

Executive Summary 2009

(EN, FR, DE)



Implementation Report for Romania

Directive 91/383/EEC of 25 June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship

EXECUTIVE SUMMARY

1. Introduction

Prior to the transposition of Directive 91/383/EEC supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship, there was already legislation in place in the area of workers' safety and health at work in Romania. Within the context of approximating Romanian legislation to EU law, Directive 89/391/EEC and the individual Directives within the meaning of Article 16 (1) thereof were transposed and implemented through Law on safety and health at work no. 319/2006 and all legislation adopted for its implementation. Romanian legislation in the area of workers' safety and health at work did not exclude workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship from its scope.

Directive 91/383/EEC was transposed into the Romanian Legislation primarily through Government Decision no. 557/2007 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of employees employed on grounds of fixed-term individual employment contracts and of temporary employees employed by temporary work, adopted on 6 June 2007. It was published in the Official Journal of Romania and came into force on 18 June 2007. The adoption of Government Decision no. 557/2007 was aimed at ensuring the transposition of the directive within the context of approximating Romanian labour legislation to EU legislation in view of Romania's accession to the EU. However, Government Decision no. 557/2007 came into force after January 1st 2007, the date of Romania's access to the EU. Before this date a number of the Directive's requirements were transposed through Law no. 53/2003 on the Labour Code and Government Decision no. 938/2004 on the requirements for the setting up and functioning, as well as the authorisation procedure for a temporary working agency.

The involvement of the stakeholders in the transposition was mainly within the social dialogue commission of the Ministry of Labour and the Economic and Social Council. No relevant debates took place because it was generally accepted that safety and health at work for workers with a fixed-duration or a temporary employment relationship was ensured by the pre-existing legislation which did not exclude from its applicability workers with these types of employment relationships and the adoption of GD 557/2007 was only needed to ensure the complete transposition of the Directive through a distinct legal act.

2. Legal analysis of the transporting measures and their practical implementation for Directive 91/383/EEC in Romania

Although the GD 557/2007 came into force on 18 June 2007, six months after Romania's entry into the EU (January 1st 2007) it generally ensures a correct and complete transposition of the TUPE Directive.

However, one non-conformity issue has been noted, as regards the incomplete transposition of Article 1.2 of the Directive. This Article provides for the applicability of the Directive to the temporary employment relationship between a temporary employment business (as the employer) and the worker, where the latter is assigned to work for and under the control of an undertaking and/or establishment making use of his services. Although the GD 557/2007 provides for its applicability in respect of temporary employees employed by temporary work agencies, according to the law, it does not explicitly ensure the requirement that a temporary employee works under the "control" of the user company. Accordingly, under Romanian legislation, the temporary employee is an employee of the temporary agency, who concludes a temporary employment contract with the agency and is therefore subordinated to his/her employer. The law provides that a temporary employee is assigned to the user company and performs work for the benefit of the user company, but it does not provide for an

exception from the rule that the employee is subordinated to his/her employer. However, this may be considered as a minor issue of non-conformity as it refers to the legal status of the temporary employee rather than to the scope of the GD 557/2007.

All other provisions of the Directive regarding its scope and purpose, the information and training of workers, medical surveillance of workers, protection and prevention services, as well as the special provisions concerning the information and responsibility in case of temporary employment relationships were effectively transposed by GD 557/2007.

With regards to implementation, the stakeholders interviewed mentioned that the legislation transposing the Directive is generally implemented in practice in Romania. This relates to the opinion that the transposition and implementation were already ensured before the adoption of GD 557/2007. However, the legislator considered that it was better to have a specific regulation for the protection of safety and health at work in the case of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship, in addition to the general safety and health at work legislation (BNS).

The unions highlighted some implementation issues. Few cases of discrimination of were noticed in relation to safety and health at work regarding workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship (BNS). Sometimes the temporary employees and fixed-term employees are used for activities other than the ones they are hired to perform and in such cases their health and safety information and training does not cover such additional activities. The employees do not claim for their rights because they are not aware of them or they are afraid of losing their jobs (FSIA). However, the protection measures and the personal protective equipment are ensured for all employees (FSIA). It was also mentioned that the labour inspectors perform very few controls on these matters and the actual controls are performed mainly upon request (BNS). Moreover, the unions highlighted cases when the health and safety at work requirements were not complied with in respect of all employees. Examples include inappropriate ventilation; poor protection measures in case of high or low temperatures; the fact that health and safety information and training are only formulated in the documents provided by the law but not effectively ensured in practice; the fact that health and safety committees are not set up with the observance of the legal requirements, etc. (FSIA).

