

Referință finanțare:

**Proiect: „ID CARDS for Decent Work in the Construction Industry/ID CARDS pentru Muncă Decentă
în Sectorul de Construcții”**

finanțat prin EEA și Granturi Norvegiene 2014-2021
în cadrul programului DIALOG SOCIAL – MUNCĂ DECENTĂ
cod **PA05/2020/510946**

Studiu comparativ în diferite țări europene privind utilizarea cardurilor sociale în sectorul de construcții

Autor: Prof. Colin C Williams

University of Sheffield, Marea Britanie

Traducere și adaptare: Dr. Ec. Gabriela Sterian

Federația Generală a Sindicatelor FAMILIA

Septembrie 2021

CUPRINS

Cuvânt-înainte.....	2
1. Introducere.....	6
2. Prezentarea cardurilor sociale de identitate în context european	8
3. Carduri sociale de identitate – studii de caz.....	16
3.1 BELGIA	17
3.2 FINLANDA	22
3.3 FRANȚA.....	27
3.4 ISLANDA	32
3.5 ITALIA.....	37
3.6 LITUANIA.....	41
3.7 LUXEMBURG.....	44
3.8 OLANDA.....	48
3.9 NORVEGIA	52
3.10 SPANIA	57
3.11 SUECIA	61
4. Analiză comparativă a cardurilor sociale de identitate: diferențe și similarități	66
4.1 Scopuri și obiective ale cardurilor sociale de identitate	68
4.2 Caracteristici ale cardurilor sociale de identitate	68
4.3 Grupuri țintă și organizații implicate	70
4.4 Resurse și costuri.....	71
4.5 Rezultate.....	71
5. Aspecte juridice legate de implementarea cardurilor sociale de identitate	73
6. Impactul potențial al introducerii cardurilor sociale de identitate în sectorul de construcții din România	77
7. Concluzii și recomandări pentru un card social de identitate în România	89
7.1 Scop și obiective.....	89
7.2 Caracteristici ale cardului social de identitate românesc	90
7.3 Grupuri țintă și organizații implicate	94
7.4 Resurse și costuri.....	96
7.5 Rezultate.....	96
Listă tabele și figuri	97
Anexă.....	98

Cuvânt-înainte

Studiul de față prezintă o analiză comparativă privind diferitele scheme de carduri sociale de identitate aplicate în sectorul de construcții în diferite țări europene pentru a face recomandări în proiectarea unei scheme de carduri sociale în sectorul de construcții din România. Cardurile sociale de identitate oferă informații despre angajator și angajat pentru a confirma dacă lucrătorii ar trebui sau nu să se afle într-un șantier de construcții, precum și alte informații despre acești lucrători (de exemplu, certificarea sănătății și siguranței în muncă, realizarea cu succes a instruirilor, permise de conducere, etc). Pentru a înțelege aceste carduri sociale de identitate este utilă analiza lor ca fiind instrumente de certificare a unui angajat, conținând informații electronice vizibile și sigure. Reprezintă un exemplu de utilizarea a tehnologiei informației și comunicării (TIC).

Acest studiu evaluează în detaliu schemele de carduri sociale de identitate din 11 țări europene și anume: Belgia, Finlanda, Franța, Islanda, Italia, Lituania, Luxemburg, Olanda, Norvegia, Spania și Suedia.

Evaluarea comparativă a cardurilor sociale de identitate în Europa

Scopuri și obiective

Toate cardurile sociale de identitate analizate sunt folosite ca instrumente de identificare a lucrătorilor în scopul detectării și prevenirii muncii nedeclarate. Din ce în ce mai mult se adaugă și alte obiective adiacente. Pe de o parte, acestea reprezintă un mijloc de înregistrare și stocare a informațiilor cheie. Pot include înregistrări privind formarea profesională, educație și calificări, experiență de muncă în sector. Pe de altă parte, acestea pot fi utilizate ca și chei electronice de acces pe un șantier de construcții ce are un sistem de acces controlat electronic și acționează precum un „cititor” ce asigură faptul că oamenii intră pe șantier și ies din șantier, dar și pentru a înregistra orele de lucru pe șantierul respectiv.

Caracteristici

Obligatoriu/opțional. În multe țări, cardurile sociale de identitate au pornit la drum ca inițiative voluntare ale partenerilor sociali și, adesea, la scară redusă (de exemplu în Belgia, Finlanda, Suedia) și au devenit, ulterior, inițiative universale obligatorii, adesea având la bază și norme legale. Uneori, sunt limitate doar la șantierele unde sunt folosite. Adesea, exclud întreținerea și reparațiile executate la domiciliu (de exemplu în Finlanda), iar pe șantierele de construcții civile, în special pentru proiectele de valori mici, cardurile sociale de identitate nu sunt obligatorii.

Soluție tehnică. Primele versiuni ale cardurilor sociale de identitate erau simple legitimații de hârtie, cu o poză a lucrătorului, numele său și numele angajatorului. În timp, ele au luat forma cardurilor digitale, cu cip integrat RFID ce transmit datele electronic, ce permit colectarea și stocarea pe card a unei largi game de informații. În anumite țări, cardurile au și tehnologii anti-fraudă, de la filigrane la cipuri de identificare și holograme.

Emitent. A apărut tendința de a centraliza emiterea cardurilor sociale de identitate, deoarece aceste au devenit obligatorii.

Informații colectate/stocate. Informațiile colectate/stocate pe cardurile sociale de identitate variază de la o țară la alta. Unele stochează doar informații minime, în timp ce altele sunt mai generoase cu datele existente. Cu toate acestea, tendința este de a utiliza cardurile sociale de identitate ce conțin o gamă tot mai largă de informații.

Baza legală. Deoarece cardurile sociale de identitate au trecut de la inițiative voluntare ale partenerilor sociali la inițiative obligatorii, a apărut modificarea temeiului juridic de la acordurile dintre partenerii sociali la acorduri colective și la utilizarea inițiativelor legislative.

Instituții/organizații cu acces la datele cardurilor. De obicei, inspectorii autorităților desemnate sunt singurii care au acces la datele și informațiile conținute de carduri, care le pot compara cu registrele de angajare sau alte tipuri de registre naționale. Chiar și atunci când partenerii sociali au fost inspectori ai cardurilor sociale de identitate (de exemplu în Islanda), ei transmiteau informațiile conținute de cardurile sociale către autoritățile publice, care verificau apoi angajatorul și/sau angajații.

Grupuri țintă și organizații implicate. Deși grupurile țintă sunt, în mod normal, lucrătorii pe șantierele de construcții, amploarea cu care definit un lucrător în construcții și un șantier variază de la o țară la alta. Unele țări adoptă definiții mai cuprinzătoare ale lucrătorilor în construcții și șantierele decât alte țări. Deoarece cardurile sociale de identitate au trecut de la inițiative voluntare la inițiative obligatorii în anumite țări, a apărut trecerea de la partenerii sociali ca singuri responsabili către nevoia mai mare de implicare a autorităților publice.

Resurse și costuri. Acolo unde există informații disponibile, acestea sunt prezentate în acest studiu. Deși în majoritatea țărilor angajatorul rămâne singurul responsabil pentru costurile de introducere și emiteră a cardurilor sociale de identitate, în câteva cazuri (de exemplu în Norvegia), guvernul este cel care suportă aceste costuri cu cardurile sociale. În alte țări a fost creată o organizație paritară pentru a opera sistemele cardurilor sociale de identitate, precum fbz-fse Constructiv în Belgia și ID06 AB în Suedia.

Rezultate. Până în momentul de față, există puține evaluări oficiale sau ad-hoc privind rezultatele cardurilor sociale. De exemplu, nu au fost efectuate evaluări detaliate ale impactului acestor carduri sociale de identitate asupra prevenirii muncii nedeclarate în nicio țară care a implementat aceste carduri.

În baza acestei analize, se fac următoarele recomandări cu privire la implementarea unei scheme de card social de identitate în România.

Recomandări pentru un card social de identitate în România

Scopuri și obiective

Funcția de bază a unui card social de identitate în România este aceea de card social și de identificare și prevenire a muncii nedeclarate, acționând ca un mijloc de identificare a lucrătorilor în timpul inspecțiilor și verificărilor realizate. Reflectând tendințele existente în domeniul cardurilor sociale în restul Europei, se propune ca acest card social de identitate să fie un instrument pentru:

- identificarea persoanelor și angajatorilor pe un șantier de construcții;
- înregistrarea formării profesionale în sectorul de construcții, actualizabilă, disponibilă și accesibilă în orice moment;
- înregistrarea instruirilor în domeniul sănătății și securității în muncă;
- înregistrarea experienței de muncă în sector;
- obținerea accesului controlat pe șantierul de construcții prin porți electronice;
- permiterea intrării și ieșirii de pe un șantier de construcții în baza citirii cardului social, precum și înregistrarea orelor de muncă realizate pe șantierul de construcții respectiv.

Caracteristici ale cardului social în România

Obligatoriu/opțional. Cardul ar trebui să fie obligatoriu. În prima etapă, cardul ar fi obligatoriu doar pe șantierele de construcții incluse într-un proiect pilot, cu antreprenorul general ca principal factor de decizie asupra acestei cerințe. O a doua etapă ar putea fi utilizarea obligatorie a cardului social ca cerință în caietul de sarcini pentru anumite proiecte de lucrări în construcții (de exemplu proiectele de lucrări publice). Ulterior, ar putea avea loc o implementare pe scară largă la nivel național. Aceasta ar putea include o inițiativă legislativă pentru a sublinia obligativitatea cardurilor sociale pe șantierele de construcții.

Soluție tehnică. Pentru România se recomandă utilizarea cardurilor digitale cu cip integrat RFID de transmitere electronică a datelor, care permit colectarea și stocarea unei game largi de informații.

Emitent. Organizația paritară de tip SASeC (Sistemul de Autoreglementare Sectorială din Construcții) poate supraveghea schema cardurilor sociale prin reunirea organizațiilor ce operează în acest sector. Este nevoie și de implicarea autorităților publice în proiectarea schemei de card social de identitate, incluzând Ministerul Muncii, Ministerul Educației, Inspekția Muncii, Ministerul Dezvoltării, Agenția Națională de Administrare Fiscală (ANAF) și Autoritatea Națională pentru Calificări (ANC). Aceste instituții sunt parteneri ce trebuie implicați în proiectarea și implementarea schemei cardurilor sociale. Secretariatul general al SASeC va fi organismul cu responsabilitate legală privind acest card și poate colabora cu o altă organizație pentru a crea un sistem IT de stocare a datelor necesare, dar și pentru a produce și a disemina cardurile sociale. Această organizație trebuie să aibă experiență în abordarea problemelor legate de securitate și protecția datelor apărute la emiterea și utilizarea cardurilor. Totuși, trebuie avut grijă ca aceste carduri să conțină și mecanisme de prevenire a fraudelor, precum un filigran.

Informații colectate/stocate. Informațiile colectate și stocate pe un card social de identitate în România se pot dezvolta în timp, așa cum s-a întâmplat și în alte țări. Datele ar include informații privind numele lucrătorului, naționalitatea și țara în care își au domiciliul, număr de identificare, numele organizației care emite cardul, datele valabile ale cardului, logo-urile SASeC și al organizației emitente, datele angajatorului actual, existența unui permis de rezidență temporar sau permanent, beneficiile pe care le primesc (de exemplu protecție socială pe timpul iernii), competențe profesionale certificate și formare profesională, inclusiv instruire completă în securitate și sănătate în muncă. Conținutul invizibil ar include o scanare a cardului lor de identitate, ce include datele personale de identificare (CI, CNP), adresa de domiciliu, genul, etc.

Baza legală. În primul rând, un partener social sau un acord colectiv poate fi folosit ca bază pentru cardul social (a se consulta exemplul în anexa acestui studiu privind Islanda). Pe măsură ce cardurile sociale trec de la inițiative voluntare ale partenerilor sociali la inițiative obligatorii, va avea loc o schimbare a bazei legale al cardului social, trecându-se la utilizarea de inițiative legislative (a se consulta din nou anexa acestui studiu pentru un exemplu).

Instituții/organizații cu acces la datele cardurilor. Înainte de a primi cardul social, lucrătorul trebuie să furnizeze acordul său scris de utilizare a datelor personale. Organizația ce va implementa sistemul IT se va ocupa de securitatea datelor personale și va fi responsabilă cu protecția lor, alături de SASeC. Informațiile colectate pot cuprinde competențele și calificările lucrătorilor, evaluări ale muncii lor, copii ale cardurilor de identitate, etc. Prin cardul social de identificare, profilul lucrătorului poate fi analizat online prin baza de date a SASeC. Accesul la aceste date cu caracter personal este rezervat lucrătorului, responsabilului cu prelucrarea datelor personale al SASeC și orice persoană care are permisiunea de a accesa aceste informații. Obținerea accesului se poate face fie printr-un call center sau printr-un serviciu de mesagerie scrisă. Casa de Meserii a Constructorilor (CMC) poate fi responsabilă de verificările și validările bazelor de date. Accesul online poate fi asigurat și de Inspekția Muncii, poliție, poliția de frontieră, etc. Lucrătorii trebuie să prezinte un card social de identitate valid la momentul inspecției. Este nevoie de luarea unei decizii cu privire la cine ar putea să efectueze inspecțiile cardurilor. O opțiune poate fi urmarea modelului islandez, adică partenerii sociali să acționeze ca inspecitori. Ca alternativă, trebuie realizată o listă a autorităților publice și contractanților care au dreptul să verifice aceste informații. De asemenea, trebuie stabilit și un sistem de penalizare pentru cei care nu prezintă cardurile sociale. Acest lucru trebuie discutat și convenit de către partenerii sociali și autoritățile publice.

Grupuri țintă și organizații implicate. Definițiile care includ lucrătorii în construcții și șantierele de construcții trebuie să fie cuprinzătoare, în primă instanță, și apoi adoptată abordarea „testare, învățare, adaptare”, care ar exclude anumite grupuri țintă în timpul fazei de proiect pilot. Singura excepție aplicată poate fi cea legată de construirea locuințelor de uz propriu și nu pentru profit comercial. În

etapa inițială, SASeC ar putea fi principalul actor responsabil de gestionarea și controlul sistemului ce include cardul social, sistem reglementat printr-un acord social sectorial. În timp, pe măsură ce cardul social trece la inițiativa obligatorie bazată pe un act legislativ, responsabilitatea s-ar putea transfera către o autoritate publică (de exemplu Inspekția Muncii).

Resurse și costuri. Organizația paritară SASeC ar putea solicita contribuții de la angajatori pentru acoperirea costurilor emiterii și eliberării cardurilor sociale.

Rezultate. Pentru a estima impactul asupra economiei românești al cardurilor sociale de identitate în reducerea muncii nedeclarate, se poate apela la următorul calcul statistic. GVA total a fost de 51.843,4 milioane EUR în martie 2021 în România, conform Eurostat. Astfel că, dacă s-ar aborda munca nedeclarată în sectorul de construcții, acest lucru ar echivala cu aproximativ 4.665 milioane EUR transferate din economia nedeclarată în economie declarată.

Autorul

Sheffield, Septembrie 2021

1. Introducere

Scopul acestui studiu este să realizeze o analiză comparativă a utilizării cardurilor sociale de identitate în industria construcțiilor din diferite țări europene. Obiectivele sunt de a oferi:

- o privire de ansamblu asupra cadrului instituțional și legal care a permis introducerea și utilizarea cardului social de identitate în fiecare țară în parte în scopul identificării celei mai bune căi de urmat pentru România;
- o analiză a soluțiilor tehnice implementate pentru a gestiona datele personale de identificare a lucrătorilor (beneficiarii cardurilor sociale);
- o analiză comparativă între utilizarea cardurilor sociale de identitate și scopurile declarate;
- o analiză statistică folosind datele publice furnizate și care se referă la munca nedeclarată și impactul acesteia asupra bugetului național.

Pentru a realiza acest studiu s-au folosit, în principal, cercetări de birou. Nu au fost colectate date primare. Au fost utilizate datele disponibile în prezent despre cardurile sociale de identitate în sectorul de construcții (ex: rapoarte, studii de caz, ghiduri de bune practici, statistici). Astfel, au fost consultate următoarele surse de documentare¹:

- Federația Europeană a Industriei de Construcții (European Construction Industry Federation - FIEC)
- Federația Europeană a Construcțiilor și Lucrătorilor în Lemn (European Federation of Building and Woodworkers - EFBWW)
- Confederația Europeană a Sindicatelor (European Trade Union Confederation - ETUC)
- Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions - EUROFOUND)
- Comisia Europeană
- Platforma europeană de combatere a muncii nedeclarate
- Site-uri web ale guvernelor și partenerilor sociali (ministere, agenții cu responsabilități în domeniul pieței muncii, parteneri sociali naționali). Acest tip de resurse au fost folosite dacă informațiile de interes sunt prezentate într-o limbă de circulație internațională.
- Literatură științifică în domeniul cardurilor sociale
- Puncte de vedere/rapoarte/informații furnizate de organizațiile profesionale, patronale și sindicale din țările respective

Studiul are următoarea structură:

Secțiunea 2 oferă o scurtă prezentare generală a cardurilor sociale de identitate în context european.

Secțiunea 3 analizează, pe rând, utilizarea cardurilor sociale de identitate în cele 11 țări și anume: Belgia, Finlanda, Franța, Islanda, Italia, Lituania, Luxemburg, Olanda, Norvegia, Spania și Suedia. Pentru fiecare țară în parte sunt raportate următoarele informații (dacă acestea există disponibile publicului):

- contextul care a condus la implementarea măsurii și anul în care aceasta a devenit aplicabilă;
- scopul și obiectivele implementării măsurii;
- descrierea măsurii, incluzând elemente obligatorii/opționale, soluție tehnică (card simplu, card cu chip, aplicație mobilă, etc.), emitent, informații colectate/stocate, bază legală, instituții/organizații cu acces la date, valabilitate, etc.);
- grupuri țintă și organizații implicate;

¹ Informațiile colectate sunt actualizate, pe cât posibil, și sunt raportate cele mai recente date disponibile publicului.

- resurse necesare implementării măsurii; trebuie remarcat faptul că, deși au fost incluse toate informațiile disponibile publicului, sunt puține date privind acest aspect);
- rezultate, inclusiv procent de utilizare, impactul asupra muncii fără forme legale, etc. Trebuie remarcat, din nou, faptul că, deși au fost incluse toate informațiile disponibile publicului, sunt puține date privind acest aspect. Această problemă se aplică și în cazul altor măsuri politice ce urmăresc prevenirea muncii nedeclarate. Așa cum se va observa în acest studiu, aproape că nu sunt prezentate deloc informații cu privire la procentul de utilizare, impactul acestora asupra muncii nedeclarate, etc².

Secțiunea 4 furnizează o analiză comparativă a utilizării cardurilor sociale de identitate în aceste 11 țări. Sunt examinate asemănările și diferențele în utilizarea cardurilor sociale de identitate.

În secțiunea 5 este furnizată o examinare a aspectelor juridice legate de implementarea cardurilor sociale de identitate.

Secțiunea 6 furnizează o evaluare a impactului potențial a introducerii unui card social de identitate în sectorul construcțiilor din România.

