Totuși, statele membre pot decide să îi ia în considerare în calitate de lucrători ai întreprinderii utilizatoare.

Întreprinderea utilizatoare trebuie să ofere informații corespunzătoare comitetelor de întreprindere cu privire la utilizarea lucrătorilor temporari atunci când pune la dispoziție informații cu privire la situația încadrării personalului din întreprindere.



© iStock

4 5



© iStock

6

3