3. Analysis of progress and regression in the implementation of Directive 91/383/EEC

The transposition of the Directive by GD 557/2007 cannot be considered as substantive progress in the implementation of the Directive in Romania.

As mentioned above, its transposition and implementation were already ensured before the adoption of GD 557/2007. However, from the perspective of approximating Romanian labour legislation to EU legislation, the legislator considered that it was better to have a specific regulation for the protection of safety and health at work in case of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship, in addition to the general safety and health at work legislation. The same implementation issues that occurred before the transposition of the Directive may be also found after this date. These are: failure by the employers to observe the obligations to have a risk assessment for all jobs; protection and prevention plan; specific health and safety internal rules; signing of the information and training-related documents in the absence of giving effective information and training to employees; partial compliance with the minimum requirements regarding work equipments; provision of personal protective equipment; health and safety signs at work, as well as minimum requirements specific to the type of the activity carried out, etc.

4. Conclusions

The transposition of the Directive by GD 557/2007, which came into force on 18 June 2007, several months after Romania's accession to the EU on January 1st 2007, can generally be considered to be effective and complete. The only conformity issue highlighted was found by the expert to be a minor issue: in transposing the definition of temporary employment relationships, the GD 557/2007 does not ensure that the temporary employee works under the "control" of the user company.

Generally, the legal provisions on safety and health at work, including those applicable to the fixed-term employees and temporary employees are effectively implemented. However, employers do not always ensure the effective implementation of the legal provisions. In many cases their obligations are only formally complied with. Examples include that documents attesting the information and training are drafted and signed, while the information and training is not effectively carried out in practice; temporary employees and fixed-term employees are used for activities other than the ones they are hired to perform but their health and safety information and training does not cover these additional activities; medical surveillance is not carried out or it is only formally or partially carried out; inappropriate working conditions and insufficient protection measures; and/or non-compliance with the legal requirements on setting up the health and safety committees.

The employees often do not claim their rights because they are not aware of them or they are afraid of losing their jobs. The controls performed by the labour inspectors are few and the inspectors rarely impose fines.

Taking into account all the above mentioned, it is recommended:

- to increase the controls performed by the labour inspectors and the fines provided by the law to be imposed to the employers;
 - to organise specific information campaigns to increase the awareness of the employees as to their rights and to increase the awareness of the employers of their related obligations. This should be initiated and carried out by the public authorities, as well as by the trade unions and employers' associations;
 - to amend the legislation in order to include a provision providing that the temporary employee performs work under the control of the user company and to clarify the responsibilities of the temporary agency and, respectively, of the user company as regards the safety and health at work of the temporary employees.
-

RESUME

1.Introduction

Avant la transposition de la directive 91/383/CEE complétant les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire, des dispositions juridiques étaient déjà en place en matière de sécurité et santé au travail pour les travailleurs en Roumanie. Dans le contexte du rapprochement de la législation roumaine à la législation communautaire, la directive 89/391/CEE et les directives individuelles au sens de l'article 16(1) ont été transposées et mises en œuvre par la loi sur la sécurité et santé au travail no. 319/2006 et toutes les lois adoptées pour assurer sa mise en œuvre. La législation roumaine dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail n'exclut pas de son champ d'application les travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail temporaire.

La directive 91/383/CEE a été transposée en droit roumain principalement par la Décision du Gouvernement no. 557/2007 adoptée le 6 juin 2007 et complétant les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs sous contrat de travail individuel à durée déterminée ainsi que des travailleurs temporaires. Cette décision a été publiée au Journal Officiel de la Roumanie et est entrée en vigueur le 18 juin 2007. La Décision du Gouvernement no. 557/2007 vise à assurer la transposition de la directive dans le cadre du rapprochement du droit du travail roumain avec la législation communautaire dans la perspective de l'adhésion de la Roumanie à l'UE. Toutefois, la Décision du Gouvernement no. 557/2007 est entrée en vigueur après la date de l'adhésion de la Roumanie à l'UE (1^{er} janvier 2007). Avant cette date, un certain nombre de dispositions de la directive ont été transposées par la loi no. 53/2003 dans le Code du Travail et par la Décision du Gouvernement no. 938/2004 établissant des dispositions pour la mise en place et le fonctionnement, ainsi que la procédure d'autorisation, d'une agence de travail temporaire.