Secțiunea 7 reunește câteva concluzii și face recomandări cu privire la proiectarea unui card social de identitate în România.

² Nota autorului: La momentul redactării acestui raport, decizia finală privind care sunt măsurile politice de evaluat nu a fost încă luată pentru proiectul Comisiei Europene VT/2021/008 (și este puțin probabil ca decizia finală să fie luată mai devreme de 2022), a fost făcută o propunere de evaluare în detaliu a eficacității cardurilor sociale în prevenirea muncii nedeclarate într-un stat membru al UE. Dacă se va întreprinde acest lucru, el va oferi noi dovezi necesare privind eficacitatea cardurilor sociale în prevenirea muncii nedeclarate.

2. Prezentarea cardurilor sociale de identitate în context european

Într-un raport³ realizat în anul 2015 cu privire la cardurile sociale de identitate în sectorul de construcții din Europa, cardurile sociale de identitate sunt definite astfel:

„un instrument individual de certificare a lucrătorului ce conține date vizibile și stocate în siguranță din punct de vedere electronic în scopul atestării îndeplinirii cerințelor sociale sau a altor cerințe specifice (de exemplu calificări profesionale, instruire SSM, protecție socială, aspecte legate de securitate) de către angajator sau de către lucrătorul însuși”.

Această definiție este cea utilizată în acest raport. Cu toate acestea, există și alte definiții mai simple, care nu specifică funcțiile și/sau informațiile stocate. În Islanda, actul legislativ privind cardurile de identitate la locul de muncă și inspecția locului de muncă nr. 42/2010⁴ definește „cardurile de identitate la locul de muncă” drept carduri pe care un angajator le pregătește, cu informații despre angajator și angajat. În cazul în care este implicat un angajat al unei agenții de ocupare a forței de muncă, se va specifica numele agenției de ocupare a forței de muncă în locul angajatorului.

Care este, prin urmare, funcția unui card social de identitate? Scopul lor fundamental este de a evalua dacă un lucrător trebuie să se afle pe un șantier de construcții. Acest lucru sprijină îmbunătățirea detectării muncii nedeclarate. Ele pot fi utilizate și în alte scopuri, inclusiv:

- să identifice lucrătorii și să întregistreze orele de muncă (ex: drept card de identificare a lucrătorului);
- să înregistreze și să certifice instruirea în domeniul sănătății și securității în muncă (SSM);
- să înregistreze și să certifice pregătirea și calificările certificate;
- să documenteze experiența de lucru;
- să controleze accesul pe șantierul de construcții;
- să sprijine prevenirea și detectarea muncii nedeclarate.

În fiecare țară ce folosește aceste carduri sociale de identitate, ele sunt folosite pentru câteva din aceste funcții și nu pentru altele.

La început, este esențial să înțelegem că o schemă de card social de identitate reprezintă unul din multiplele instrumente politice care pot fi utilizate împreună cu alte măsuri politice pentru a înregistra și monitoriza lucrătorii de pe șantierele de construcții, având informații despre aceștia în prevenirea fraudei și abuzului, incluzând munca nedeclarată. Într-adevăr, cardurile sociale de identitate nu reprezintă un substitut al inspecțiilor la locul de muncă. În schimb, sunt complementare acestora. Cardurile sociale de identitate fac mai eficientă efectuarea inspecțiilor fizice la locul de muncă. Ceea ce înseamnă că aceste carduri sociale de identitate trebuie să fie „ușor de citit” de către inspectorii în timpul inspecțiilor la locul de muncă și conectate cu bazele de date actualizate, astfel încât lucrătorul să poată fi verificat. În consecință, un card social de identitate este eficient numai dacă există baze de date accesibile pe care inspectorii le pot accesa în teren pentru a verifica statutul lucrătorilor.

Prin urmare, eficacitatea unei scheme a cardurilor sociale de identitate depinde nu numai de cum arată acestea, ci și de bazele de date mai cuprinzătoare pe care se bazează inspectorii pentru a verifica informațiile incluse de carduri. Astfel că nu doar folosirea modelului unui card social de identitate deja implementat de o țară de către o altă țară (de ex: România) va avea ca rezultat același nivel de eficacitate. Acest lucru depinde și de alți factori, cum ar fi dacă există baze de date actualizate și accesibile inspectorilor de muncă fie înainte, fie în timpul inspecțiilor la locul de muncă (de ex:

³ Briganti et al, 2015, pp. 1

⁴ Act on Workplace ID Cards and Workplace Inspection no. 42/2010, pp. 1

Revisal), precum și interoperabilitatea datelor colectate dintre aceste registre și schema de card social de identitate.

Examinând schemele de card social de identitate aplicate la nivel european⁵, se poate afirma că:

„Deoarece toate schemele au fost (sau sunt) în curs de dezvoltare ca urmare a nevoilor specifice legate de contexte naționale specifice, toate au caracteristici diferite și răspund priorităților naționale în funcție de situațiile naționale.”

Cu toate acestea, ce este comun schemelor de carduri sociale de identitate aplicate în diferite țări se referă la faptul că fie sunt create de parteneri sociali la nivel de sector, fie sunt dezvoltate în strânsă cooperare cu partenerii sociali la nivel de sector.

Motivul pentru care acestea sunt atât de populare în industria de construcții este datorită caracteristicilor unice ale acestei industrii de construcții. Acestea includ: faptul că locurile de muncă sunt, adesea, temporare; lanțurile lungi de aprovizionare în subcontractare; nivelul ridicat al accidentelor de muncă în comparație cu alte sectoare și prevalența ridicată a muncii nedeclarate. Toate aceste caracteristici:

- fac ca introducerea cardurilor sociale de identitate să fie utilă, fiind instrumente complementare pentru îmbunătățirea detectării neconformităților pe șantierele de construcții;
- justifică necesitatea utilizării cardurilor sociale de identitate pentru a ști cine se află pe un șantier de construcții și pentru a stabili un set de date de sprijin în această direcție.

Pentru a înțelege adoptarea cardurilor sociale de identitate în context european, este util să le privim ca pe un instrument de certificare a lucrătorilor ce deține informații vizibile și date electronice. Ca atare, ele sunt un exemplu de utilizare a tehnologiei informației și comunicațiilor (TIC).

O tendință specială relevantă în contextul cardurilor sociale de identitate este trecerea către simplificarea reglementărilor în UE și adoptarea de „instrumente inteligente” și de guvernare electronică, cum ar fi cardurile care dețin date electronice și așa mai departe.

În 2010, „*Europa 2020 – Strategia pentru o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii*” a fost adoptată de Consiliul European ca o strategie economică⁶. Avea trei priorități:

- **Creștere inteligentă**, adică economii bazate pe cunoaștere și inovare.
- **Creștere durabilă**, bazată pe o economie competitivă cu emisii scăzute de carbon. și
- **Creștere incluzivă** adică incluziune socială și spațială prin creșterea rate de participare la ocuparea forței de muncă⁷.

Pentru a atinge aceste priorități, au fost urmate șapte inițiative majore.

Pentru a realiza o **Creștere Inteligentă, durabilă și incluzivă, Agenda Digitală pentru Europa** este un din aceste inițiative de bază. Ea urmărește să utilizeze tehnologia informației și comunicațiilor (TIC) pentru a dezvolta economia europeană.

Principalele inițiative au fost **Piața Digitală Unică**⁸ și **Planul de Acțiune eGovernment 2016-2020**⁹. Planul de Acțiune urmărește să promoveze digitalizarea autorităților guvernamentale. În februarie 2020, o nouă **strategie digitală** a fost adoptată¹⁰, urmată în 2021 de planul pe 10 ani **2030 Digital**

⁵ Briganti et al, 2015, pp. 5

⁶ European Commission, 2010

⁷ European Commission, 2018

⁸ European Commission Strategy, Priorities 2019-2024, A Europe Fit for Digital Age

⁹ European Commission, Digital Single Market, Action Plan 2016-2020, Accelerating digital transformation

¹⁰ European Commission Strategy, Priorities 2019-2024, A Europe Fit for Digital Age

Compass roadmap¹¹, care include dezvoltarea de servicii publice și administrare digitală, accesibile și centrate pe om, 100% furnizare de servicii publice cheie pentru cetățenii europeni și firmele europene. Prin instrumente tehnologice avansate:

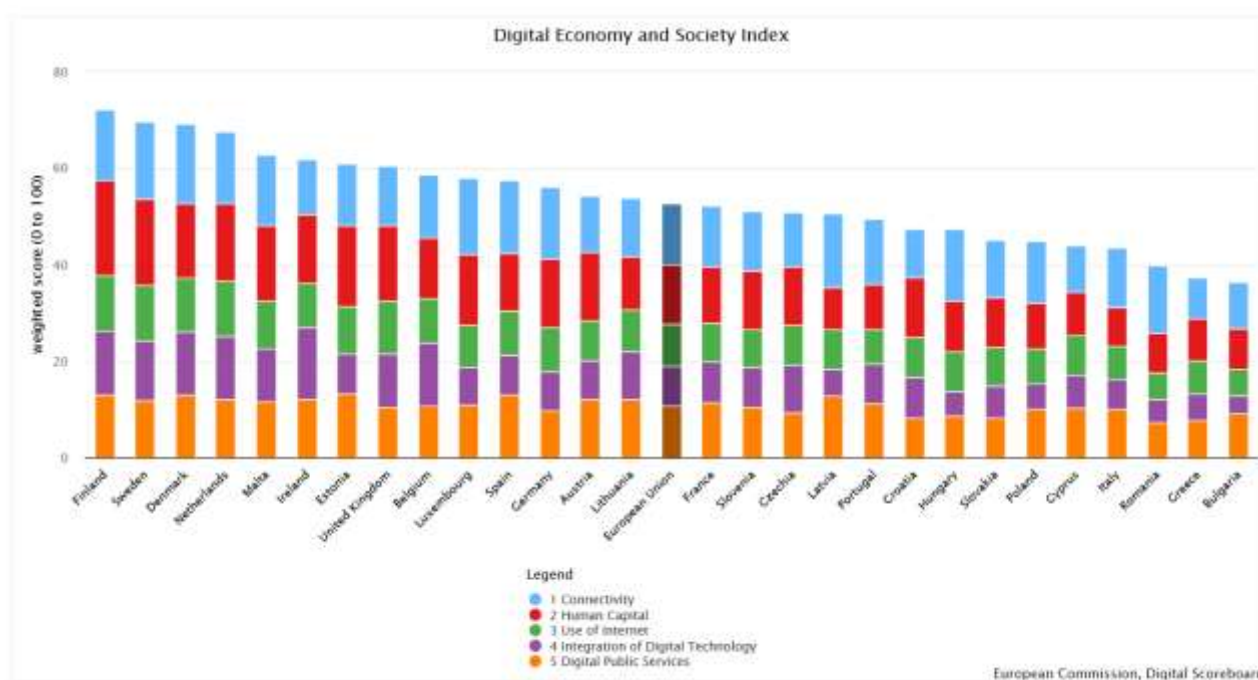
„E-guvernarea îți propune să îmbunătățească relația dintre oameni și guvernul lor...să facă furnizarea de servicii publice mai eficace, mai accesibilă și mai receptivă la nevoile oamenilor...creșterea participării la luarea deciziilor și a face ca instituțiile publice să devină mai transparente și mai responsabile.¹²”

Pentru a măsura progresul în adoptarea tehnologiilor digitale, Comisia Europeană a dezvoltat **Indicele Economiei și Societății Digitale (Digital Economy and Society-DESI)**¹³. Acest indice este rezultatul ponderii a cinci variabile principale:

„1 - Conectivitate (25%), 2 - Capital Uman (25%), 3 - Utilizarea internetului (15%), 4 - Integrarea tehnologiei digitale (20%) și 5 - Servicii publice digitale (15%).”

Se acordă un punctaj de la minim 0 la maxim 100. Fig. 1 arată rezultatele pentru indicele DESI în anul 2020. România are cele de-al treilea cel mai slab scor, arătând că este nevoie de noi inițiative de tehnologie digitală, cum ar fi un card social de identitate.

Fig. 1 - Indicele Economiei și Societății Digitale, 2020: pentru fiecare stat membru



Sursa: DESI Composite Index 2020¹⁴

¹¹ European Commission Strategy, Priorities 2019-2024, A Europe fit for the digital age, Europe's Digital Decade: digital targets for 2030

¹² UNDESA, 2016

¹³ European Commission, Digital Strategy, The Digital Economy and Society Index,

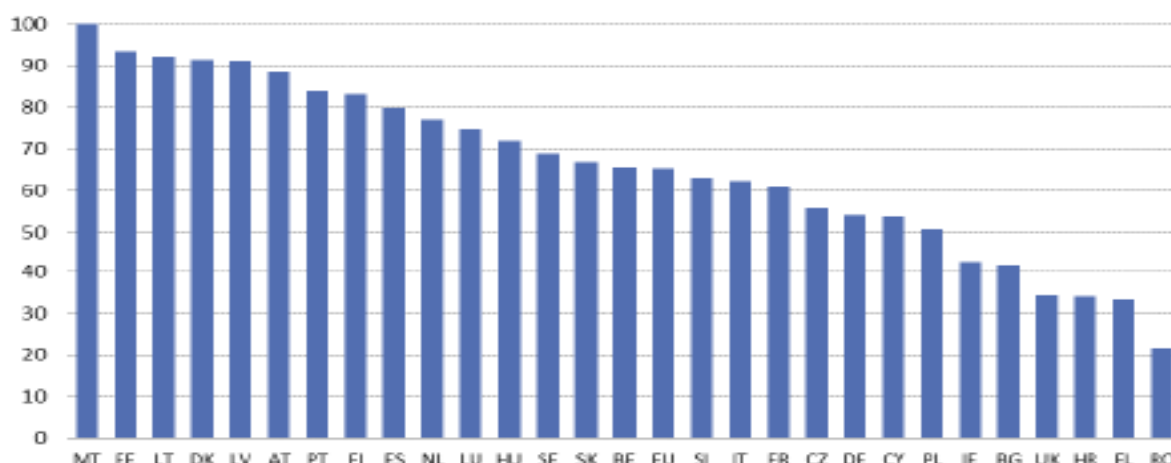
¹⁴ European Commission, Digital Agenda, DESI Composite Index

În DESI sunt identificați patru factori cheie pentru furnizarea și disponibilitatea serviciilor online¹⁵:

- Identificare electronică (eID): un document emis de guvern pentru identificare și autentificare online.
- eDocument: un document care a fost autentificat de emitentul său prin utilizarea oricăror mijloace recunoscute de legislația națională în vigoare, în special pentru folosirea semnăturilor electronice (nu și pentru un document Word sau PDF obișnuit).
- Surse autentice (denumite și formulare precompletate în DESI): registre de bază utilizate de guverne pentru a valida sau a prelua automat date referitoare la persoane sau firme.
- Poșta digitală: evaluează dacă autoritățile publice permit oamenilor să comunice doar online, reducând scrisorile pe hârtie. Poșta digitală se referă la posibilitatea guvernelor de a comunica cu oamenii sau cu antreprenorii doar prin mijloace electronice, cum ar fi adresele electronice de e-mail.

Evaluând progresul în statele membre ale UE, indicatorul de identificare electronică (eID) este 61 în 2019, indicatorul eDocument este de 71, indicatorul surselor autentice este de 59.4, iar indicatorul poșta digitală este de 72.6. După cum arată Fig. 2, în 2019 România se află cu mult în urma altor state membre, fiind pe ultimul loc.¹⁶

Fig. 2 – Factori cheie ai tehnologiilor digitale: progres în statele membre (scor de la 0 la 100), 2019



Sursa: European Commission, Digital Agenda, Digital Economy and Society Index

Dezvoltarea cardurilor sociale de identitate va crește performanța scăzută a României în ceea ce privește transformarea digitală. Un motiv important este faptul că există o relație puternică între amploarea muncii nedeclarate și adoptarea tehnologiilor digitale.

Numeroase studii constată că tehnologiile digitale ar putea limita sfera muncii nedeclarate¹⁷. Două studii exploratorii au sugerat, de asemenea, că această relație între tehnologiile digitale și munca nedeclarată există în Europa Centrală și de Est¹⁸.

¹⁵ European Commission, 2020

¹⁶ European Commission, Digital Agenda, Digital Economy and Society Index

¹⁷ Chacaltana et al., 2018; Elbahnasawy, 2021; Goel și Saunoris, 2016; Remeikiene și Gaspareniene, 2016; Rohman și Veiga, 2017; Son et al., 2017; Uyar et al., 2021; Veiga și Ibrahim, 2017

¹⁸ Bayar, 2016; Zait și Horodnic, 2021

Munca nedeclarată aici se referă la:

„orice activități plătite care sunt legale în ceea ce privește natura lor, dar nedeclarate către autoritățile publice, ținând seama de diferențele dintre sistemele de reglementare ale statelor membre”¹⁹

Țările membre UE folosesc definiții diferite, dar toate includ nerespectarea fie a legislației, fie a reglementărilor fiscale, de muncă și/sau de securitate socială.²⁰

Dacă o activitate plătită este neconformă în alte moduri, ea nu este clasificată ca și muncă nedeclarată:

„Dacă bunurile și serviciile furnizate sunt ilegale (ex: producția sau traficul de droguri, arme de foc, persoane sau spălarea de bani, interzise prin lege), această activitate face parte din economia criminală extinsă, adică **economia subterană** (deseori definită ca incluzând atât economia nedeclarată, cât și economia criminală).”²¹

Figurile 3 și 4 prezintă relația dintre adoptarea tehnologiei digitale, măsurate prin DESI și prevalența muncii nedeclarate și a economiei subterane în UE. Acest lucru arată că există o corelație puternică, semnificativă statistic.

Figura 3 examinează munca nedeclarată ca proporție din totalul forței de muncă și arată faptul că țările cu nivel scăzut de adoptare a tehnologiilor digitale, măsurate prin DESI, au niveluri semnificativ mai ridicate de muncă nedeclarată ca procent din totalul aportului de muncă.²² Într-adevăr, România are al treilea cel mai scăzut nivel de adoptare a tehnologiilor digitale și al treilea cel mai înalt nivel de muncă nedeclarată, cu 18,9% din totalul forței de muncă din sectorul privat.