L'implication des parties prenantes dans la transposition s'est principalement faite au sein de la Commission du Dialogue Social du Ministère du Travail et du Conseil Economique et Social. Cependant, aucuns débats pertinents n'ont eu lieu car il était généralement accepté que la santé et sécurité au travail pour les travailleurs sous contrat à durée déterminée ou dans une relation de travail temporaire étaient réglementée par la législation préexistante, qui n'exclut pas de son champ d'application les travailleurs ayant ces types de relations de travail et l'adoption de la DG 557/2007 n'était donc nécessaire que pour assurer la transposition complète de la directive par un acte juridique distinct.

2. Analyse juridique des mesures de transposition et mise en œuvre pratique de la directive 91/383/CEE en Roumanie

Bien que la DG 557/2007 soit entrée en vigueur le 18 juin 2007, six mois après l'adhésion de la Roumanie dans l'UE (1^{er} janvier 2007), elle assure dans l'ensemble une transposition correcte et complète de la directive TUPE.

Toutefois, un cas de non-conformité a été constaté - la transposition incomplète de l'article 1(2) de la directive. Cet article établit que *la directive s'applique aux relations de travail intérimaires entre une entreprise de travail intérimaire qui est l'employeur et le travailleur, ce dernier étant mis à disposition afin de travailler pour une entreprise et/ou un établissement utilisateur et sous leur contrôle*. Bien que la DG 557/2007 prévoit son applicabilité aux travailleurs temporaires employés par les agences de travail temporaire, conformément à la loi, elle n'établit pas explicitement la disposition selon laquelle un travailleur intérimaire travaille sous le contrôle de l'établissement utilisateur. Par conséquent, selon la législation roumaine, le travailleur temporaire est un employé de l'agence temporaire, qui conclut un contrat de travail temporaire auprès de l'agence et est donc subordonné à son employeur. La loi prévoit qu'un travailleur temporaire est attribué à l'établissement utilisateur et effectue un travail pour le bénéfice de cet établissement, mais elle ne prévoit pas d'exception à la règle selon laquelle le travailleur est subordonné à son employeur. Toutefois, ceci peut être considéré comme un problème

mineur de non-conformité car il se rapporte au statut juridique du travailleur temporaire plutôt qu'au champ d'application de la DG 557/2007.

Toutes les autres dispositions de la directive concernant sa portée et son but, l'information et la formation des travailleurs, la surveillance médicale des travailleurs, les services de protection et de prévention, ainsi que les dispositions particulières relatives à l'information et à la responsabilité en cas de relations de travail temporaires ont été correctement transposées par la DG 557/2007.

En ce qui concerne la mise en œuvre de la directive, les parties prenantes interrogées ont constaté que dans l'ensemble, la législation transposant la directive est appliquée en pratique en Roumanie, en particulier considérant que la transposition et la mise en œuvre étaient déjà assurées avant l'adoption de la DG 557/2007. Toutefois, le législateur a considéré qu'il était préférable d'avoir une réglementation spécifique pour la protection de la santé et de la sécurité au travail dans le cas des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire, en plus de la législation sur la sécurité et santé au travail (BNS).

Les syndicats ont souligné certains problèmes d'application. Peu de cas de discrimination ont été constatés en matière de santé et sécurité au travail concernant les travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail temporaire (BNS). Les travailleurs intérimaires et les travailleurs ayant des contrats à durée déterminée sont parfois utilisés pour des activités autres que celles pour lesquelles ils ont été engagés et, dans ce cas, leur droit à l'information et la formation sur la santé et la sécurité au travail n'est pas respecté dans le cadre de ces nouvelles activités. Les travailleurs ne revendiquent pas leurs droits parce qu'ils ne sont pas conscients de ceux-ci ou parce qu'ils ont peur de perdre leur emploi (FSIA). Toutefois, les mesures de protection et l'équipement de protection personnel sont prévus pour tous les travailleurs (FSIA). Il a également été constaté que les inspecteurs du travail effectuent très peu de contrôles sur ces questions et que ceux-ci sont réalisés principalement sur demande (BNS). De plus, les syndicats ont mis en évidence des cas où les dispositions sur la santé et la sécurité au travail n'ont pas été respectées à l'égard de tous les travailleurs. Par exemple, la ventilation inadéquate, les mesures de protection insuffisantes en cas de températures élevées ou basses ; le fait que les dispositions sur l'information et la formation sur la santé et la sécurité sont seulement formulées dans les documents prévus par la loi mais ne sont pas appliquées en pratique et le fait que les comités de santé et sécurité ne sont pas établis dans le respect des prescriptions légales, etc (FSIA).

3. Analyse des progrès et des reculs dans l'application de la directive 91/383/CEE

La transposition de la directive par la DG 557/2007 ne peut pas être considérée comme un réel progrès pour l'application de la directive en Roumanie.

Comme indiqué ci-dessus, la transposition et la mise en œuvre de la directive étaient déjà assurées avant l'adoption de la DG 557/2007. Toutefois, dans la perspective du rapprochement des législations du travail en Roumanie avec la législation de l'UE, le législateur roumain a considéré qu'il était préférable d'adopter une réglementation en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail particulière aux travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou un emploi temporaire, ceci en complément de la législation générale sur la santé et la sécurité au travail. Les mêmes problèmes de mise en œuvre existant avant la transposition de la directive ont été constatés après cette date. Par exemple, le non-respect de la part des employeurs de leur obligation d'effectuer des évaluations de risques pour tous les emplois; l'adoption d'un plan de protection et de prévention ; des règles internes particulières en matière de santé et de sécurité; la confirmation par écrit que l'information et la formation des travailleurs ont été assurées sans que ceci soit réellement le cas; une conformité partielle avec les exigences minimales en matière d'équipement de travail; la fourniture d'équipement de protection personnel, l'absence de signalisation nécessaire à la santé et la sécurité au travail, ainsi que des exigences minimales spécifiques au type d'activité exercée, etc

4. Conclusions

La transposition de la directive par la DG 557/2007, qui est entrée en vigueur le 18 juin 2007, plusieurs mois après l'adhésion de la Roumanie à l'Union européenne (1er janvier 2007), peut dans l'ensemble être considérée comme complète et correcte. L'expert a évalué le seul cas de non-conformité mis en évidence comme étant un problème mineur: dans la transposition de la définition des relations de travail temporaires, la DG 557/2007 n'établit pas que le travailleur intérimaire travaille sous le contrôle de l'établissement utilisateur.

En règle générale, les dispositions juridiques sur la santé et la sécurité au travail, y compris celles applicables aux travailleurs à durée déterminée et aux travailleurs intérimaires sont correctement mises en œuvre. Cependant, les employeurs ne garantissent pas toujours une bonne mise en œuvre des dispositions juridiques. Dans de nombreux cas, leurs obligations ne sont que formellement respectées. Par exemple, les documents attestant de l'information et de la formation sont rédigés et signés alors que celles-ci n'ont pas été réalisées en pratique; les travailleurs intérimaires et les travailleurs à durée déterminée sont utilisés pour des activités autres que celles pour lesquelles ils ont été embauchés sans que leur droit à l'information et la formation en matière de santé et de sécurité au travail ne soit respecté dans le cadre de ces nouvelles activités; la surveillance médicale est inexistante ou n'est effectuée que de manière formelle ou insuffisante; les conditions de travail sont inappropriées et les mesures de protection insuffisantes, et/ou les dispositions juridiques sur la mise en place des comités de santé et de sécurité ne sont pas respectées.

Les travailleurs ne font souvent pas valoir leurs droits parce qu'ils ne sont pas conscients de ceux-ci ou parce qu'ils ont peur de perdre leur emploi. Les contrôles réalisés par les inspecteurs du travail sont peu nombreux et les inspecteurs infligent rarement des amendes.