Fig. 3 – Relația dintre munca nedeclarată (% din aportul de muncă) și DESI



Sursa: date extrase din Williams et al, 2017

¹⁹ European Commission, 2007

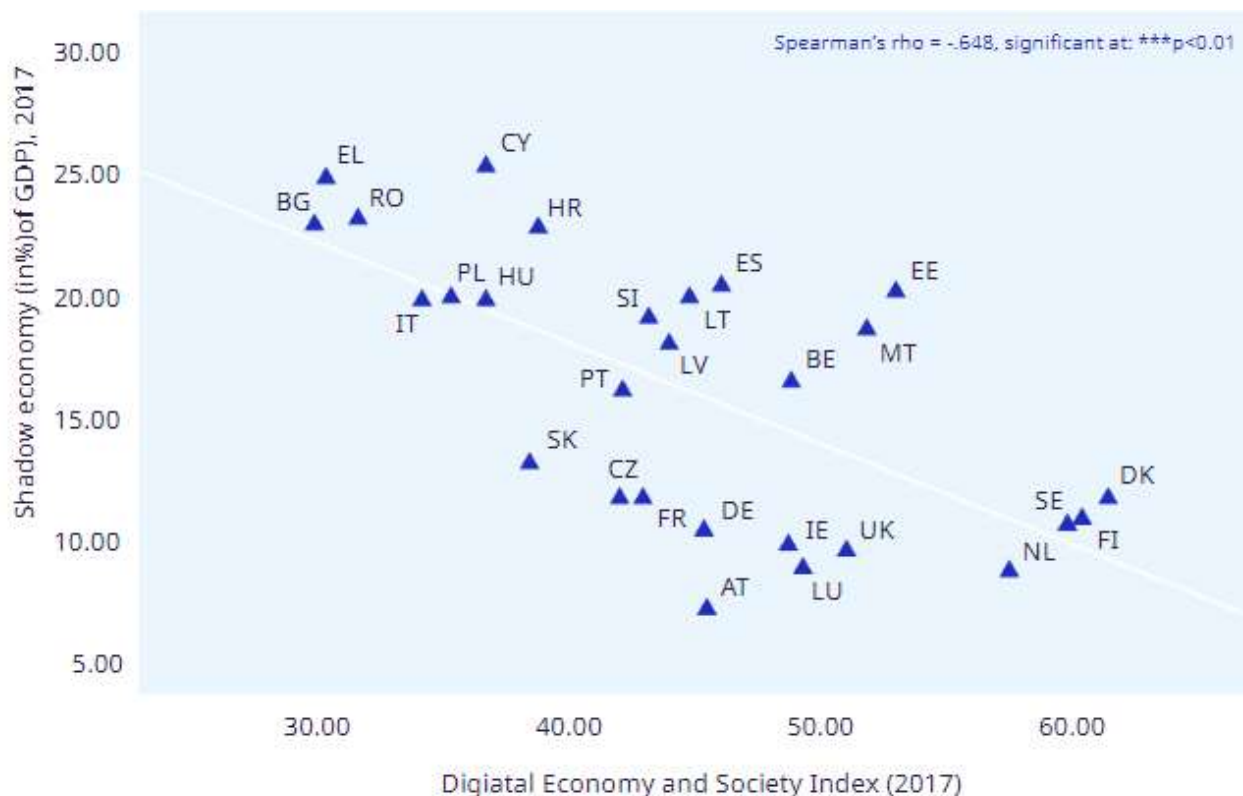
²⁰ Pentru definițiile utilizate de statele membre: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1322&langId=en>

²¹ European Platform Tackling Undeclared Work, 2017

²² Williams et al, 2017, pp. 13

Figura 4 examinează relația dintre adoptarea tehnologiilor digitale și dimensiunea economiei subterane și arată faptul că țările cu un nivel scăzut de adoptare a tehnologiilor digitale, măsurate prin DESI, au economii subterane semnificativ mai mari.²³ Într-adevăr, România are al treilea cel mai scăzut nivel de adoptare a tehnologiilor digitale și a treia cea mai mare economie subterană din UE.

Fig. 4 - Relația dintre economia subterană (% din PIB) și DESI



Sursa: date extrase din Medina și Schneider, 2019

În consecință, dezvoltarea unui card social de identitate digitală este o modalitate prin care România să schimbe poziția scăzută din clasamentul UE privind adoptarea tehnologiilor digitale și modernizarea digitală. Dezvoltare unui astfel de card ar oferi României un instrument de certificare a lucrătorilor care dețin date electronice. Cu alte cuvinte, este un instrument inovator, cu utilizare intensivă a informațiilor și bazat pe conectivitate.

Din examinarea sondajelor efectuate cu privire la prevalența cardurilor sociale de identitate în Europa, primul studiu cunoscut a fost realizat în 2010 ca și componentă a studiului de fezabilitate pentru Platforma Europeană care abordează Munca Nedecarată.²⁴ Prin acest studiu s-a constatat că 2/3 din țările europene aveau o anumită formă a cardurilor sociale de identitate la locul de muncă și 70% din experții intervievați în 2010 le-au considerat un instrument eficient, restul de 30% afirmând că nu sunt nici eficiente, nici ineficiente, nimeni nu a văzut instrumentul ca fiind ineficient.²⁵

În 2017 a fost realizat un sondaj pe reprezentanți naționali de pe Platforma Europeană care abordează

²³ Medina și Schneider, 2019

²⁴ European Commission, Employment, Social Affairs & Inclusion Platform

²⁵ Dekker et al, 2010

Munca Nedecarată și a relevat că 48% din cele 23 de țări europene care au participat aveau carduri sociale de identitate obligatorii la locul de muncă. Cu toate acestea, adoptarea cardurilor sociale de identitate obligatorii la locul de muncă nu a fost distribuită uniform din punct de vedere geografic. 71% din țările vest-europene care au răspuns au făcut acest lucru, 67% din țările nordice și doar 44% din țările din Europa Centrală și de Est, nicio țară din Europa de Sud.²⁶

Prin urmare, cum se poate realiza acest lucru? În capitolul următor este realizată o analiză a utilizării cardurilor sociale de identitate în alte țări europene pentru a înțelege posibilitatea introducerii unui astfel de card în România.

Referințe	
Surse și resurse utilizate	(1) *** (2010), <i>Act on Workplace ID Cards and Workplace Inspection no. 42/2010</i>, Iceland: Ministry of Social Affairs and Social Security, http://www.skirteini.is/wp-content/uploads/pdf/Act-on-Workplace-ID-Cards-and-Workplace-Inspection-No-42-2010.pdf (2) Bayar, Y. (2016), <i>Public governance and shadow economy in Central and Eastern European countries</i>, Administration and Public Management Review, issue 27, pp. 62-73, https://econpapers.repec.org/article/romrampas/v_3a2016_3ay_3a2016_3ai_3a27_3ap_3a62-73.htm (3) Briganti, F., Machalska, M., Steinmeyer, H-D, Buelen, W. (2015) <i>Social Identity Cards in the European Construction industry</i>, Brussels: EFBWW/FIEC, https://www.efbww.eu/publications-and-downloads/reports-and-studies/nunc-auctor-elit-sit-amet-accumsan-pretium/36-a (4) Chacaltana, J., Leung, V., Lee, M. (2018). <i>New technologies and the transition to formality: The trend towards e-formality</i>, Employment Working Paper No. 247, ILO https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_635996/lang--en/index.htm (5) Dekker, H., Oranje, E., Renooy, P., Rosing, F., Williams, C.C. (2010), <i>Joining up in the fight against undeclared work in the European Union</i>, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=en (6) Elbahnasawy, N. G., (2021) <i>Can e-government limit the scope of the informal economy?</i> World Development, vol. 139, March 2021, 105341, https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0305750X2030468X (7) European Commission (2007), <i>Stepping up the Fight against Undeclared Work</i>, Brussels, https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&langId=en&newsId=135&furtherNews=yes (8) European Commission (2010), <i>Europe 2020. A Strategy for smart, sustainable and inclusive growth</i>, Brussels, 03.03.2010, https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf (9) European Commission (2018), <i>eGovernment in the European Union</i>, Brussels, https://joinup.ec.europa.eu/sites/default/files/inline-files/eGovernment_in_EU_June_2018_0.pdf (10) European Commission (2020) <i>Digital Economy and Society Index (DESI) 2020: Digital public services</i>, European Commission, Brussels. (11) Goel, R.K., Saunoris, J.W. (2016) <i>Virtual Versus Physical Government Decentralization: Effects on Corruption and the Shadow Economy</i>, Public Budgeting and Finance, vol. 36, issue 4, pp. 68-93, https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/pbaf.12105 (12) Medina, L., Schneider, F. (2019), <i>Shedding Light on the Shadow Economy: A Global Database and the Interaction with the Official One</i>, CESifo Working Paper No. 7981, https://www.cesifo.org/en/publikationen/2019/working-paper/shedding-light-shadow-economy-global-database-and-interaction (13) Remeikiene, R., Gaspareniene, L., (2016), <i>Evaluation of digital shadow economy prevention measures</i>, Economics and Culture, vol. 13, issue 1, https://www.researchgate.net/publication/304536847_Evaluation_of_Digital_Shadow_Economy_Prevention_Measures (14) Rohman, I. K., Veiga, L., (2017), <i>Against the Shadow: the Role of e-Government</i>, Proceedings of the 18th Annual International Conference on Digital Government Research, Project: Socio Economic Impact on Digital Governance, pp. 319-328, https://www.researchgate.net/publication/317269810_Against_the_Shadow_the_Role_of_e-

²⁶ Williams și Puts, 2017

Government

- (15) Son, V., Dey, P.K., Anand, R., Malhotra, C., Banwet, D. K., (2017), *Digitizing grey portions of e-governance*, Transforming Government: People, Process, Policy, vol. 11, issue 3, pp. 419-455, https://www.researchgate.net/publication/319361165_Digitizing_grey_portions_of_e-governance
- (16) United Nations Department of Economic and Social Affairs (UNDESA) (2016) E-Government Survey 2016: E-Government in support of sustainable development, UNDESA, New York. <https://publicadministration.un.org/egovkb/Portals/egovkb/Documents/un/2016-Survey/E-Government%20Survey%202016.pdf>
- (17) Uyar, A., Nimer, K., Kuzey, C., Shahbaz, M., Schneider, F., (2021), *Can e-government initiatives alleviate tax evasion? The moderation effect of ICT*, Technological Forecasting and Social Change, vol. 166, issue 2, Project: Estimation of EKC for India, https://www.researchgate.net/publication/348602388_Can_e-government_initiatives_alleviate_tax_evasion_The_moderation_effect_of_ICT
- (18) Veiga, L. and Ibrahim, R., (2017), *e-Government and the Shadow Economy: Evidence from across the Globe*, International Conference on Electronic Government, Electronic Government, pp. 105-116, https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-64677-0_9
- (19) Williams, C.C., Horodnic, I.A., Bejakovic, P., Mikulic, D., Franic, J., Kadir, A. (2017), *An evaluation of the scale of undeclared work in the European Union and its structural determinants: estimates using the Labour Input Method (LIM)*, Brussels: European Commission, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19002&langId=en>
- (20) Williams, C.C., Puts, E. (2017), *European Platform Undeclared Work 2017 Platform Survey Report: organisational characteristics of enforcement bodies, measures adopted to tackle undeclared work, and the use of databases and digital tools*, European Commission, Brussels, https://www.researchgate.net/publication/321959578_European_Platform_Undeclared_Work_2017_Platform_Survey_Report_Organisational_Characteristics_of_Enforcement_Bodies_Measures_Adopted_to_Tackle_Undeclared_Work_and_the_Use_of_Databases_and_Digital_Tools
- (21) Zait, A., Horodnic, I.A. (2021), *Degree of e-government development and level of informal economy: a nudge from the COVID-19 pandemic?* în T. Hemker, R. Müller-Török, A. Prosser, P. Sasvári, D. Scola și N. Urs (eds.), Central and Eastern European eDem and eGov Days 2021 Conference proceedings, pp. 33-43 <https://ocgitservice.com/demo/ceeegov2021/files/CEEeGov2021.pdf>
- (22) European Commission Strategy, Priorities 2019-2024, A Europe fit for the digital age, Shaping's Europe's Digital Future, https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/shaping-europe-digital-future_en
- (23) European Commission, Digital Agenda, DESI Composite Index, https://digital-agenda-data.eu/charts/desi-composite#chart={%22indicator%22:%22desi_sliders%22,%22breakdown%22:{%22desi_1_conn%22:5,%22desi_2_hc%22:5,%22desi_3_ui%22:3,%22desi_4_idt%22:4,%22desi_5_dps%22:3},{%22unit-measure%22:%22pc_desi_sliders%22,%22time-period%22:%222020%22}}
- (24) European Commission Strategy, Priorities 2019-2024, A Europe Fit for Digital Age, https://ec.europa.eu/commission/priorities/digital-single-market_en
- (25) European Commission Strategy, Priorities 2019-2024, A Europe fit for the digital age, Europe's Digital Decade: digital targets for 2030, https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_en
- (26) European Commission, Digital Agenda, Digital Economy and Society Index, <https://digital-agenda-data.eu/datasets/desi/indicators>
- (27) European Commission, Digital Single Market, Action Plan 2016-2020, Accelerating digital transformation, <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/communication-eu-egovernment-action-plan-2016-2020-accelerating-digital-transformation>
- (28) European Commission, Digital Strategy, The Digital Economy and Society Index, <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi>
- (29) European Commission, Employment, Social Affairs & Inclusion Platform, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1299&langId=en>
- (30) European Commission, Undeclared work in European countries: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1322&langId=en>
- (31) European Platform Tackling Undeclared Work (2017), *Glossary of terms*, Brussels, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20304&langId=en>

3. Carduri sociale de identitate – studii de caz

Acest capitol analizează utilizarea cardurilor sociale de identitate din 11 țări și anume: Belgia, Finlanda, Franța, Islanda, Italia, Lituania, Luxemburg, Olanda, Norvegia, Spania și Suedia. Pentru fiecare caz în parte sunt prezentate următoarele informații (dacă sunt disponibile):

- Contextul care a dus la implementarea măsurii, anul în care a devenit aplicabilă;
- Scopul și obiectivele implementării măsurii;
- Descrierea măsurii, inclusiv obligatoriu/opțional, soluție tehnică (card simplu, card cu cip, aplicație pe telefon, etc.), emitent, informații colectate/stocate, bază legală, instituții/organizații cu acces la date, valabilitate, etc.);
- Grupuri țintă și organizații implicate;
- Resurse necesare implementării măsurii, instrumentelor financiare, costuri;
- Rezultate (inclusiv procentul de utilizare, impactul asupra muncii fără forme legale, etc).

Această analiză în profunzime a proiectării cardurilor sociale de **identitate se bazează, în mare măsură, pentru unele din țările analizate, pe analiza cuprinzătoare realizată anterior de Briganti et al (2015). Au fost efectuate, apoi, cercetări documentare ale surselor menționate în Secțiunea 1²⁷ pentru a încorpora cele mai recente date disponibile în mediul public și pentru a se asigura că datele furnizate sunt cât mai actuale cu putință, cu citarea surselor și a datelor.** Acest studiu realizat de Briganti et al, 2015, nu a analizat Islanda și Norvegia, care sunt incluse în analiza de față. Această analiză care cuprinde cele 11 țări va permite, apoi, o evaluare comparativă a asemănărilor și diferențelor în utilizarea cardurilor sociale de identitate, efectuată în capitolul următor.

²⁷ Briganti et al, 2015, pp. 6-7

3.1 BELGIA

	Descriere 
Context	Conform sondajului Eurobarometru nr. 498 din 2019 privind munca nedeclarată, 24% din toată munca nedeclarată din Belgia este în sectorul reparațiilor și renovărilor²⁸. Prin urmare, pentru a aborda munca nedeclarată în această țară, este esențială abordarea muncii nedeclarate în sectorul de construcții. Belgia folosește de mult timp carduri sociale de identitate în sectorul construcțiilor, iar partenerii sociali au efectuat mai multe experimente²⁹. Între 1990 și 1994 a fost emis un card pentru a combate fraudele sociale. Acest experiment a fost întreprins în cooperare cu Oficiul Național de Securitate Socială (NSSO-National Social Security Office) și a fost considerat eficient în abordarea fraudei sociale. Din 1995 până în 1998 a existat un alt card social de identitate de tip A, din nou o identificare vizuală pentru a combate munca nedeclarată. Experimentul a fost, din nou, realizat în cooperare cu NSSO. În 1999 a fost emis un alt card, cardul nominal de ajutor de șomaj C 3.2 A, în cooperare cu Oficiul Național pentru Șomaj. Din august 2013 a fost realizat un test experimental pe 8 șantiere de construcții de către partenerii sociali. În urma lui, pe 15 septembrie 2014 a apărut ConstruBadge. Partenerii sociali belgieni din sectorul construcțiilor au creat Fondul de Securitate Socială din Industria de Construcții, fbz-fse Constructiv, și l-au responsabilizat cu crearea și implementarea acestui card la locurile de muncă din construcții.
Scop și obiective	Scopul ConstruBadge este de a verifica vizual lucrătorii din construcții în lupta împotriva fraudei sociale. Construbadge poate fi folosit pentru a facilita înregistrarea lucrătorilor din șantierele de construcții.
Descrierea măsurii	<i>Obligativ/optional</i> Optional. ConstruBadge nu este, încă, obligativ. Cu toate acestea, partenerii sociali din sectorul de construcții doresc o legislație națională care să impună utilizarea obligatorie a unui card social de identitate ca instrument de identificare. Dacă vor avea succes, ConstruBadge va deveni un instrument obligativ.

²⁸ EFBWW și FIEC, 2020

²⁹ Briganti et al, 2015, pp. 13

În plus față de ConstruBadge a fost introdus și Checkin@Work³⁰. Checkin@Work³¹ este un serviciu online de înregistrare a prezenței la locul de muncă. Prin acest sistem, angajatorii și antreprenorii înregistrează zilnic prezența angajaților lor, a subcontractanților acestora și a subcontractanților independenți. **Înregistrarea utilizând Checkin@Work este obligatorie pentru șantierele care au un cost total mai mare sau egal cu 500.000 euro, fără TVA.**

Înregistrarea prezenței (Checkin@work) la sosirea pe șantier a devenit obligatorie începând cu 1 aprilie 2014. Checkin@Work abordează munca nedeclarată înregistrând cine se află pe un șantier, orele petrecute acolo, pentru cine lucrează și statutul de angajat. Acest lucru permite efectuarea de inspecții specifice. Antreprenorul general este responsabil pentru Checkin@work. El trebuie să își informeze subcontractanții că înregistrarea prezenței este obligatorie și să se asigure că aceștia se înregistrează corect. NSSO ajută prin transmiterea, în prealabil, a unui e-mail în care indică dacă un anumit loc de muncă îndeplinește toate condițiile privind înregistrarea timpului de muncă. Următoarele informații trebuie colectate:

- Datele personale ale angajatului (număr național de înregistrare, număr BIS sau număr L1 Limosa)
- Amplasarea șantierului (prin codul introdus în Declarația de Lucrări sub 30a)
- Date de identificare ale angajatorului (numărul companiei)
- Data intrării (nu și ora)

Checkin@Work se poate face fie folosind un telefon, fie un computer. Cei care nu se înregistrează primesc o sancțiune echivalentă cu 5% din valoarea lucrării în derulare. Această cifră este calculată pentru valoarea contractului dintre antreprenor și subcontractant. Pentru subcontractanții care au datorii pentru plățile de asigurări sociale, 35% din valoarea plății este dedusă și plătită către NSSO.

Soluție tehnică

Card cu cip. Cardul social de identitate belgian identifică lucrătorii folosind atât informații vizuale, cu o fotografie, cât și informații digitale, folosind un cip electronic și o antenă RFID. Falsificarea este dificilă.

Emitent

Un lucrător în construcții care este înregistrat la NSSO primește automat un ConstruBadge de la fbz-fse Constructiv. Acest lucru înseamnă că el nu trebuie să aplice pentru acesta.

Emiterea ConstruBadge este automată³². Când un lucrător belgian apare în datele DmfA³³ sau Dimona³⁴, fotografia lucrătorului este primită automat prin Registrul Național al eID. Fbz-fse Constructiv colectează datele și le transmite către Syx Graphics³⁵ printr-un serviciu web securizat. Verificări automate sunt folosite în fiecare etapă. Syx Graphics folosește o cerneală specializată, precum și un top cu

³⁰ Un video despre Checkin@Work poate fi vizionat: <https://www.youtube.com/watch?v=tDITwS4wDQQ>

³¹ Constructiv site, about Construbadge and Checkin@work

³² Briganti et al, 2015, pp. 11

³³ DmfA = declarații trimestriale ale angajatorilor privind salariile și activitatea lucrătorilor

³⁴ Dimona = declarații zilnice ale angajatorilor de intrare/ieșire ale lucrătorilor

³⁵ Syx Graphics este cel mai mare furnizor de carduri de plastic și servicii adiacente în Belgia

hologramă pentru a preveni replicarea frauduloasă și criptarea la nivel înalt. Cardul este, apoi, livrat la domiciliul lucrătorului.

Pentru un lucrător străin, între timp, procesul este inițiat atunci când există o declarație în baza de date LIMOSA³⁶. Fbz-fse Constructiv contactează automat angajatorul, care plătește 20 de euro pentru fiecare card al fiecărui lucrător și acest cost este suficient pentru a acoperi toate costurile de producție ale ConstruBadge (inclusiv trimiterea acestuia către lucrător, care trebuie să fie o adresă belgiană). Angajatorul este responsabil de încărcarea fotografiei lucrătorului în aplicația web a fbz-fse Constructiv. După realizarea acestui lucru, ConstruBadge este expediat la adresa pe care a transmis-o angajatorul străin.

Producția de carduri are multe verificări și echilibrări. Fbz-fse Constructiv efectuează verificări asupra validității informațiilor primite. Schimbul de informații de la fbz-fse Constructiv la Syx Graphics este verificată constant de fbz-fse Constructiv. Asigurarea calității producției cardurilor și a datelor stocate este realizată continuu de Syx Graphics.

Informații colectate/stocate

Cardurile au capacitatea de a deține 28 de informații separate pentru o serie de scopuri diferite. Aceste informații includ fotografia și numele lucrătorului, numele angajatorului, numerele de identificare ale angajatului și angajatorului, numărul cardului, codul de bare și data de valabilitate; informații despre instruirea efectuată cu succes, sănătate și securitate ocupațională, experiența de lucru în sectorul de construcții și informații suplimentare, incluzând deținerea permisului de conducere și aplicații care pot fi utilizate pentru a oferi acces pe șantierele de construcții.

Dacă este furat sau pierdut, angajatorul informează fbz-fse Constructiv folosind o aplicație web construită special pentru acest scop. Cardul anterior va fi oprit din funcționare și va fi emis un nou card. Singurele informații stocate în prezent sunt numărul cardului, numele lucrătorului, numărul de identitate a securității sociale și numele angajatorului. Dacă oricare din acestea suportă modificări, se emite un nou card. Dacă sunt activate și alte informații suplimentare, cipul cardului se actualizează automat atunci când cardul este glisat pentru prima dată într-un cititor care se conectează la baza de date fbz-fse Constructiv.

Bază legală

Aceasta a fost inițiativa voluntară a partenerilor sociali în colaborare cu autoritățile decidente. Din 2014, înregistrarea lucrătorilor este obligatorie prin Checkin@Work pentru șantierele care au un cost total mai mare sau egal cu 500.000 euro, fără TVA.

Instituții/organizații cu acces la date

Toate organizațiile implicate în sistemul de securitate socială din Belgia, care include fbz-fse Constructiv, împărtășesc datele prin Banca Intersecție privind Securitatea Socială (CBSS-Crossroads Bank of Social Security)³⁷. Fiecare organizație autentifică datele pe care le furnizează CBSS și promite să partajeze aceste date cu celelalte organizații partenere din CBSS care ar putea găsi utile

³⁶ LIMOSA = declarații zilnice privind ocuparea lucrătorilor străini detașați

³⁷ CBSS-Crossroads Bank of Social Security site

	aceste informații. Avantajului acestui sistem CBSS este că angajatorul trebuie să trimită informații specifice o singură dată și nu de mai multe ori către mai multe organizații. Fbz-fse Constructiv primește toate informațiile de care are nevoie despre lucrătorii în construcții din rețeaua CBSS. DmfA poate furniza informații despre salariile și activitatea lucrătorilor belgieni transmise de angajatorul lor. Dimona poate furniza informații despre orele zilnice de lucru ale lucrătorilor belgieni transmise de angajatorii lor. Poate face același lucru pentru lucrătorii detașați. Registrul Național al eID poate furniza fotografia lucrătorului. <i>Valabilitate</i> ConstruBadge este valabil doar 12 luni.
Grupuri țintă și organizații implicate	<i>Grupuri țintă</i> Angajatorii și angajații din sectorul de construcții. Este destinat lucrătorilor din companiile belgiene de construcții, precum și din companiile străine care lucrează pe teritoriul belgian. Lucrătorii temporari, care se încadrează în aceste categorii, primesc și ei un ConstruBadge. <i>Organizații implicate</i> - fbz-fse Constructiv - CBSS - Syx Graphics - NSSO - Registrul Național al eID
Resurse necesare pentru implementarea măsurii	Costurile cardurilor sunt suportate prin plăți trimestriale pe care angajatorii belgieni din sectorul construcțiilor le fac către fbz-fse Constructiv. Angajatorii străini, însă, plătesc 20 de euro pentru fiecare card solicitat, care acoperă costurile pentru emiterea și trimiterea cardului de către fbz-fse Constructiv (inclusiv taxele poștale).

	Rezultate
Atingerea obiectivelor	În august 2013 a fost demarat un experiment pe 8 șantiere de construcții de către fbz-fse Constructiv³⁸. Aceste șantiere au variat ca mărime și tip de lucrare. Locurile de muncă pentru experiment au inclus șantier de construcții imobiliare, proiect de renoare a unui spital, proiect de infrastructură, etc. Șantierele au fost alese cu un număr de lucrători variind de la 5 pe un șantier la 500 pe un alt șantier. În cele din urmă, au fost alese unele șantiere statice (ex: șantier de construcții imobiliare) și unele șantiere mobile (ex: reparații de drumuri). În total au fost alocate lucrătorilor 8000 de carduri pentru aceste 8 locuri de muncă. Scopul principal al acestui experiment a fost asigurarea calității cardurilor

³⁸ Briganti et al, 2015, pp. 12

	ca și entități fizice, precum și fezabilitatea și caracterul practic al producerii și distribuirii cardurilor. A permis și eliminarea oricăror erori. În urma acestui experiment, abia pe 15 septembrie 2014 cardul a fost pus la dispoziția tuturor lucrătorilor din construcții. Până pe 17 septembrie 2014 au fost emise 5000 de carduri lucrătorilor străini și 160000 carduri lucrătorilor belgieni. Din acel moment, cardurile au fost adoptate pe scară largă pentru șantierele mari, chiar dacă nu sunt obligatorii. Există, totuși, înregistrarea obligatorie a lucrătorilor în Checkin@Work pentru șantierele mari de construcții. Cu toate acestea, deși unele guverne anterioare au avut intenția de a face obligatoriu acest card pentru toți lucrătorii din construcții, nu se știe dacă se va continua acest demers. Unul din motivele pentru care cardul este răspândit se poate datora integrării „terților”³⁹ în aplicațiile software utilizate în sfera construcțiilor (ex: pentru a intra pe șantier). Nu a fost realizată nicio evaluare în detaliu a impactului acestui card asupra prevenirii muncii nedeclarate sau asupra transformării muncii nedeclarate în muncă declarată.
--	---

Referințe	
Surse și resurse utile	(1) Briganti, F., Machalska, M., Steinmeyer, H-D, Buelen, W. (2015) <i>Social Identity Cards in the European Construction industry</i>, Brussels: EFBWW/FIEC, https://www.efbww.eu/publications-and-downloads/reports-and-studies/nunc-auctor-elit-sit-amet-accumsan-pretium/36-a (2) EFBWW, FIEC (2020), <i>Tackling undeclared work in the construction sector: a toolkit</i>, Brussels, https://www.efbww.eu/publications-and-downloads/reports-and-studies/toolkit-of-the-efbww-and-fiec-to-tackle-undeclared-work-in-the-c/737-a (3) CBSS-Crossroads Bank of Social Security site: https://www.ksz-bcss.fgov.be/en (4) Chekin@Work video: https://www.youtube.com/watch?v=tDITwS4wDQQ (5) Traxgo, about Construbadge: https://www.traxgo.be/en/construbadge/ (6) Construbadge site: www.construbadge.be (7) Constructiv site, about Construbadge and Checkin@work: https://www.constructiv.be/en-US/Werkgevers/ConstruBadge/Toepassing-en-ConstruBadge/Checkin@work.aspx

³⁹ Terți = lucrători din statele care nu sunt membre UE

3.2 FINLANDA

	Descriere 
Context	Conform sondajului Eurobarometru nr. 498 din 2019 privind munca nedeclarată, 21% din toată munca nedeclarată din Finlanda este în sectorul reparațiilor și renovărilor⁴⁰. Prin urmare, pentru a aborda munca nedeclarată în această țară, este esențială abordarea muncii nedeclarate în sectorul de construcții. În Finlanda au existat mai multe tipuri de carduri de identitate utilizate pe șantierele de construcții, deoarece unele companii și-au creat propriile sisteme de carduri și există un număr de producători comerciali de carduri. În general, acestea sunt carduri fără cip. Confederația Companiilor Finlandeze de Construcții și membrii săi au luat o decizie în martie 2014. Ele au declarat că doar card, Valtti-älykortti, va fi folosit pe șantierele lor. Ele au declarat, de asemenea, că intenționează ca acest card să devină un card standard⁴¹. Sindicatul din industria construcțiilor din Finlanda a cerut ca numărul de identificare fiscală să fie inclus pe card. Ideea a fost acceptată.
Scop și obiective	Scopul principal al cardului social de identitate este de a identifica care sunt lucrătorii și angajatorii de pe un șantier. În cazul în care este necesar un permis de muncă, așa cum este în cazul lucrătorilor străini, scopul este și identificarea naționalității lucrătorului⁴². Prin urmare, cardul permite identificarea tuturor lucrătorilor și angajatorilor pe un șantier. Poate fi folosit pentru a intra pe un șantier în lucru prin porți și poate oferi acces electronic pentru a opera mașini și echipamente specifice. Antreprenorii generali le folosesc, în special, pentru a avea acces pe șantier prin porți electronice și le citează prin operarea unor „mașini de ștanțare” pentru a înregistra când intră și ies lucrătorii de pe un șantier⁴³. A fost solicitată includerea numărului de identificare fiscală pe card astfel încât să aibă loc respectarea legislației fiscale și să fie plătit impozitul pe venit către organismul de executare fiscală. Acest lucru se datorează faptului că există acorduri variabile privind impozitele cu țări diferite și, prin urmare, cetățenii străini au cerințe diferite în ceea ce privește obligațiile fiscale în Finlanda. Astfel

⁴⁰ EFBWW și FIEC, 2020

⁴¹ Briganti et al, 2015, pp. 17

⁴² Briganti et al, 2015, pp. 18

⁴³ Vastuu Group about Valttikortti

	că se facilitează plata obligațiilor fiscale fie în Finlanda, fie în țara de origine a lucrătorului. Autoritatea fiscală finlandeză este notificată lunar cu privire la lucrătorii de pe un șantier și cât se plătește de fiecare angajator în parte. Acest lucru permite autorității fiscale efectuarea de verificări încrucișate cu informațiile furnizate de angajatori.
Descrierea măsurii	<i>Obligatoriu/opțional</i> Obligatoriu. Toți lucrătorii de pe șantierele de construcții comune trebuie să dețină un card cu numele lor și numărul fiscal și acesta trebuie să fie vizibil în orice moment (de ex: pe cască sau purtat vizibil pe haine). Având în vedere că două sau mai multe companii operează majoritatea locurilor de muncă din construcții, acest lucru înseamnă că aproape toate șantiere au această obligativitate. Este acoperită o gamă largă de lucrători, nefiind incluse doar persoanele care desfășoară activități independente, ci și agenții de securitate și arhitecții. Sunt incluși și lucrătorii care stau pe un șantier mai puțin de o oră, dar dacă livrează mărfuri și materiale, nu este necesar să aibă acest card. Singurele șantiere scutite sunt cele în care se construiește un imobil/casă de către o persoană pentru folosul propriu⁴⁴. Antreprenorul general este responsabil ca toți lucrătorii să se asigure că poartă la vedere acest card și trebuie să verifice acest lucru la intrarea pe șantier. Inspectorii de muncă pot efectua inspecțiile fie singuri, fie în cadrul operațiunilor comune cu reprezentanții altor autorități (de ex: poliția sau inspectorii fiscali). Se acordă amenzi celor care nu au carduri. Amenzile se aplică lucrătorilor. Reprezentanții sindicatului din industria finlandeză de construcții pot verifica, de asemenea, numerele fiscale, dar nu pot emite sancțiuni⁴⁵. <i>Soluție tehnică</i> Cardurile Valtti sunt furnizate ca un pachet ce include și cardul smart Valtti cu cip electronic și cardul de identitate personală cerut pe un site⁴⁶. Cardul smart Valtti de culoare portocalie • Folosit pentru controlul accesului • Informațiile de pe card sunt salvate și stocate electronic • Conține un cod de bare și un cip electronic Cardul de identitate Valtti de culoare albastră • Acest card conține o fotografie, este standardizat pentru sănătatea și securitatea în muncă și este folosit ca și card de identitate personală necesar pe șantierele de construcții <i>Emitent</i> Poate fi orice furnizor de carduri sau compania de construcții poate să își printeze propriile carduri. Criptarea este furnizată de Suomen Tilaaajavastuu Oy, care produce permise de conducere finlandeze.

⁴⁴ Briganti et al, 2015, pp. 16

⁴⁵ Briganti et al, 2015, pp. 17

⁴⁶ Vastuu Group, Finland Valtti Card

	<i>Informații colectate/stocate</i> Angajatorul furnizează numele lui, numele lucrătorului, numărul fiscal al lucrătorului și o fotografie a lucrătorului pentru emiterea cardului. Angajatorul este cel care plătește costul emiterii cardului. Este responsabil cu asigurarea că informațiile sunt furnizate în siguranță și sunt actualizate. Atunci când un lucrător se mută la un nou angajator, se eliberează un nou card. Noul angajator devine responsabil pentru emiterea acestui card. Dacă este furat, pierdut sau nu mai poate fi utilizat, trebuie înlocuit⁴⁷. Pot fi adăugate mai multe informații decât cere legea pe cardul Valtti-älykortti. Acestea pot include dacă lucrătorul are sau un permis de lucru cu substanțe periculoase sau un permis de muncă. Angajatorul poate actualiza astfel de date sau poate actualiza lunar⁴⁸. <i>Bază legală</i> Obligația legală a secțiunii 52a din Legea privind Sănătatea și Securitatea în Muncă (738/2002) ca lucrătorii să poarte insigne cu numele și fotografia lor se aplică din 2006. Nu doar legislația obligă lucrătorii să poarte aceste insigne, ci și statutul lor pe piața muncii, ca angajați sau ca lucrători pe cont propriu. Din 2012, cardul trebuie să afișeze nu doar numele lucrătorului și angajatorului, ci și numărul fiscal al lucrătorului. Acesta este un cod format din 12 cifre. Nu există detalii oficiale cu privire la aspectul cardului. Pentru lucrătorii străini trebuie obținut de la autoritatea fiscală un cod personal de identificare finlandez, precum și un număr fiscal. Dacă lucrătorii străini au un contract temporar, atunci pot lucra în Finlanda doar dacă sunt cetățeni din afara UE și din afara SEE fără a fi nevoie de permis de ședere, atâta timp cât posedă permise de ședere și de muncă din alte țări. Un lucrător poate munci dacă are un permis de ședere pentru 3 luni în orice perioadă de 6 luni. Codul de identificare personal este emis de autoritatea fiscală și trebuie obținut înainte ca aceștia să înceapă să lucreze și înainte de a putea obține un card⁴⁹. <i>Instituții/organizații cu acces la date</i> Furnizorul de carduri Valtti respectă protecția datelor cu caracter personal. Acest lucru a fost convenit prin consultarea cu Ombudsman-ul finlandez pentru protecția datelor. <i>Valabilitate</i> Cardul Valtti-älykortti card este valabil timp de cinci ani. După această perioadă, el se invalidează.
Grupuri țintă și organizații implicate	<i>Grupuri țintă</i> Angajatorii și angajații din sectorul de construcții. <i>Organizații implicate</i> - Autoritatea fiscală

⁴⁷ Briganti et al, 2015, pp. 16

⁴⁸ Vastuu Group: What about Valttikortti?

⁴⁹ Briganti et al, 2015, pp. 17

	- Suomen Tilaajavastuu Oy – furnizor de servicii de criptare - Confederația Companiilor Finlandeze de Construcții
Resurse necesare pentru implementarea măsurii	Valtti-älykortti costă cca 24 de euro. Angajatorul plătește costul cardului și este responsabil de păstrarea în siguranță a informațiilor stocate. Prețul cardului Valtti este depășit de beneficiile aduse angajatorilor, deoarece aceștia le folosesc pentru a controla accesul pe șantiere și pentru a înregistra timpul de muncă al lucrătorilor.

	Rezultate
Atingerea obiectivelor	Înainte de introducerea numărului fiscal pe carduri, acestea nu erau eficiente. Când un inspector de muncă a găsit lucrători fără card în timpul unei inspecții, nu a existat nicio urmărire penală. O dată inclus numărul fiscal, legislația a devenit mai eficientă. Autoritățile fiscale afirmă că în primele 18 luni (după septembrie 2012) de la introducerea lui, veniturile fiscale au crescut cu circa 500 milioane de euro. Plățile salariale, de exemplu, au crescut în ianuarie 2014 cu 9% față de ianuarie 2013. În aceeași perioadă, tranzacțiile în sectorul de construcții au fost în scădere. Acest lucru arată eficiența cardului, astfel că introducerea sa a dus la o scădere a muncii nedeclarate din momentul în care companiile au devenit conștiente câți lucrători au pe șantier⁵⁰. Din iulie 2014, supraveghetorii de șantiere au fost obligați să înregistreze lucrătorii și angajatorii de pe șantierele comune. Aceștia trebuie să prezinte lunar lucrătorii și angajatorii de pe șantier și să trimită informații către autoritatea fiscală. Aceasta înseamnă că angajatorii au fost obligați să prezinte informații despre lucrătorii lor către supraveghetorii de șantiere. În iulie 2021 au fost emise 796.000 carduri⁵¹. Antreprenorul este, de asemenea, răspunzător de prezentarea lunară a salariilor plătite către autoritatea fiscală. Acest lucru se aplică tuturor șantierelelor, nu doar celor comune. Autoritatea fiscală a declarat că acest lucru este necesar doar pentru antreprenorii cu notificarea obligațiilor de 15000 de euro. Conform inspecțiilor efectuate de poliție și autoritățile în zona sănătății și securității în muncă, au fost înregistrate îmbunătățiri în identificarea angajaților pe șantiere. În perioada 2008-2011, 25-33% din muncitorii de pe șantiere aveau carduri de identitate, iar în perioada 2013-2015, s-a redus la 7.5-8.3%. Nu a fost realizată nicio evaluare în detaliu a impactului acestui card asupra prevenirii muncii nedeclarate sau asupra transformării muncii nedeclarate în muncă declarată.