Tenant compte de tout ce qui précède, il est recommandé:

- d'accroître le nombre de contrôles effectués par les inspecteurs du travail et d'imposer aux employeurs les amendes prévues par la loi;
 - d'organiser des campagnes d'information spécifiques pour accroître la sensibilisation des travailleurs au sujet de leurs droits et d'accroître celle des employeurs concernant leurs obligations connexes. Les pouvoirs publics, ainsi que les syndicats et les associations d'employeurs, devraient initier et mener ces actions;
 - de modifier la législation afin d'y inclure une disposition prévoyant que le travailleur intérimaire effectue un travail sous le contrôle de l'établissement utilisateur et de clarifier les responsabilités de l'agence d'intérim et de l'établissement utilisateur concernant la sécurité et la santé au travail des travailleurs temporaires.
-

ZUSAMMENFASSUNG

1. Einleitung

Vor der Umsetzung der Richtlinie 91/383/EWG zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis, gab es Rechtsvorschriften im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern am Arbeitsplatz. Im Rahmen der Angleichung der rumänischen Rechtsvorschriften an das EU-Recht, wurden die Richtlinie 89/391/EWG sowie die Einzelrichtlinien im Sinne von Artikel 16 (1) hiervon, durch das Gesetz Nr. 319/2006 über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und alle für ihre Durchführung erlassenen Rechtsvorschriften umgesetzt. Die rumänischen Rechtsvorschriften im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer hat nie Arbeitnehmer mit einem befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis von ihrem Anwendungsbereich ausgeschlossen.

Die Richtlinie 91/383/EWG wurde in die rumänische Gesetzgebung vor allem durch den Regierungsbeschluss Nr. 557/2007 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer mit befristeten individuellen Arbeitsverträgen und der Zeitarbeiter, erlassen am 6. Juni 2007, umgesetzt. Er wurde am 18. Juni 2007 im Amtsblatt Rumäniens veröffentlicht und trat an diesem Tag in Kraft. Die Annahme des Regierungsbeschlusses Nr. 557/2007 bezweckte die Gewährleistung der Umsetzung der Richtlinie im Rahmen der Angleichung der rumänischen Arbeitsgesetzgebung an die EU-Gesetzgebung im Hinblick auf den Beitritt Rumäniens zur EU. Allerdings ist der Regierungsbeschluss Nr. 557/2007 nach dem 1. Januar 2007, dem Zeitpunkt des Beitritts Rumäniens zur EU, in Kraft getreten. Vor diesem Zeitpunkt waren nur wenige der Anforderungen der Richtlinie durch das Gesetz Nr. 53/2003 über das Arbeitsgesetzbuch und den Regierungsbeschluss Nr. 938/2004 über die Voraussetzungen für die Errichtung und das Funktionieren, sowie das Zulassungsverfahren von Leiharbeitsunternehmen umgesetzt.

Die Einbeziehung der betroffenen Interessensvertreter bei der Umsetzung wurde vor allem im Rahmen des Ausschusses für sozialen Dialog des Arbeitsministeriums und des Wirtschafts- und Sozialrates unternommen. Es gab keine einschlägigen Debatten, weil allgemein davon ausgegangen wurde, dass die Sicherheit und Gesundheit von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis durch die bestehende Gesetzgebung erfasst wird, da diese sie nicht von ihrem Anwendungsbereich ausschließt. Die Annahme des Regierungsbeschlusses 557/2007 wurde nur benötigt, um die Umsetzung der Richtlinie durch eine gesonderte Rechtsvorschrift zu gewährleisten.

2. Rechtliche Analyse der Umsetzung und Durchführung der Richtlinie 91/383/EWG in Rumänien

Obwohl er am 18.06.2007 in Kraft getreten ist, d.h. nach dem Zeitpunkt des Beitritts Rumäniens zur EU (1. Januar 2007), gewährleistet der Regierungsbeschluss 557/2007 im Allgemeinen eine korrekte und vollständige Umsetzung der Richtlinie 91/383/EWG.

Allerdings ist ein Nichtübereinstimmungsfall in Bezug auf die unvollständige Umsetzung des Artikels 1.2 der Richtlinie ausgemacht worden. Dieser Artikel sieht vor, dass die Richtlinie für Leiharbeitsverhältnisse zwischen einem Leiharbeitsunternehmen als Arbeitgeber einerseits und einem Arbeitnehmer andererseits gilt, wobei letzterer zur Verfügung gestellt wird, um für und unter der Kontrolle eines entleihenden Unternehmens und/oder einer entleihenden Einrichtung zu arbeiten. Obwohl der Regierungsbeschluss 557/2007 auf Zeitarbeiter anwendbar ist, die von Leiharbeitsunternehmen beschäftigt sind, sieht er nicht ausdrücklich das Erfordernis vor, dass Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverhältnissen unter der Kontrolle des entleihenden Unternehmens arbeiten. Somit ist nach den rumänischen Rechtsvorschriften der Zeitarbeiter ein Beschäftigter