⁵⁰ Briganti et al, 2015, pp. 19

⁵¹ Vastuu Group, Valttikortti

Referințe	
Surse și resurse utile	(1) Briganti, F., Machalska, M., Steinmeyer, H-D, Buelen, W. (2015) <i>Social Identity Cards in the European Construction industry</i>, Brussels: EFBWW/FIEC, https://www.efbww.eu/publications-and-downloads/reports-and-studies/nunc-auctor-elit-sit-amet-accumsan-pretium/36-a (2) EFBWW, FIEC (2020), <i>Tackling undeclared work in the construction sector: a toolkit</i>, Brussels, https://www.efbww.eu/publications-and-downloads/reports-and-studies/toolkit-of-the-efbww-and-fiec-to-tackle-undeclared-work-in-the-c/737-a (3) Miettinen, A. (2009) <i>Obligatory personal ID in construction</i>, Finland, https://www.eurofound.europa.eu/data/tackling-undeclared-work-in-europe/database/obligatory-personal-id-in-construction-finland (4) Vastuu Group, Finland Valtti Card: https://www.vastuugroup.fi/lt-en/finland-valtti-card (5) Vastuu Group, Valttikortti, https://www.vastuugroup.fi/fi-fi/palvelut/valttikortti (6) Vastuu Group: What about Valttikortti? http://blogi.tilaajavastuu.fi/mika-ihmeen-valttikortti

3.3 FRANȚA

	Description 
Context	Conform sondajului Eurobarometru nr. 498 din 2019 privind munca nedeclarată, 24% din toată munca nedeclarată din Franța este în sectorul reparațiilor și renovărilor⁵². Prin urmare, pentru a aborda munca nedeclarată în această țară, este esențială abordarea muncii nedeclarate în sectorul de construcții. În 2005, pentru a combate munca ilegală, s-a identificat faptul că trebuie abordate subcontractarea și serviciile care implică lucrători detașați, ceea ce a dus la noi reglementări. Astfel a fost elaborată „Carta Construcțiilor” de către numeroase organizații (CNS BTP, CNATP, CAPEB, EGF BTP, FFB, FNTP și Federația SCOP BTP) în colaborare cu sindicatele și Delegația Interministerială împotriva Muncii Ilegale. În secțiunea privind cele mai bune practici din această Cartă, a fost recomandată purtarea unei insigne pe șantiere ca fiind cea mai bună practică.⁵³ Acest lucru a dus la dezvoltarea Cardului BTP pentru sectorul de construcții în 2006, organizațiile profesionale de mai sus acționând precum un catalizator în acest proces. Responsabilitatea pentru operarea cardului a revenit Union des Caisses de France du Réseau Congés Intempéries BTP (UCF CIBTP) în parteneriat local cu Caisses de Congés Intempéries BTP, care livrează cardul companiilor.
Scop și obiective	Scopul cardului este de a permite identificarea lucrătorilor pentru a combate munca ilegală.
Descrierea măsurii	<i>Obligativu/opțional</i> Obligativu. Lucrătorii care folosesc Cardul BTP sunt cei care „execută, direcționează sau organizează, chiar și ocazional, lucrări de construcții sau lucrări publice”. În practică, Cardul BTP Card este obligativu pentru cei care, în mod profesional, efectuează lucrări incluse pe lista articolului R.8291-1 din Codul Muncii⁵⁴: „lucrări de excavare, terasare, salubritare, construcții, montare și demontare de prefabricate, amenajări interioare și exterioare, lucrări de restaurare sau renovare, demolare sau transformare, dragare, lucrări de întreținere și service,

⁵² EFBWW și FIEC, 2020

⁵³ Briganti et al, 2015, pp. 19

⁵⁴ Posting of workers in France - BTP Card

	recondiționări sau reparații, precum și vopsirea și curățenia implicate în aceste tipuri de lucrări și toate operațiunile auxiliare”. Această cerință este parte a „Legii Macron” nr. 2015-990 din 6 august 2015 pentru creștere, activitate și egalitate de șanse economice⁵⁵. Începând cu 22 martie 2017, Cardul BTP a fost implementat pentru toți lucrătorii care desfășoară lucrări de construcții și inginerie civilă⁵⁶. Cardul BTP nu este obligatoriu pentru lucrătorii care nu intră niciodată pe un șantier de construcții. <i>Soluție tehnică</i> Cardul BTP Card include un cod QR care permite verificarea valabilității cardului folosind o aplicație mobilă. Codul QR este un cod de bare bidimensional, care face posibilă stocarea datelor digitale (text, adrese web, etc.). Poate fi scanat folosind un telefon mobil dotat cu o cameră digitală și scanner corespunzător. <i>Emitent</i> Agenția relevantă pentru emiterea Cardului BTP este Union des Caisses de France CIBTP, la care trebuie depusă o cerere electronică prin portalul dedicat. Procesul de aplicare este electronic și se realizează online pe pagina web a guvernului: www.cartebtp.fr. The Union des Caisses de France du Réseau Congés Intempéries BTP (UCF CIBTP) este responsabilă de managementul cardului și este livrat companiilor la nivel local de Caisse de Congés Intempéries BTP. Dacă un Card BTP trebuie înlocuit din cauza furtului, deteriorării sau pierderii, angajatul informează Union des Caisses de France CIBTP și angajatorul său. Union des Caisses de France CIBTP raportează, adesea, acest lucru poliției și cardul devine nevalid. Dacă un card este spart, lucrătorul îl returnează angajatorului, care îl trimite la Union des Caisses de France CIBTP. Un nou card este emis angajatului⁵⁷. <i>Informații colectate/stocate</i> Datele care pot fi regăsite pe Cardul BTP și trimise de companie către Union des Caisses de France CIBTP sunt numele angajatului, data nașterii acestuia și o fotografie, împreună cu numele angajatorului și logo-ul Siret⁵⁸. Logo-ul și numele fondului sunt apoi adăugate pe spatele cardului. După aceasta, cardurile sunt expedate la firma responsabilă cu inserarea fotografiei angajatului (cu excepția cazului în care este deja tipărit) și folia de plastic este sigilată, îngreunând orice tip de alterare⁵⁹.
--	--

⁵⁵ Macron Law

⁵⁶ Carte BTP official website

⁵⁷ Briganti et al, 2015, pp. 20

⁵⁸ Cod din 14 cifre ce furnizează informații despre localizarea companiilor în Franța. Primele 9 cifre reprezintă numărul Siret, iar celelalte 5 cifre reprezintă numărul NIC- Numéro Interne de Classement. Numărul Siret se poate converti în număr pentru TVA. INSEE France

⁵⁹ Briganti et al, 2015, pp. 20

	Pe Cardul BTP trebuie incluse mai multe informații⁶⁰: • nume, prenume și sex • poza de identificare a lucrătorului • denumirea comercială a angajatorului • numărul Siren al companiei⁶¹ • numărul cardului și data de livrare a acestuia • elemente de securitate ce previn falsificarea cardului • un cod QR (cod de bare special) pentru a sprijini serviciile de control în accesarea cu ușurință a informațiilor. <i>Bază legală</i> Din 21 martie 2017, companiile de construcții care utilizează lucrători detașați în Franța sunt obligate să furnizeze angajaților un card de identitate, cunoscut sub numele de Card BTP (referințe de reglementare: Legea Macron din 6 august 2015 și, ulterior, Decretul 2016-175). Acest lucru se aplică tuturor companiilor de construcții a căror clasificare este inclusă la Art. R 8291-1 din Codul Muncii. În consecință, pentru companiile din UE (inclusiv pentru personalul temporar), fiecare Déclaration Préalable de Détachement trebuie să fie însoțită de o cerere pentru Card BTP. Dacă firmele nu fac acest lucru, sancțiunea este de până la 2000 de euro per angajat și până la 4000 de euro în caz de repetare a acțiunii. Aceste sancțiuni au fost introduse deoarece guvernul francez dorește să reglementeze sectorul construcțiilor și să creeze o concurență loială, considerând calea de urmat ca fiind sancționarea puternică a firmelor, a antreprenorilor și a managerilor de proiect care nu respectă regulile. Într-adevăr, managerii de proiect sunt considerați a fi solidar responsabili și sunt obligați să verifice dacă angajații partenerilor lor, precum și angajații subcontractanților direcți sau indirecti, dețin un Card BTP sau un certificat temporar⁶². <i>Instituții/organizații cu acces la date</i> Atunci când se efectuează o inspecție a unui loc de muncă, Cardul BTP este verificat folosind un număr de telefon (adică AZUR), care oferă acces la un server de voce pentru verificarea cardurilor. Acest număr de telefon AZUR este disponibil tuturor funcționarilor din autoritățile desemnate să efectueze o inspecție. Acest sistem AZUR funcționează din 2010. <i>Valabilitate</i> Perioada de valabilitate pentru un Card BTP variază în funcție de tipul de angajat⁶³: - pentru un angajat stabilit în Franța, cardul este valabil de la începerea până la încetarea contractului de muncă - pentru un angajat stabilit în Franța și plasat temporar de o agenție, cardul este valabil 5 ani
--	--

⁶⁰ Carte BTP official website

⁶¹ Numărul Siren este emis de către autoritățile statistice (INSEE) pentru fiecare entitate legală și este format din 9 cifre. Primele 8 cifre nu au nicio însemnătate, decât în cazul entităților publice, dar cea de-a 9-a cifră este folosită pentru a valida numărul. INSEE France

⁶² Carte BTP official website

⁶³ Carte BTP official website

	- pentru un angajat detașat dintr-o companie stabilită în afara Franței, cardul este valabil de la începutul până la sfârșitul detașării
Grupuri țintă și organizații implicate	<i>Grupuri țintă</i> Angajatorii și angajații din sectorul de construcții. <i>Organizații implicate</i> - Union des Caisses de France du Réseau Congés Intempéries BTP (UCF CIBTP) - Caisses de Congés Intempéries BTP - Fédération Nationale des Travaux Publics - CFDT Public Works
Resurse necesare implementării măsurii	De când a fost introdus cardul în 2006, costul mediu a fost de 1,5 euro pentru un card. Această valoare a inclus costurile de expediere către firme, precum și costurile de funcționare a schemei. Pentru a calcula costul total la sfârșitul anului 2013, the Fédération Nationale des Travaux Publics – Employers (FNTP) a considerat că este necesar să includă toate costurile în detaliu ale Union des Caisses de France du Réseau Congés Intempéries BTP. Calculul s-a ridicat la 7 milioane de euro (bugetul 2014-2015 al Union des Caisses de France du Réseau Congés Intempéries BTP) și aproximativ 1,2 milioane de angajați din 50.000 de lucrări publice și private au solicitat carduri⁶⁴. Astfel că, până în 2015, fuseseră emise circa 1,25 milioane Carduri BTP. Costul pentru cei 1.250.000 de aplicații a reprezentat atunci 5,60 euro per persoană. Aceste costuri au fost suportate de Union des Caisses de France du Réseau Congés Intempéries BTP, cu includerea contribuțiilor angajatorilor care acoperea costurile de funcționare. În iulie 2021, fiecare Card BTP costa 10,80 euro.

	Rezultate
Atingerea obiectivelor	Sindicatul CFDT Public Works a declarat că utilitatea cardului este că educă și sensibilizează cu privire la munca ilegală. Pentru ca acestea să fie eficiente, cardul ar trebui să fie obligatoriu la nivel european. Prin urmare, cardul BTP existent este un prim pas către o schemă de carduri la nivelul UE. Nu a fost realizată nicio evaluare în detaliu a impactului acestui card asupra prevenirii muncii nedecarate sau asupra transformării muncii nedecarate în muncă declarată.

⁶⁴ Briganti et al, 2015, pp. 22

Referințe	
Surse și resurse utile	(1) Briganti, F., Machalska, M., Steinmeyer, H-D, Buelen, W. (2015) <i>Social Identity Cards in the European Construction industry</i>, Brussels: EFBWW/FIEC, https://www.efbww.eu/publications-and-downloads/reports-and-studies/nunc-auctor-elit-sit-amet-accumsan-pretium/36-a (2) EFBWW, FIEC (2020), <i>Tackling undeclared work in the construction sector: a toolkit</i>, Brussels, https://www.efbww.eu/publications-and-downloads/reports-and-studies/toolkit-of-the-efbww-and-fiec-to-tackle-undeclared-work-in-the-c/737-a (3) ASD Group about Carte BTP: https://www.asd-int.com/en/comprehensive-information-about-the-construction-workers-card-carte-btp-for-posted-workers/ (4) BTP Card Video: https://www.youtube.com/watch?v=BamZ6MEF7OI (5) Carte BTP official website: https://www.cartebtp.fr/fileadmin/medias/Telechargements/FAQ_Toutes_cibles_en.pdf (6) INSEE France: https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1841 (7) Macron Law: https://www.lw.com/thoughtLeadership/LW-thoughtleadership-French-Macron-anticonpetition-law (8) Posting of workers in France - BTP Card: https://www.soposting-worker.com/en/construction-worker-professional-card

3.4 ISLANDA

	Descriere 
Context	În 2010 a fost introdusă Legea privind Cardurile de Identitate la Locul de Muncă și Inspecțiile la Locul de Muncă Nr. 42/2010. Această lege a oferit sindicatelor și patronatelor dreptul de a încheia acorduri colective de muncă pentru a decide ocupațiile și industriile care ar trebui să apară în lege în orice moment. În Islanda, partenerii sociali au autoritatea de a numi inspectori în legătură cu cardurile de identitate la locul de muncă. În timpul vizitelor de inspecție, angajatorul și angajații sunt obligați să afișeze cardul de identitate la locul de muncă, la cerere. Lucrătorii independenți sunt, de asemenea, obligați să facă același lucru. Cardul de identitate la locul de muncă este definit astfel: „carduri pe care le pregătește un angajator cu informații despre angajat și angajator. În cazul în care este implicat un angajat de la o agenție de ocupare a forței de muncă, se va specifica numele agenției de ocupare a forței de muncă în locul angajatorilor.”
Scop și obiective	Pentru a preveni munca nedeclarată, angajatorii și angajații trebuie să dețină un card de identitate la locul de muncă înainte de prima zi de activitate. Cardul de identitate la locul de muncă are ca scop, de asemenea, îmbunătățirea condițiilor în care sunt monitorizate anumite reglementări privind sănătatea și securitatea în muncă, precum și asigurarea faptului că angajații primesc salariul și condițiile de muncă stabilite prin reglementări⁶⁵.
Descrierea măsurii	<i>Obligatoriu/opțional</i> Obligatoriu. Toți angajatorii din sectoarele convenite sunt obligați să se asigure că angajații lor primesc carduri de identitate la locul de muncă înainte de prima zi de activitate. Acest lucru este valabil atât pentru lucrătorii angajați direct cu un contract de muncă, cât și pentru cei angajați temporar printr-o agenție de muncă, cât și pentru cei care desfășoară activități independente. Angajații sunt obligați să aibă asupra lor cardurile de identitate la locul de muncă în orice moment⁶⁶.

⁶⁵ Eurofound

⁶⁶ Williams, 2021, pp. 1

Soluție tehnică

Agenția Icelandic Standards (IST) a publicat un standard privind cardurile de identitate la locul de muncă și anume ÍST 132:2012⁶⁷. Este recomandată folosirea unui certificat la locul de muncă în care informațiile sunt printate pe un card de plastic. Există, de asemenea, și opțiunea de a avea o bandă magnetică pentru informații sau un procesor (adică un card cu cip).

Emitent

Articolul 4 din acordul partenerilor sociali prevede:

„angajatorul care face obiectul acestui acord va avea grijă ca angajații să obțină carduri de identitate la locul de muncă atunci când încep activitatea.”

Astfel că angajatorul este responsabil de eliberarea cardurilor de identitate la locul de muncă și a informațiilor înregistrate. Diverse companii comerciale oferă servicii de imprimare a cardurilor de plastic. Angajatorii trimit producătorilor un fișier excel cu informațiile ce trebuie să apară pe carduri, după cum este prezentat mai jos:

Nafn	Kennitala / fæðingardagur & ár	Starfsheiti	Atvinnurekandi / starfsmannaleiga	Kennitala atvinnurekanda/ eða annað auðkenni
Jón Jónsson	090979-1214	Trésmiður	Múr og málning ehf.	3456789-1234
Bjarni Bjarnason	010168-1234	Málari	Múr og málning ehf.	3456789-1234
Gunnur Jónsdóttir	020252-1234	Múrari	Múr og málning ehf.	3456789-1234

O fotografie a angajatului se recomandă a fi folosită, la fel și numărul de identitate pentru a evita greșelile. Sunt listate 12 companii ca fiind capabile să emită astfel de carduri de identitate.

Informații colectate/stocate

Articolul 3 din Legea din 2010 stipulează că⁶⁸:

„Cardul de identitate la locul de muncă va menționa numele și actul de înregistrare a angajatorului sau o altă identificare pentru acesta și numele și cartea de identitate a angajatului, împreună cu poza angajatului.”

Articolul 5 din acordul partenerilor sociali stipulează, în mod similar:

„următoarele informații vor apărea pe cardul de identitate la locul de muncă:

- Numele/denumirea angajatorului așa cum este înregistrat în Registrul Societăților sau denumirea unei agenții de ocupare a forței de muncă, așa cum este înregistrată la Direcția Muncii.
- Actul de înregistrare al angajatorului. În cazul unei companii străine care nu și-a înregistrat actul în Islanda, numele și numărul de TVA sau alte informații echivalente care arată că operează legal în țara în care este înregistrată.

⁶⁷ ID Cards in Iceland

⁶⁸ Act on Workplace ID Cards and Workplace Inspection no. 42/2010

- Numele și cartea de identitate a angajatului, împreună cu o poză. În cazul în care un angajat al unei companii străine nu are un act de identitate islandez, se va înregistra data și anul nașterii angajatului.
- Denumirea postului angajatului trebuie specificată și aceasta trebuie să fie în concordanță cu postul de execuție al angajatului. În cazul în care postul și/sau titlul postului sunt reglementate de lege, titlul postului trebuie să fie în conformitate cu legislația în vigoare.”

Baza legală

În 2010 a fost introdusă Legea privind Cardurile de Identitate la Locul de Muncă și Inspecțiile la Locul de Muncă Nr. 42/2010. Articolul 3 prevede că angajatorul este responsabil pentru eliberarea cardurilor de identitate la locul de muncă pentru lucrătorii săi. Articolul 1 prevede că partenerii sociali pot încheia acorduri colective pentru a desemna industriile și ocupațiile incluse în lege.

Primul acord colectiv privind cardurile de identitate și inspecțiile la locul de muncă a fost realizat între Icelandic Confederation of Labour (ASÍ) și Confederation of Icelandic Employers (SA) pe 15 august 2010. Acest acord a fost modificat la 5 mai 2011 și 16 aprilie 2013⁶⁹.

Articolul 6 din Legea din 2010 prevede:

“Dacă un angajator sau angajații săi nu dețin carduri de identitate la locul de muncă...inspectorii pot notifica Direcția Muncii cu privire la acest lucru. După aplicarea amenzilor, Direcția Muncii poate cere angajatorului să remedieze deficiențele într-o perioadă de timp adecvată. Dacă angajatorul încalcă repetat abaterea, Direcția Muncii poate solicita remedierea deficiențelor în 24 de ore. Notificarea unei decizii cu privire la amenzi...se face în scris... Amenzile pot ajunge până la 100.000 ISK pe zi. La stabilirea cuantumului amenzilor se ia în considerare numărul de angajați și sfera activității relevante a angajatorului. Amenzile revin Trezoreriei.”

Instituții/organizații cu acces la date

Cardurile de identitate la locul de muncă permit două nivele de control. Primul nivel garantează că angajatorii și angajații care dețin astfel de carduri își înțeleg obligațiile de a respecta reglementările în domeniul muncii. Al doilea nivel presupune că inspectorii trimit informațiile de pe card către autoritățile relevante (de ex: autoritatea fiscală, inspectoratul de muncă, autoritatea de asigurări sociale, poliția, direcția pentru imigrări) pentru a verifica informațiile⁷⁰.

Articolul 6 din acordul partenerilor sociali se referă la divulgarea informațiilor. Acesta prevede clar că un inspector ar trebui să înregistreze informațiile de pe un card de identitate într-o anumită bază de date și să le trimită autorităților specificate în lege.

Inspectorii nu au autoritatea de a obține informații despre activitatea care are loc în afara acelor informații necesare inspecției cardurilor. De asemenea, ei nu au autoritatea de a furniza informațiile colectate altora. În timpul efectuării unei inspecții, inspectorii trebuie să prezinte un card eliberat de partenerii sociali.

⁶⁹ ID Cards in Iceland

⁷⁰ Bergsveinsdóttir, 2021

	Inspectorii pot cere ajutorul poliției pentru efectuarea unei inspecții, dacă se consideră că acest lucru este necesar⁷¹. Dacă pe un anumit șantier nu există un reprezentant sindical, inspectorul poate solicita acces la informații în baza acordului partenerilor sociali privind străinii pe piața muncii în Islanda. <i>Valabilitate</i> Nu sunt disponibile informații în spațiul public.
Grupuri țintă și organizații implicate	<i>Grupuri țintă</i> Angajatorii și angajații din industria construcțiilor. Cu toate acestea, sunt incluse și numeroase alte sectoare, cum ar fi cel al hotelurilor și restaurantelor, magazinele alimentare, producătorii de mobilă, industria de prelucrare a cărnii, operatorii turistici, etc. Angajatorii și angajații din industrii care nu sunt prevăzute în acord, dar ale căror activități îi fac să opereze în aceste locuri de muncă, trebuie să dețină un asemenea card de identitate. Angajatorii și angajații din industriile vizate și care lucrează în producție sau zona de servicii trebuie să aibă un certificat la locul de muncă. Sunt vizați managerii companiilor cu mai puțin de 10 angajați. Cu toate acestea, obligația nu se aplică, de exemplu, angajaților de birou și managerilor companiilor mai mari. <i>Organizații implicate</i> - Icelandic Confederations of Labour (ASI) - Confederation of Icelandic Employers (SA)
Resurse necesare implementării măsurii	Este responsabilitatea angajatorului să achiziționeze cardurile de identitate la locul de muncă pentru toți angajații și să finanțeze achiziția acestora. Nu sunt disponibile informații în spațiul public privind costurile de emiteră a acestor carduri.

	Rezultate
Atingerea obiectivelor	Aceste carduri de identitate la locul de muncă sunt obligatorii, astfel încât fiecare angajat din sectoarele menționate deține unul. Prin urmare, cardul are acoperire universală în sectoarele vizate. Nu a fost efectuată o evaluare detaliată a impactului acestui card asupra prevenirii muncii nedeclarate sau a transformării muncii nedeclarate în muncă declarată.

⁷¹ ID Cards in Iceland

Referințe	
Surse și resurse utile	(1) *** (2010), <i>Act on Workplace ID Cards and Workplace Inspection no. 42/2010</i>, Iceland: Ministry of Social Affairs and Social Security, http://www.skirteini.is/wp-content/uploads/pdf/Act-on-Workplace-ID-Cards-and-Workplace-Inspection-No-42-2010.pdf (2) Bergsveinsdóttir, A. (2021) Iceland: <i>joint inspection practices with social partners</i>, https://www.vinnumalastofnun.is/media/3016/nordic-baltic-wg-cooperation-final-report-may-2021.pdf (3) Briganti, F., Machalska, M., Steinmeyer, H-D, Buelen, W. (2015) <i>Social Identity Cards in the European Construction industry</i>, Brussels: EFBWW/FIEC, https://www.efbww.eu/publications-and-downloads/reports-and-studies/nunc-auctor-elit-sit-amet-accumsan-pretium/36-a (4) EFBWW, FIEC (2020), <i>Tackling undeclared work in the construction sector: a toolkit</i>, Brussels, https://www.efbww.eu/publications-and-downloads/reports-and-studies/toolkit-of-the-efbww-and-fiec-to-tackle-undeclared-work-in-the-c/737-a (5) Williams, C.C. (2021), <i>Social partner workplace inspections and workplace ID cards</i>, Iceland, Regional Cooperation Council, May 2021, Project: Tackling undeclared work in the West Balkans, DOI:10.13140/RG.2.2.26025.72804, https://www.researchgate.net/publication/351577075_Social_partner_workplace_inspections_and_workplace_ID_cards_Iceland (6) Collective Agreement: http://www.skirteini.is/wp-content/uploads/pdf/Agreement ASI SA english with amendments 16042013.pdf (7) Eurofound: https://www.eurofound.europa.eu/data/tackling-undeclared-work-in-europe/database/workplace-id-cards-iceland (8) ID Cards in Iceland: http://www.skirteini.is/english/

3.5 ITALIA

	Descrizione 
Context	Conform sondajului Eurobarometru nr. 498 din 2019 privind munca nedeclarată, 14% din toată munca nedeclarată în Italia este în sectorul reparațiilor și renovărilor⁷². Prin urmare, pentru a aborda munca nedeclarată în această țară, este esențială abordarea muncii nedeclarate în acest sector. Având în vedere concentrarea îndelungată a muncii nedeclarate în sectorul construcțiilor, cardurile de identitate sunt folosite din anul 2006 pentru verificarea personalului de pe șantiere.
Scop și obiective	Cardurile de identitate sunt folosite în Italia pentru a evalua dacă lucrătorii de pe un șantier de construcții sunt declarați în activitate și au ca scop abordarea muncii nedeclarate în acest sector.
Descrierea măsurii	<i>Obligatoriu/opțional</i> Obligatoriu. În cazul achizițiilor și a subcontractării, angajatorul trebuie să furnizeze un card de identitate (<i>tessera di riconoscimento</i>) tuturor lucrătorilor angajați în contracte specifice, inclusiv angajaților care nu sunt în subordine directă (<i>Decrețul Legislativ Nr. 81/2008</i>⁷³). Cardul trebuie să îndeplinească cerințe specifice și să fie expus vizibil în timp ce lucrătorul își desfășoară activitatea. <i>Soluție tehnică</i> Card cu cip. Cardul poate identifica dacă un lucrător are permisiunea să intre pe un șantier de construcții. Cipul RFID de transmitere a datelor de pe card conține o fotografie a lucrătorului. Pentru eliberarea cardului, informațiile colectate includ date personale ale lucrătorului, inclusiv data nașterii, informații despre angajator, sarcina și rolul pe care lucrătorul le va îndeplini pe șantier. După emiterea acestuia, există o procedură de autorizare care permizează activarea cardului pentru intrarea în șantier. Aceasta conferă cipului RFID al cardului un cod securizat unic pentru fiecare lucrător și activat de amprenta lui. Această procedură previne fraudă și orice falsificare, împiedicând utilizarea cardului de altcineva în afară de proprietar⁷⁴. <i>Emitent</i> Angajatorul trebuie să pună la dispoziția lucrătorilor carduri și acestea trebuie să fie purtate de către aceștia. Cardul este emis de angajator și, uneori, de Fondul de

⁷² EFBWW și FIEC, 2020

⁷³ Sicurezza sul lavoro

⁷⁴ Briganti et al, 2015, pp. 27

Asistență Socială a Lucrătorilor din Construcții (*Casse Edile*). Aceasta se află în proprietatea partenerilor sociali și produce cardurile de identitate. Dacă această organizație nu este solicitată, angajatorul contractează propriul furnizor pentru a imprima o fotografie a lucrătorului și a importa datele personale ale acestuia pe un card de dimensiunea unui card de credit⁷⁵.

Informații colectate, stocate

Cardul conține datele personale ale lucrătorului, inclusiv o fotografie a sa, numele angajatorului, data angajării, codul fiscal al angajatorului sau al lucrătorului care desfășoară activități independente pentru a putea fi identificați. Include și data la care acordul de subcontractare a fost autorizat în cazul în care lucrătorul lucrează pentru un subcontractant. Informațiile sunt furnizate fie de antreprenor, fie de către subcontractant, fie de către persoana care desfășoară activități independente⁷⁶.

Cipul RFID înregistrează toate intrările și ieșirile de pe șantier ale unui lucrător cu un card. Cardul activează și deschiderea oricărui turnichet sau ușă pentru a oferi acces pe șantier persoanelor care trebuie să fie prezente. De asemenea, poate face o fotografie a persoanei care este utilă companiei pentru compararea pozei cu fotografia deținută în baza de date a lucrătorului.

Bază legală

Obligația angajatorului de a furniza lucrătorilor un card de identitate se aplică tuturor angajaților și companiilor contractate sau subcontractate. Obligația este prevăzută în Legea Consolidată privind Sănătatea și Securitatea în Muncă, Decretul Legislativ Nr. 81/2008. Prin urmare, acest card nu se limitează la sectorul construcțiilor⁷⁷.

Articolul 18, paragraful 1, litera u) din Decretul Legislativ Nr. 81/2008 prevede că angajatorul și managerii care organizează și conduc activitățile conform atribuțiilor și competențelor trebuie să:

„În contextul desfășurării activităților contractate și subcontractate să furnizeze un card special de identitate, însoțit de o fotografie, care să conțină datele personale ale lucrătorului și angajatorului”.

Următorul articol 26, paragraful 8, din Decretul Legislativ Nr. 81/2008 prevede că:

„În contextul desfășurării activităților contractate și subcontractate, personalul angajat sau subcontractat de antreprenor trebuie să dețină un card special de identitate, însoțit de o fotografie, care să cuprindă datele personale ale lucrătorului și angajatorului.”

Dacă un angajator nu furnizează cardul de identitate, sancțiunile variază de la 109,6 euro la 548 euro pentru fiecare lucrător fără card. Orice lucrător ce nu prezintă cardul primește o amendă cuprinsă între 54,8 euro și 328,8 euro⁷⁸.

⁷⁵ Briganti et al, 2015, pp. 25

⁷⁶ Briganti et al, 2015, pp. 26

⁷⁷ Construction Law in Italy

⁷⁸ Briganti et al, 2015, pp. 26

	<i>Instituții/organizații cu acces la date</i> Inspectorii de muncă, precum și alte autorități responsabile cu inspecția, pot efectua verificări ale cardurilor pentru a vedea dacă acestea sunt utilizate și afișate și dacă lucrătorii sunt ceea ce afirmă că sunt. În Italia s-a discutat dacă data nașterii ar trebui inclusă pe card și dacă această informație ține de protecția datelor. Ministerul Muncii a dat, ulterior, clarificări, cum că data nașterii nu încalcă Codul de Protecție a Datelor Personale⁷⁹. <i>Valabilitate</i> Toate datele vizibile de pe card sunt exclusiv date personale și nu trebuie să fie actualizate constant. Numai informațiile despre angajator trebuie actualizate și, în acest caz, trebuie eliberat un nou card. Pentru cardurile care sunt furate, pierdute sau deteriorate, angajatorul are responsabilitatea de a obține un alt card.
Grupuri țintă și organizații implicate	<i>Grupuri țintă</i> În Italia este necesară o identificare pentru toți lucrătorii de pe șantiere. Aceasta include nu numai angajații, ci și lucrătorii care desfășoară activități independente și lucrătorii detașați. Obligația angajatorului de a furniza lucrătorilor un card de identitate se aplică tuturor angajaților și companiilor contractate sau subcontractate. Prin urmare, acest card nu se limitează la sectorul construcțiilor. <i>Organizații implicate</i> - Casse Edili - Construction Workers' Welfare Funds - CPT – Comitato contro gli infortuni sul lavoro
Resurse necesare pentru implementarea măsurii	Costul emiterii cardului este suportat de angajator. Costul este de sub 2 euro per card, deoarece costurile de administrare asociate producerii cardului sunt suportate de către Casse Edili sau de organizația responsabilă cu prevenirea accidentelor locale (CPT – <i>Comitato contro gli infortuni sul lavoro</i>) pentru cei care sunt membri. În unele regiuni din Italia, cardurile sunt furnizate gratuit de Cassa Edili sau de CPT⁸⁰.

	Rezultate
Atingerea obiectivelor	Cardul de identitate este utilizat pentru controlul accesului pe șantierele de construcții. Acest lucru le permite supraveghetorilor șantiierelor să verifice cine se află pe șantier și dacă trebuie să fie acolo. Având în vedere amenziile în vigoare⁸¹ atât pentru angajatori, cât și pentru angajați, aceștia au determinat antreprenorii să facă mai mult în controlarea muncii nedeclarate și în privința celor care pot intra pe un șantier.

⁷⁹ Data Protection Code

⁸⁰ Briganti et al, 2015, pp. 26

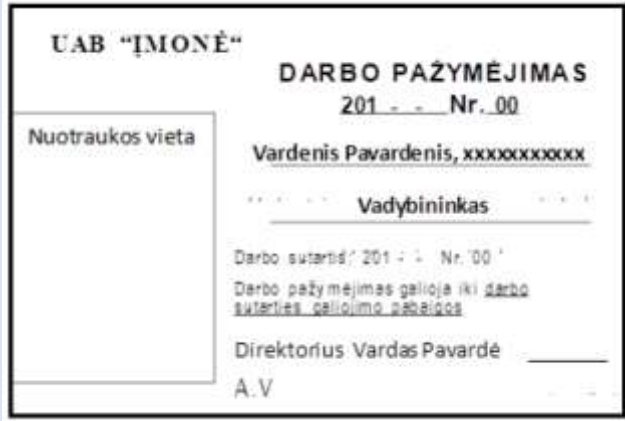
⁸¹ Amenzile variază între 1.500 de euro și 36.000 de euro, în funcție de perioada muncii nedeclarate, Construction in Italy

	Emiterea cardului au putea fi mai formală, în sensul centralizării printr-un organism independent, iar includerea mai multor informații ar putea fi benefică, precum calificările lucrătorului, ceea ce ar necesita conectarea cardului la baze de date extinse. Între august 2006 și decembrie 2007, la scurt timp după introducerea cardurilor de identitate în industria construcțiilor, inspecțiile realizate pe 37.129 de șantiere au constatat că 57% din firme au avut nereguli și 63% dintre lucrătorii angajați regulat pe șantiere erau neînregistrați⁸². Acest lucru arată lipsa de eficacitate a acestei inițiative ca factor de descurajare, dar fiind eficientă ca instrument de detectare a lucrătorilor neînregistrați. Nu a fost efectuată o evaluare detaliată a impactului acestui card asupra prevenirii muncii nedeclarate sau a transformării muncii nedeclarate în muncă declarată.
--	--

Referințe	
Surse și resurse utile	(1) Briganti, F., Machalska, M., Steinmeyer, H-D, Buelen, W. (2015) <i>Social Identity Cards in the European Construction industry</i>, Brussels: EFBWW/FIEC, https://www.efbww.eu/publications-and-downloads/reports-and-studies/nunc-auctor-elit-sit-amet-accumsan-pretium/36-a (2) EFBWW, FIEC (2020), <i>Tackling undeclared work in the construction sector: a toolkit</i>, Brussels, https://www.efbww.eu/publications-and-downloads/reports-and-studies/toolkit-of-the-efbww-and-fiec-to-tackle-undeclared-work-in-the-c/737-a (3) Eurofound (2013), <i>Tackling Undeclared Work in 27 European Union Member States and Norway: approaches and measures since 2008</i>. Dublin: Eurofound. (4) Construction in Italy: https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/3-520-0016?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true#co_anchor_a401515 (5) Construction Law in Italy: https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/3-520-0016?transitionType=Default&contextData=(sc.Default) (6) Data Protection: https://www.garanteprivacy.it/documents/10160/0/Data+Protection+Code.pdf/ (7) Sicurezza sul lavoro: http://www.cip.srl/documenti/Testo%20Unico%20Salute%20e%20Sicurezza%20sul%20lavoro%20-%20D.lgs.%2081-2008.pdf (8) Tesserino di Riconoscimento: https://www.sicurya.net/tesserino-di-riconoscimento/

⁸² Eurofound, 2013

3.6 LITUANIA

	Descriere 
Context	Conform sondajului Eurobarometru nr. 498 din 2019 privind munca nedeclarată, 24% din toată munca nedeclarată în Lituania este în sectorul reparațiilor și renovărilor⁸³. Prin urmare, pentru a aborda munca nedeclarată în această țară, este esențială abordarea muncii nedeclarate în acest sector. Există trei instrumente diferite sub formă de card de identificare în Lituania pentru verificarea lucrătorilor, inclusiv a celor din sectorul de construcții. Toate se aplică atât lucrătorilor autohtoni, cât și celor străini⁸⁴: Certificatul de Asigurare Socială, introdus în 2003, este folosit pentru a arăta înregistrarea unei persoane în sistemul de asigurări sociale și că aceasta poate fi angajată în țară. Deținerea acestui certificat este obligatorie. Baza de date include numele și prenumele lucrătorului, precum și codul personal al acestuia. Angajatorul este responsabil pentru încărcarea informațiilor privind plățile cu asigurările sociale, care sunt verificate de Biroul de Asigurări Sociale și Inspekția de Stat a Muncii. Informațiile trebuie încărcate în baza de date în prima zi de angajare și actualizate anual de către angajator. Lucrătorii independenți fac acest lucru singuri. Certificatul de Asigurare Socială este, apoi, eliberat de Biroul de Asigurări Sociale, după ce un ofițer de asigurări sociale și un angajat desemnat verifică informațiile furnizate. Certificatul de asigurare socială nu are termen de valabilitate. Dacă este furat, pierdut sau deteriorat, este înlocuit la cerere de către Biroul de Asigurări Sociale. Certificatul de Identitate a Angajatului, introdus în 2003, este dovada că o persoană deține statutul de angajat. Certificatul conține informații despre numele companiei, numele angajatului, numele postului, o fotografie a acestuia, numărul și data contractului, adresa companiei, poziția angajatorului, numele și semnătura angajatorului, data emiterii și data expirării certificatului. Întemeiat în Dreptul Muncii, acest certificat este obligatoriu și trebuie eliberat înainte de prima zi de angajare. Acesta trebuie înregistrat în Registrul Certificatelor de Identitate a Angajaților. Dacă acest lucru nu este realizat, amenziile variază de la 145 euro la