des Leiharbeitsunternehmens, der einen befristeten Arbeitsvertrag mit dem Leiharbeitsunternehmen abschließt und diesem Arbeitgeber untergeordnet ist. Das Gesetz sieht zwar vor, dass der Zeitarbeiter dem entleihenden Unternehmen zur Verfügung gestellt wird um für dieses zu arbeiten, aber es enthält keine Ausnahme von der Regel, dass der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber unterstellt ist. Allerdings kann dies als ein geringfügiger Nichtübereinstimmungsfall behandelt werden, da sich dies auf den rechtlichen Status der Zeitarbeiter auswirkt, und nicht den Anwendungsbereich des Regierungsbeschlusses 557/2007 betrifft.

Alle anderen Bestimmungen der Richtlinie in Bezug auf ihren Anwendungsbereich und ihre Ziele, die Unterrichtung und Unterweisung der Arbeitnehmer, die medizinische Aufsicht der Arbeitnehmer, Schutzmaßnahmen und Gefahrverhütung, sowie die besonderen Bestimmungen über die Information und Verantwortung im Fall von Leiharbeitsverhältnissen, wurden effektiv durch den Regierungsbeschluss 557/2007 umgesetzt.

Hinsichtlich der Durchführung der Richtlinie haben die befragten beteiligten Interessensvertreter darauf hingewiesen, dass die Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie im Allgemeinen in der Praxis durchgeführt werden. Dies geht auch auf die Auffassung zurück, dass die Umsetzung und Durchführung auch vor der Annahme der Regierungsbeschluss 557/2007 sichergestellt waren. Der Gesetzgeber war jedoch der Auffassung, dass es besser sei, eine spezifische Regelung zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis, zusätzlich zu dem allgemeinen gesetzlichen Sicherheits- und Gesundheitsschutz, vorzusehen (BNS).

Die Gewerkschaften hoben einige Durchführungsprobleme hervor. Einige wenige Fälle von Diskriminierung wurden im Zusammenhang mit der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz bei der Arbeit in Bezug auf Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis ausgemacht (BNS). Manchmal sind die Zeitarbeiter und befristet Beschäftigte für andere Tätigkeiten verwendet, als diejenigen, für die sie angestellt sind, und in solchen Fällen decken ihre Unterrichtung und Unterweisung bezüglich Gesundheit und Sicherheit nicht diese zusätzlichen Tätigkeiten. Die Beschäftigten machen nicht ihre Rechte gelten, da sie diese Rechte nicht kennen, oder Angst haben, ihre Arbeit zu verlieren (FSIA). Allerdings sind die Maßnahmen zum Schutz und die Inanspruchnahme individueller Schutzeinrichtungen für alle Arbeitnehmer sichergestellt (FSIA). Es wurde auch erwähnt, dass die Arbeitsinspektoren sehr wenige Kontrollen in diesem Bereich durchführen und die tatsächlichen Kontrollen vor allem auf Antrag durchgeführt werden (BNS). Die Gewerkschaften haben darüber hinaus Fälle hervorgehoben, in denen die Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften am Arbeitsplatz in Bezug auf alle Beschäftigten missachtet werden. Beispiele hierfür sind: ungeeignete Belüftung; schlechte Schutzmaßnahmen bei hohen oder niedrigen Temperaturen; die Tatsache, dass Unterrichtung und Unterweisung bezüglich Gesundheit und Sicherheit nur in den gesetzlich vorgesehenen Unterlagen formuliert, aber in der Praxis nicht wirksam gewährleistet sind; die Tatsache, dass Gesundheits- und Sicherheitsausschüsse entgegen der gesetzlichen Anforderungen nicht eingerichtet werden, usw. (FSIA).

3. Analyse der Fort- und Rückschritte in der Umsetzung der Richtlinie 91/383/EWG

Die Umsetzung der Richtlinie durch den Regierungsbeschluss 557/2007 kann nicht als wesentlicher Fortschritt bei der Durchführung der Richtlinie in Rumänien angesehen werden.