⁸³ EFBWW și FIEC, 2020

⁸⁴ Briganti et al, 2015, pp. 28-30

	1448 euro. Baza de date conține informații despre numele și prenumele angajatului, precum și codul său personal. Angajatorul este responsabil pentru furnizarea acestor informații și sunt necesare actualizări obligatorii în cazul în care se modifică fie datele cu caracter personal, fie contractele de muncă în ceea ce privește poziția angajatului sau durata contractului acestuia, fie chiar angajatorul. Pot fi eliberate certificate noi în cazul deteriorării, pierderii sau furtului acestora. Certificatul devine nul o dată cu încetarea contractului de muncă. Cardul de Identitate ale Angajatului este a treia și ultima formă de certificare în Lituania și este utilizat, în principal, în scopuri interne ale companiilor, precum sănătatea și securitatea în muncă. Acestea sunt folosite adesea pentru intrarea și ieșirea lucrătorilor de la locul de muncă în fiecare zi, incluzând atât angajații companiei, cât și angajații subcontractanților. Cardurile se aplică în toate sectoarele, inclusiv în cel de construcții. Este cardul considerat în această analiză.
Scop și obiective	Pentru a aborda munca nedeclarată pe șantierele de construcții.
Descrierea măsurii	<i>Obligativu/opțional</i> Cardul de identitate a lucrătorului este opțional. Nu există date despre procentul de lucrători/companii care îl folosesc. <i>Soluție tehnică</i> Datele de pe card sunt vizibile și electronice. <i>Emitent</i> Date sunt furnizate de antreprenorul general, care eliberează cardul lucrătorului. <i>Informații colectate/stocate</i> Cardul include numele și prenumele lucrătorului, fotografia acestuia și poate include și alte informații, precum numele lucrării, numărul de identitate, numele clientului, etc. <i>Bază legală</i> Diferiți angajatori și clienți doresc ca lucrătorii să dețină acest card la locul de muncă. Acest card nu este cerut de lege. În schimb, utilizarea sa este determinată pe o bază contractuală. Cardurile sunt comune în Lituania în anumite industrii (de exemplu, centrale nucleare), anumite facilități (de exemplu, aeroporturi) și sunt utilizate în mod obișnuit pe șantierele mari de construcții. <i>Instituții/organizații cu acces la date</i> Dacă o companie colectează date cu caracter personal despre persoanele care nu sunt angajate, de exemplu: date personale despre furnizori sau subcontractanți, aceasta trebuie să solicite permisiunea Inspectoratului pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal. Această înregistrare și permisiune nu este necesară dacă un angajator colectează și transferă numai date cu caracter personal despre proprii angajați. Verificarea dacă acestea sunt deținute poate fi efectuată fie de către un contractant, fie de către un client.

	<i>Valabilitate</i> Utilizarea cardurilor este determinată pe o bază contractuală. Pot fi eliberate certificate noi în cazul deteriorării, pierderii sau furtului acestora. Certificatul devine nul o dată cu încetarea contractului de muncă.
Grupuri țintă și organizații implicate	<i>Grupuri țintă</i> Angajați și angajatori din sectorul de construcții. Cardurile se aplică în toate sectoarele, inclusiv în cel de construcții, fiind uzual pe șantierele mari de construcții. <i>Organizații implicate</i> - Inspectoratului pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal
Resurse necesare pentru implementarea măsurii	Angajatorul suportă costurile. Nu există informații suplimentare privind costurile sau resursele de implementare a cardurilor.

	Rezultate
Atingerea obiectivelor	Cardul de identitate al lucrătorului ajută la combaterea muncii nedeclarate pentru întreaga forță de muncă, inclusiv din industria de construcții. Nu există date disponibile cu privire la numărul de companii de construcții ce utilizează schema voluntară de card de identitate a lucrătorului pe șantierele lor. Nu a fost efectuată o evaluare detaliată a impactului acestuia asupra prevenirii muncii nedeclarate.

Referințe	
Surse și resurse utile	(1) Briganti, F., Machalska, M., Steinmeyer, H-D, Buelen, W. (2015) <i>Social Identity Cards in the European Construction industry</i>, Brussels: EFBWW/FIEC, https://www.efbww.eu/publications-and-downloads/reports-and-studies/nunc-auctor-elit-sit-amet-accumsan-pretium/36-a (2) EFBWW, FIEC (2020), <i>Tackling undeclared work in the construction sector: a toolkit</i>, Brussels, https://www.efbww.eu/publications-and-downloads/reports-and-studies/toolkit-of-the-efbww-and-fiec-to-tackle-undeclared-work-in-the-c/737-a (3) Employee or self-employed: https://www.renkuosilietuva.lt/en/employee-or-self-employed/ (4) Procedure for foreigners: https://uzt.lt/en/services/foreigners/procedure/

3.7 LUXEMBURG

	Descriere 
Context	Conform sondajului Eurobarometru nr. 498 din 2019 privind munca nedeclarată, 11% din toată munca nedeclarată în Luxemburg este în sectorul reparațiilor și renovărilor⁸⁵. Prin urmare, pentru a aborda munca nedeclarată în această țară, este esențială abordarea muncii nedeclarate în acest sector. Autoritățile publice din Luxemburg au lansat o platformă pentru „e-Détachement”⁸⁶. Aceasta vizează lucrătorii detașați. După ce este parcursă o procedură de înregistrare pe această platformă, li se eliberează un card social. Această inițiativă și schemă e-Détachement nu este utilizată de niciun alt lucrător în afară de cei detașați.
Scop și obiective	Scopul acestui sistem de card social este să combată dumpingul social și munca ilegală, permițând identificarea lucrătorilor detașați care s-au înregistrat pentru a lucra în Luxemburg. Acest card permite autorităților să verifice statusul muncii, securitatea socială, problemele de sănătate și siguranță, conformitatea fiscală (numărul LU-TVA), calificările profesionale, dacă lucrătorii detașați au permis de muncă și de ședere, dacă a fost furnizată vreo notificare înainte de prestarea serviciilor lor.
Descrierea măsurii	<i>Obligatoriu/opțional</i> Obligatoriu. Cardul este obligatoriu pentru toți lucrătorii detașați care lucrează în orice sector, atât în organizații publice, cât și private. Nu este obligatoriu pentru cei care lucrează pe cont propriu⁸⁷. <i>Soluție tehnică</i> Card simplu cu cod QR. Codul QR permite accesul către informații suplimentare pe platforma electronică e-Détachement. Datele pot fi accesate de compania care detașează și inspectorii muncii de la Inspecția Muncii și Minelor (ITM).

⁸⁵ EFBWW și FIEC, 2020

⁸⁶ Detachement

⁸⁷ Briganti et al, 2015, pp. 31

Emitent

Compania care detașează lucrătorul este responsabilă pentru depunerea cererii pentru carduri și printarea acestora. Compania își poate crea un cont pe platforma e-Détachement și apoi poate introduce online toate informațiile necesare, fără a fi necesare vizite fizice la autorități. Documentele necesare sunt: un permis de ședere și un permis de muncă pentru orice cetățean al unei țări terțe (TCN); contractul de muncă semnat cu un angajator; certificatul A1; un aviz de sănătate și condiție fizică; numărul luxemburhex de TVA al companiei care îl angajează și dovada că a fost înștiințată Direcția Generală pentru IMM-uri și Antreprenariat că le sunt solicitate servicii ocazionale și temporare⁸⁸.

În situații excepționale, când angajatorul care detașează nu poate accesa platforma e-Détachement, acesta poate completa un formular de înregistrare pe hârtie pentru a primi cardurile⁸⁹.

Informații colectate/stocate

Cardul include numele complet al lucrătorului detașat și, de asemenea, numele angajatorului acestuia, precum și un cod QR care oferă informații despre el deținute pe platforma e-Détachement.

Dacă ei accesează baza de date e-Détachement, pot vedea datele colectate despre ei. Acestea includ datele personale, statusul lor pe piața muncii din Luxemburg, țara de origine, detalii despre permisul de muncă, numele angajatorului și detalii despre serviciile pe care le furnizează, detalii despre competențe, calificări și formare profesională. Platforma și baza de date sunt administrate de ITM⁹⁰.

Datele incluse pe carduri sunt actualizate de către compania care detașează lucrătorul sau de secțiunea administrativă privind detașarea din cadrul ITM. Angajatorul care detașează un lucrător este obligat să actualizeze conturile oricărui lucrător detașat ori de câte ori au loc modificări în statusul acestora (de exemplu, o modificare a duratei detașării, o modificare a serviciilor prestate).

La solicitarea cardului se verifică documentele depuse. Dacă există discrepanțe, ITM-ul va cere mai întâi companiei să le remedieze. Dacă nu o face, atunci se poate aplica o amendă administrativă cuprinsă între 25 de euro și 25.000 de euro⁹¹.

Bază legală

Platforma și cardul e-Détachement au fost introduse de ITM în urma aprobării cererii de către Ministerul Muncii. Pentru implementare, a avut loc prim consultare a partenerilor sociali în 2013, iar în urma acesteia, a existat o etapă experimentală până la sfârșitul anului 2013 pentru a testa funcționalitatea platformei. Implementarea deplină a început cu 1 ianuarie 2014⁹².

⁸⁸ Briganti et al, 2015, pp. 31

⁸⁹ Communication de détachement

⁹⁰ Briganti et al, 2015, pp. 31

⁹¹ Briganti et al, 2015, pp. 32

⁹² Briganti et al, 2015, pp. 31

	Articolul L.142-2 din Codul Muncii din Luxemburg prevede că este obligatoriu ca firmele care detașează lucrători să informeze ITM⁹³. Temeiul juridic al cardului în sine este Articolul 3 din Legea dată în 17 iunie 1994⁹⁴, prin care: „stabilirea unor măsuri pentru a asigura menținerea ocupării forței de muncă, stabilitatea prețurilor și competitivitatea întreprinderilor.” <i>Instituții/organizații cu acces la date</i> Accesul la informațiile colectate este disponibil atât pentru companiile care detașează, cât și pentru inspectorii ITM. ITM folosește datele furnizate de angajatori, pe care apoi le verifică cu lucrătorul detașat. Dacă sunt diferențe între declarația raportată de angajator și cea a lucrătorului detașat, ITM solicită alte documente suplimentare prin intermediul sistemului IMI⁹⁵ către autoritățile străine competente pentru autentificarea și validarea documentelor. Cardul nu conține măsuri antifraudă, deoarece el reprezintă doar o modalitate de a accesa înregistrările bazei de date a lucrătorilor detașați. Nu deține date în sine despre lucrător. Platforma și cardul au fost aprobate de Comisia Națională Luxemburgheză de Protecție a Datelor. S-a asigurat faptul că nu au existat probleme legate de protecția datelor cu caracter personal, iar accesul la datele stocate este limitat conform informațiilor prevăzute în Codul Muncii, așa cum se solicită lucrătorilor detașați. <i>Valabilitate</i> Cardul este valabil atâta timp cât lucrătorul are un contract cu angajatorul său. Dacă acest card este furat, pierdut sau deteriorat, angajatorul poate pur și simplu tipări un nou card din platforma online.
Grupuri țintă și organizații implicate	<i>Grupuri țintă</i> Toți lucrătorii detașați care lucrează în orice sector, atât în organizații publice, cât și private. <i>Organizații implicate</i> - Inspekția Muncii - Direcția Generală pentru IMM-uri și Antreprenoriat - Comisia Națională Luxemburgheză de Protecție a Datelor
Resurse necesare pentru implementarea măsurii	Pentru dezvoltarea cardului și a platformei dedicate, au fost necesare 300 de zile lucrătoare. Angajatorului nu i se percepe nicio taxă, cu excepția costului minim al hârtiei și cernelii necesare pentru imprimarea cardului.

⁹³ Eurofound

⁹⁴ Luxemburg Law, 1994

⁹⁵ Sistem de Informații a Pieței Interne, https://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/contact/index_en.htm

	Rezultate
Atingerea obiectivelor	Această platformă electronică permite efectuarea de înregistrări oricând, iar datele înregistrate se reflectă instant în datele electronice stocate. Prin urmare, un lucrător detașat poate fi înregistrat de un angajator și va fi accesibil instant inspectorilor de muncă. Inspecțiile la locul de muncă sunt efectuate mai rapid decât în cazul în care nu ar exista acest card. Codul QR oferă acces instant la informațiile necesare inspectorilor pentru a verifica dacă lucrătorii detașați sunt legitimi. Nu a fost efectuată o evaluare detaliată a impactului acestor carduri în prevenirea muncii nedeclarate.

Referințe	
Surse și resurse utile	(1) Briganti, F., Machalska, M., Steinmeyer, H-D, Buelen, W. (2015) <i>Social Identity Cards in the European Construction industry</i>, Brussels: EFBWW/FIEC, https://www.efbww.eu/publications-and-downloads/reports-and-studies/nunc-auctor-elit-sit-amet-accumsan-pretium/36-a (2) EFBWW, FIEC (2020), <i>Tackling undeclared work in the construction sector: a toolkit</i>, Brussels, https://www.efbww.eu/publications-and-downloads/reports-and-studies/toolkit-of-the-efbww-and-fiec-to-tackle-undeclared-work-in-the-c/737-a (3) Kirov, V. (2013) <i>Identity card for construction sector</i>, https://www.eurofound.europa.eu/data/tackling-undeclared-work-in-europe/database/identity-card-for-construction-sector-luxembourg (4) Communication de détachement: http://www.itm.lu/home/formulaires/communication-de-detachement-de.html (5) Declaration de détachement: https://guichet.public.lu/en/entreprises/ressources-humaines/mobilite/detachement/declaration-detachement.html (6) Detachement: https://itm.public.lu/fr/conditions-travail/detachement.html (7) Eurofound: https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/luxembourg-notice-period-to-employees (8) Internal Market Information System: https://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/contact/index_en.htm (9) Luxembourg Law, 1994: https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/1994/06/17/n2/jo

3.8 OLANDA

	Descriere NA
Context	Conform sondajului Eurobarometru nr. 498 din 2019 privind munca nedeclarată, 14% din toată munca nedeclarată în Olanda este în sectorul reparațiilor și renovărilor⁹⁶. Prin urmare, pentru a aborda munca nedeclarată în această țară, este esențială abordarea muncii nedeclarate în acest sector. La sfârșitul anului 2013, partenerii sociali din domeniul construcțiilor au primit o solicitare de la Administrația Fiscală și Vamală să exploreze fezabilitatea unui card de identitate sectorial. Acest lucru a determinat partenerii sociali să dezvolte un sondaj pentru a evalua impactul potențial al introducerii unui astfel de card de identitate sectorial⁹⁷. Grupul de lucru înființat pentru a efectua sondajul a inclus reprezentanți ai sindicatelor și patronatelor și au primit sprijinul Technisch Bureau Bouwnijverheid. Faza 1, de la sfârșitul anului 2013 până în iunie 2014, a abordat patru întrebări: posibilitatea legală a unui card, ce informații ar trebui să fie pe un card, cine ar trebui să dețină cardul, care ar fi costurile. Faza 2 a luat în considerare, apoi, câteva întrebări suplimentare între octombrie 2014 și decembrie 2014. Până în iunie 2014, grupul identificase 17 întrebări rămase fără răspuns. Acestea au inclus aspecte precum modul de asigurare a autenticității informațiilor personale transmise, modul în care sistemul IT ar putea fi făcut să fie rezistent la fraudă și cine ar putea oferi sprijin financiar pentru introducerea cardului. Răspunsurile au fost găsite în decembrie 2014 în discuțiile cu Inspekția Muncii și Ministerul Finanțelor. Deși partenerii sociali din construcții au inițiat ideea unui card, ei au contactat și industriile asociate pentru a obține sprijin pentru concept, dar și autoritățile publice. În perioada ianuarie 2015-martie 2015, a fost formulat un plan de acțiune pentru implementarea acestui card. Planul a inclus ideea de a începe cu inițiative experimentale și o evaluare a impactului⁹⁸. În momentul de față, acest card nu este implementat. Pe 19 decembrie 2019, clienții Fundației Bouwplaats-ID, părțile contractului colectiv de muncă pentru construcții și infrastructură, au retras contractul pentru dezvoltarea, implementarea și exploatarea cardului de identitate Bouwplaats. Motivul este răspunsul dat de Ministerul Afacerilor Sociale și Ocupării Forței de Muncă către părțile contractului colectiv și anume că nu este posibilă declararea obligatorie a articolului în contractul colectiv care reglementează utilizarea sistemului. Deoarece baza misiunii acestei fundații se dorea a fi în contractul colectiv, acest lucru nu a mai avut loc. Fundația Bouwplaats-ID așteaptă o posibilă

⁹⁶ EFBWW și FIEC, 2020

⁹⁷ Briganti et al, 2015, pp. 33

⁹⁸ Bouwplaats ID

	nouă desemnare din partea părților contractului colectiv de muncă, Până vor fi rezolvate aceste probleme, activitățile fundației au încetat.
Scop și obiective	Scopul cardului de identitate în sectorul construcțiilor este de a facilita sănătatea și securitatea în industrie și de a preveni aranjamentele ilegale de muncă. Obiectivele declarate ale unui card social de identitate urmau să fie următoarele⁹⁹: - Condiții de muncă: cardul de identitate să indice timpul lucrat al lucrătorilor. - Conformitatea cu securitatea socială: poate fi utilizat pentru a determina drepturile de securitate socială cuvenite lucrătorilor. - Conformitatea cu fondul social: poate identifica dacă contribuțiile au fost plătite, de exemplu la fondul de pensii. - Conformitatea cu sănătatea și securitatea în muncă: cardul ar permite verificarea dacă sunt necesare certificate pentru a permite unui lucrător să intre pe șantier și să efectueze lucrările necesare. Folosind aplicații mobile, inspectorii de muncă ar putea verifica acest lucru. - Conformitatea fiscală: datele ar putea fi utilizate pentru a verifica dacă au fost plătite taxele corespunzătoare. - Conformitatea calificării: cardul poate verifica fie la punctul de intrare pe șantier, fie prin intermediul bazelor de date, că angajatul deține calificările și certificarea corespunzătoare pentru a se afla pe șantier și a desfășura activitatea specifică.
Descrierea măsurii	<i>Obligativ/optional</i> Un astfel de card ar trebui să fie universal și obligativ pe toate șantierele de construcții. <i>Soluție tehnică</i> Nu a fost introdusă, deci nu sunt disponibile alte detalii. <i>Emitent</i> Cardurile ar trebui să fie susținute de către un organism IT fie direct către angajați, fie indirect prin intermediul unui angajator sau către angajatori prin intermediul sindicatelor și patronatelor¹⁰⁰. <i>Informații colectate/stocate</i> Nu a fost introdus acest aspect, deci nu sunt disponibile alte detalii. <i>Baza legală</i> În urma avizului juridic, a fost luată o decizie de minimizare a datelor personale de pe card. În schimb, intenția este de a stoca informații personale într-o bază de date centralizată. Cardul nu există, deci nu avem nici temei juridic. <i>Instituții/organizații cu acces la date</i> A fost înființată o organizație care să dețină controlul legal asupra emiterii cardului, iar această organizație a fost concepută ca angajând un organism IT

⁹⁹ Bouwplaats ID

¹⁰⁰ Briganti et al, 2015, pp. 34

	pentru a crea sistemul de stocare a datelor și a expedia cardurile. Partenerii sociali sunt reprezentați în acest organism cu control general, la fel ca fondurile sociale și partenerii sociali din sectoare adiacente. Această organizație ar avea un consiliu consultativ care implică ministerele relevante. Protecția datelor a fost considerată importantă și a fost luată decizia de a stoca puține informații pe card și a salva datele personale în sistemul informatic. Problemele care ar trebui rezolvate astfel includ asigurarea faptului că se acordă permisiunea explicită (consimțământ pe bază de informare) pentru prelucrarea datelor cu caracter personal și ar fi necesar un acord cu privire la modul de abordare a problemelor de confidențialitate a datelor. <i>Valabilitate</i> Nu sunt disponibile alte detalii.
Grupuri țintă și organizații implicate	<i>Grupuri țintă</i> Intenția este ca acest card să se aplice tuturor lucrătorilor din industria de construcții, inclusiv antreprenorilor generali, tuturor subcontractanților și lucrătorilor acestora, tuturor lucrătorilor independenți și fără angajatori. <i>Organizații implicate</i> Nu sunt disponibile alte detalii.
Resurse necesare pentru implementarea măsurii	Nu sunt disponibile alte detalii.