Wie bereits erwähnt, waren die Umsetzung und Durchführung bereits vor der Annahme des Regierungsbeschlusses 557/2007 gewährleistet. Hinsichtlich der Angleichung der rumänischen Arbeitsgesetzgebung an die EU-Rechtsvorschriften war der Gesetzgeber jedoch der Auffassung, dass es besser sei, eine spezifische Regelung zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis, zusätzlich zu dem allgemeinen gesetzlichen Sicherheits- und Gesundheitsschutz, vorzusehen. Die gleichen Umsetzungsschwierigkeiten, die vor der Umsetzung der Richtlinie aufgetreten sind, können auch nach

diesem Zeitpunkt ausgemacht werden. Diese sind: die Nichteinhaltung von Seiten der Arbeitgeber der Pflicht, für alle Arbeitsplätze eine Risikobeurteilung vorzunehmen; die Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung; spezifische interne Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften; die Unterzeichnung der zu den Unterrichts- und Unterweisungsmaßnahmen hinzugehörnden Dokumente ohne tatsächliche Unterrichtung und Unterweisung der Beschäftigten; die unvollständige Einhaltung der Mindestanforderungen in Bezug auf die Arbeitsmittel; Bereitstellung von persönlichen Schutzausrüstungen; Warningschilder bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, sowie Mindestanforderungen für die spezifische Art der ausgeübten Tätigkeit, usw.

4. Schlussfolgerungen

Die Umsetzung der Richtlinie durch den Regierungsbeschluss 557/2007, in Kraft getreten am 18.06.2007, mehrere Monate nach dem Beitritt Rumäniens zur EU (1. Januar 2007) – kann in der Regel als effektiv und vollständig angesehen werden. Die einzige Nichtübereinstimmung, die hervorgehoben werden kann, ist ein geringfügigerer Fall: bei der Umsetzung der Definition der befristeten Arbeitsverhältnisse gewährleistet der Regierungsbeschluss 557/2007 nicht, dass Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverhältnissen unter der Kontrolle des entleihenden Unternehmens arbeiten.

Im Allgemeinen werden die gesetzlichen Vorschriften über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, einschließlich derjenigen, die für befristet Beschäftigte und Zeitarbeiter gelten, tatsächlich durchgeführt. Die Arbeitgeber garantieren jedoch nicht immer die wirksame Durchführung der gesetzlichen Bestimmungen. In vielen Fällen halten sie ihre Verpflichtungen nur formal ein. Beispiele dafür sind: die Unterzeichnung der zu den Unterrichts- und Unterweisungsmaßnahmen hinzugehörnden Dokumente ohne tatsächliche Unterrichtung und Unterweisung der Beschäftigten; die Verwendung von Zeitarbeitern und befristet Beschäftigten für andere Tätigkeiten, als diejenigen, für die sie angestellt sind, in Fällen, in denen ihre Unterrichtung und Unterweisung bezüglich Gesundheit und Sicherheit nicht diese zusätzlichen Tätigkeiten decken; die ärztliche Überwachung wird nicht durchgeführt oder wird nur formal oder teilweise durchgeführt; unangemessene Arbeitsbedingungen und unzureichende Schutzmaßnahmen; und/oder die Nichteinhaltung der gesetzlichen Vorschriften über die Einrichtung der Gesundheits- und Sicherheitsausschüsse.

Die Beschäftigten machen oft ihre Rechte nicht gelten, da sie diese Rechte nicht kennen, oder Angst haben, ihre Arbeit zu verlieren. Die Kontrollen durch die Arbeitsinspektoren werden nur selten durchgeführt und die Inspektoren verhängen in der Regel keine Bußgelder.

Unter Berücksichtigung alles oben Erwähnten, ist es empfehlenswert:

- Die Kontrolle durch die Arbeitsinspektoren zu verstärken, sowie die im Gesetz vorgesehenen Geldbußen zu erhöhen, die für die Arbeitgeber gelten;
- Spezifische Informationskampagnen zur Sensibilisierung der Arbeitnehmer über ihre Rechte und der Arbeitgeber über ihre damit verbundenen Pflichten einzuleiten und von den Behörden, sowie von den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, durchführen zu lassen;
- Die Rechtsvorschriften zu ändern, um sicher zu stellen, dass auch Zeitarbeiter Arbeit unter der Kontrolle des entleihenden Unternehmens leisten und um die Verantwortung des Leiharbeitsunternehmens und des entleihenden Unternehmens in Bezug auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz des Leiharbeitnehmers am Arbeitsplatz zu klären