	Rezultate
Atingerea obiectivelor	Cardul este încă în stadiul de propunere. A fost pus în așteptare. Partenerii sociali olandezi din industria de construcții au lucrat aproximativ 5 ani la un card social de identitate pentru lucrătorii în construcții. Conceptul este gata. Pentru a îl implementa, partenerii sociali au creat Fundația Bouwplaats-ID. În prezent nu este implementat deoarece cardul propus urmărește integrarea în bazele de date publice (în principiu cu privire la taxe), astfel încât legislația olandeză trebuia modificată pentru a face contractul colectiv obligatoriu. Autoritățile fiscale au fost reticente, iar Ministerul Afacerilor Sociale a fost nemulțumit de sistemul propus de partenerii sociali, deoarece nu era antifraudă. Companiile pot modifica manual datele, ceea ce a reprezentat un compromis politic între partenerii sociali. Autoritatea Fiscală și Ministerul Afacerilor Sociale au respins cererea de modificare a legislației. În iulie 2021 a existat o nouă solicitare pentru o modificare legislativă. Acest lucru este în așteptare. Prin urmare, cardul nu este încă implementat.

	Lecția dacă un card sectorial de identitate apare trebuie să fie susținut de ambii parteneri sociali. În Olanda, lucrurile nu stau chiar așa, deoarece patronatele nu au avut forța necesară pentru schimbarea legislativă. Cu toate acestea, în 2021 a fost dezvoltat un proiect pilot privind cardurile sociale de identitate de către Inspekția Muncii, Autoritatea Fiscală și câteva companii mari de construcții (+ 500.000.000 euro). Companiile au creat un sistem de carduri și baze de date pentru lucrătorii care intră pe șantiere. Șantierele au fost împrejmuite, astfel încât toți muncitorii să intre obligatoriu printr-o poartă pe șantier. La locul de muncă, organismele fiscale aveau un birou permanent pentru a verifica dacă porțile și cardurile au fost utilizate în mod corespunzător. O dată pe lună, un sistem de date combina datele companiei cu datele fiscale. Pe baza acesteia, organismele fiscale puteau stabili rapid contribuțiile sociale. Inspekția Muncii a primit și datele pentru a organiza inspecții direcționate. Cu toate acestea, la începutul anului 2021, autoritățile fiscale au decis să se retragă din proiectul pilot.
--	---

Referințe	
Surse și resurse utile	(1) Briganti, F., Machalska, M., Steinmeyer, H-D, Buelen, W. (2015) <i>Social Identity Cards in the European Construction industry</i>, Brussels: EFBWW/FIEC, https://www.efbww.eu/publications-and-downloads/reports-and-studies/nunc-auctor-elit-sit-amet-accumsan-pretium/36-a (2) EFBWW, FIEC (2020), <i>Tackling undeclared work in the construction sector: a toolkit</i>, Brussels, https://www.efbww.eu/publications-and-downloads/reports-and-studies/toolkit-of-the-efbww-and-fiec-to-tackle-undeclared-work-in-the-c/737-a (3) Bouwplaats ID: https://www.bouwplaats-id.nl/bouwplaats-id/

3.9 NORVEGIA

	Descriere 
Context	În Norvegia, cardurile de identitate există în industria construcțiilor de la începutul anului 2008. Prin industria construcțiilor se înțelege, de exemplu, construcția de clădiri, lucrări interioare, montarea și demontarea elementelor prefabricate, demolarea, renovare și reparații, salubritate și întreținere, lucrări de sol. Cardurile de identitate nu sunt necesare pentru activități de construcții în companii staționare, permanente, cum ar fi șantierele navale sau fabricile. Aceasta este o schemă de înregistrare obligatorie implementată de guvernul norvegian, împreună cu partenerii sociali¹⁰¹. Pentru a preveni munca nedeclarată și dumpingul social, guvernul norvegian a lucrat câțiva ani la legi și reglementări ce impun angajatorilor din industria construcțiilor să furnizeze tuturor angajaților carduri de identitate. Cardurile de identitate au fost introduse la începutul anului 2008 și sunt eliberate de Autoritatea Norvegiană de Inspecție a Muncii (<i>Arbeidstilsynet</i>). Necesitatea cardurilor de identitate este, parțial, atribuită situației complexe de pe șantierele mari, unde sunt prezenți mulți antreprenori și subcontractanți diferiți. Cardurile de identitate facilitează desfășurarea activităților de monitorizare pentru diferite autorități de reglementare, permițându-le să identifice pentru care companie lucrează fiecare angajat. În plus, cardurile de identitate sunt eliberate doar angajaților și angajatorilor care sunt înscrși în registre obligatorii relevante¹⁰².
Scop și obiective	„Cardurile HSE”/„HMS-kort”/„byggekort” sunt carduri de identitate pe care lucrătorii trebuie să le poarte vizibil atunci când se află pe un șantier de construcții din Norvegia. Acestea oferă autorităților și clienților norvegieni o imagine de ansamblu asupra a cine lucrează și pentru cine lucrează pe un șantier de construcții. Cardurile de identitate sunt folosite pentru a crește securitatea, a preveni dumpingul social și a preveni munca nedeclarată.

¹⁰¹ Nergaard și Svalund, 2009

¹⁰² Eurofound

Descrierea măsurii	<i>Obligatoriu/opțional</i> Obligatoriu. Toți lucrătorii, atât cetățeni norvegieni, cât și muncitori străini, trebuie să dețină un card HSE (HMS-kort). Acest card oferă identitatea angajatorului și identitatea lucrătorilor. Cardurile HSE sunt obligatorii pentru toți angajații care lucrează pe șantiere, inclusiv¹⁰³: • Angajați străini care lucrează pentru companii străine în Norvegia • Comercianți individuali • Lucrători angajați • Angajații cu funcții suport (ex. furnizarea de alimente) atunci când se află la limitele șantierului • Lucrători care livrează, în mod regulat, mărfuri pe șantier. Prin urmare, oricine este pe un șantier de construcții trebuie să dețină un card. În cazul în care un lucrător este angajat cu normă parțială și lucrează, de asemenea, pe cont propriu, trebuie să aibă un card HSE pentru ambele relații de muncă. Există cerințe de înregistrare pentru angajatori și angajați¹⁰⁴: Angajatorii trebuie să fie înregistrați oficial în: • Registrul Central de Coordonare pentru Persoane Juridice (Enhetsregisteret) • Registrul TVA (Merverdiavgiftsregisteret) Angajatul trebuie să fie înregistrat în: • Registrul Național al Populației (Folkeregisteret) sau Biroul Central pentru Afaceri Fiscale Externe (Sentralskattekontoret for utenlandssaker) • Registrul de Stat NAV al Angajatorilor și Angajaților (Aa-registeret)¹⁰⁵ Un lucrător străin trebuie să se înregistreze la Biroul Central pentru Afaceri Fiscale Externe. I se atribuie, apoi, un număr de identificare și sunt păstrate date despre practicile lui de lucru. <i>Soluție tehnică</i> Cardurile HSE conțin un cip RFID, adică un cip fără contact. Microcipul conține date despre angajat și despre compania unde lucrează. <i>Emitent</i> Autoritatea Norvegiană de Inspecție a Muncii are responsabilitatea generală pentru emiterea cardurilor HSE în conformitate cu reglementările privind cardurile HSE de pe șantierul de construcții (forskrift om HMS-kort på bygge- og anleggsplasser). Un lucrător poate munci pe un șantier înainte de a primi un card, dar angajatorul trebuie să prezinte dovezi cum că acest card a fost comandat și și lucrătorul trebuie să furnizeze dovezi de la angajatorul pentru care lucrează¹⁰⁶. Acestea pot fi și sub forma unui e-mail prin care se comandă cardul, dar și contractul de muncă. După ce cardurile HSE au fost comandate, emitentul cardului va trimite un e-mail de
---------------------------	---

¹⁰³ Arbeidstilsynet

¹⁰⁴ Construction in Norway

¹⁰⁵ NAV Register

¹⁰⁶ Arbeidstilsynet

confirmare a comenzii plasate. Emitentul cardului va trimite un alt e-mail atunci când comanda a fost procesată.

Dacă comanda a fost realizată, va fi folosit un document pdf cu un cod QR atașat celui de-al doilea e-mail. Acest document poate fi folosit ca și card HSE temporar pentru accesarea șantierului până la emiterea și primirea cardului HSE¹⁰⁷.

Dacă detaliile necesare pentru înregistrare sunt corecte, compania primește cardul în termen de o săptămână, în mod normal.

Cardurile de identitate sunt emise de Evry Card¹⁰⁸, care deține un contract cu Autoritatea Norvegiană de Inspecție a Muncii. Înainte, IDEMIA¹⁰⁹ tipărea cardurile HSE. În perioada contractuală 2019-2024 cu Evry ca emitent, intenția este de a introduce o versiune digitală a cardurilor HSE pentru a îmbunătăți supravegherea și a preveni abuzurile.

Informații colectate/stocate

Cipul RFID stochează următoarele date¹¹⁰:

- numele companiei și numărul acesteia
- numele și prenumele angajatului
- genul angajatului
- data nașterii angajatului
- numărul cardul HSE
- data de expirare/valabilitatea cardului HSE

Baza legală

Autoritatea Norvegiană de Inspecție a Muncii are responsabilitatea generală pentru emiterea cardurilor HSE în conformitate cu reglementările privind cardurile HSE de pe șantierele de construcții (forskrift om HMS-kort på bygge- og anleggsplasser).

Pentru a face acest lucru, este necesară prelucrarea datelor cu caracter personal, cf. Article 6 (1) (e) din GDPR. Autoritatea Norvegiană de Inspecție a Muncii, reprezentată de director, este operatorul de date. Evry Card este procesorul de date și se ocupă cu comenzile de carduri HSE și emite cardurile HSE în numele lor. Toate datele sunt stocate la Evry Card.

Instituții/organizații cu acces la date

Angajații trebuie să își afișeze cardul HSE, care trebuie să fie valabil și să nu fie expirat în timpul vreunei inspecții. Cardul trebuie să fie vizibil în orice moment pe șantier. Trebuie prezentat, la cerere, în timpul inspecțiilor, care pot fie efectuate de:

- reprezentanți ai Inspecției Muncii
- reprezentanți ai Autorității pentru Siguranța Petrolului
- reprezentanți ai Administrației Fiscale
- personalul poliției
- inspectori în domeniul sănătății și securității
- clienți din construcții.

¹⁰⁷ Magnus Legal

¹⁰⁸ Card Issuing – EVERY

¹⁰⁹ IDEMIA website

¹¹⁰ Arbeidstilsynet

	Companiile care nu reușesc să respecte reglementările HSE trebuie să o facă imediat. Dacă nu obțin carduri HSE, atunci angajaților nu li se va permite să se angajeze. Încălțările grave sunt sesizate poliției și se poate lăsa cu închisoare de maxim 3 luni. Nerespectarea poate duce, de asemenea, la suspendarea activității din ordinul Inspecției Muncii până la emiterea cardurilor. Inspecția Muncii este în măsură, de asemenea, să acorde sancțiuni pentru acțiunile neconforme, cazurile grave fiind transmise poliției pentru acțiune. <i>Valabilitate</i> Cardul HSE arată pentru ce companie lucrează angajatul și trebuie returnat angajatorului la sfârșitul perioadei contractuale. Pentru a evita orice erori, cardul trebuie distrus. În cazul pierderii, furtului sau deteriorării, angajatorul trebuie să comande un nou card. Cardurile sunt valabile 2 ani. Companiile care au comandat carduri sunt contactate (pentru a le reaminti să le reînnoiască) înainte ca acestea să expire.
Grupuri țintă și organizații implicate	<i>Grupuri țintă</i> Toate companiile și toți angajații ce operează pe un șantier de construcții. Oricine este pe un șantier de construcții trebuie să dețină un card. În cazul în care un lucrător este angajat cu normă parțială și lucrează, de asemenea, pe cont propriu, trebuie să aibă un card HSE pentru ambele relații de muncă. <i>Organizații implicate</i> - Autoritatea Norvegiană de Inspecție a Muncii (<i>Arbeidstilsynet</i>) - Evry Card - Autoritatea pentru Siguranța Petrolului - Administrația Fiscală - Poliția - inspectori în domeniul sănătății și securității - clienți din construcții.
Resurse necesare implementării măsurii	Cardurile HSE pot fi comandate pe site-ul: www.hmskort.no Emiterea lor este realizată de Evry Card pentru Autoritatea Norvegiană de Inspecție a Muncii și costă 130 NOK pentru un card, care include TVA și costurile de expediere. Evry Card a semnat un contract în iulie 2019 cu Autoritatea Norvegiană de Inspecție a Muncii pentru a produce și furniza carduri, dar și pentru a oferi asistență organizațiilor care îl comandă. De asemenea, efectuează căutări zilnice în registrele publice pentru a verifica valabilitatea cardurilor HSE. Contractul reprezintă o valoare de aproximativ 185 milioane NOK pe o perioadă de 5 ani și include opțiunea pentru Autoritatea Norvegiană de Inspecție a Muncii de a îl prelungi cu încă 2 ani. Pe perioada contractului, intenția este de a introduce o versiune digitală a cardurilor pentru a îmbunătăți supravegherea și a preveni abuzurile.

	Rezultate
Atingerea obiectivelor	Toți lucrătorii și toate companiile de pe șantiere folosesc carduri HSE. Nu a fost realizată o evaluare disponibilă public a impactului acestor carduri asupra nivelului muncii nedeclarate.

Referințe	
Surse și resurse utile	(1) Briganti, F., Machalska, M., Steinmeyer, H-D, Buelen, W. (2015) <i>Social Identity Cards in the European Construction industry</i>, Brussels: EFBWW/FIEC, https://www.efbww.eu/publications-and-downloads/reports-and-studies/nunc-auctor-elit-sit-amet-accumsan-pretium/36-a (2) EFBWW, FIEC (2020), <i>Tackling undeclared work in the construction sector: a toolkit</i>, Brussels, https://www.efbww.eu/publications-and-downloads/reports-and-studies/toolkit-of-the-efbww-and-fiec-to-tackle-undeclared-work-in-the-c/737-a (3) Nergaard, K., Svalund, J. (2009) <i>ID cards in construction industry, Norway</i>. https://www.eurofound.europa.eu/data/tackling-undeclared-work-in-europe/database/id-cards-in-construction-industry-norway (4) Arbeidstilsynet: https://www.arbeidstilsynet.no/en/hse-cards/hse-cards-in-building-and-construction/ (5) Card Issuing – EVRY: https://www.tietoevry.com/en/industries/financial-services/card-services-and-processing/card-issuing/ (6) Construction in Norway: https://jobbkort.no/en/building-construction (7) Eurofound: https://www.eurofound.europa.eu/data/tackling-undeclared-work-in-europe/database/id-cards-in-construction-industry-norway (8) HMS Kort website: www.hmskort.no (9) IDEMIA website: https://www.idemia.com/ (10) Magnus Legal: https://blogg.magnuslegal.no/en/id-cards-for-building-and-construction-sites-in-norway (11) NAV Register: https://www.nav.no/en/home/employers/nav-state-register-of-employers-and-employees

	Descriere 
Context	Conform sondajului Eurobarometru nr. 498 din 2019 privind munca nedeclarată, 13% din toată munca nedeclarată în Spania este în sectorul reparațiilor și renovărilor¹¹¹. Prin urmare, pentru a aborda munca nedeclarată în această țară, este esențială abordarea muncii nedeclarate în acest sector. În 2007, Cardul Profesional din Construcții – <i>Tarjeta Profesional de la Construcción</i> (TPC) a fost conceput de partenerii sociali și, ulterior, inclus într-un acord colectiv al partenerilor sociali din domeniul construcțiilor din Spania. Partenerii sociali erau organizația patronală CNC și sindicatele reprezentate de FECOMA-CCOO și MCA-UGT¹¹².
Scop și obiective	Cardul TPC le permite lucrătorilor să furnizeze dovezi ale pregătirii lor în materie de sănătate și siguranță, experiența de muncă și calificările lor¹¹³.
Descrierea măsurii	<i>Obligatoriu/opțional</i> Opțional. Cardul TPC se aplică numai acelor lucrători în construcții care sunt angajați în companii ce intră în sfera de competență a Contractului Colectiv Național din Industria Construcțiilor¹¹⁴. Cardul TPC este disponibil oricărui lucrător din orice companie care intră sub auspiciile contractului colectiv. De asemenea, șomerii pot deține un astfel de card dacă au lucrat minim 30 de zile pentru companiile respective în ultimele 36 de luni¹¹⁵. <i>Soluție tehnică</i> Card cu cip și cod QR. Cardul TPC deține foarte puține informații vizibile. Numele lucrătorului este vizibil și există și o fotografie a acestuia. La fel este și data de valabilitate a cardului și numărul de identificare. Toate celelalte date sunt disponibile numai prin accesare online. Pentru accesarea datelor este nevoie de consimțământul informat al lucrătorului.

¹¹¹ EFBWW și FIEC, 2020

¹¹² Briganti et al, 2015, pp. 39

¹¹³ Briganti et al, 2015, pp. 40

¹¹⁴ Trabajo en construcción

¹¹⁵ Briganti et al, 2015, pp. 41

Emitent

Schema de card este organizată de o organizație fondată de partenerii sociali, denumită Fundación Laboral de la Construcción.

Pentru a primi un card, lucrătorul face o cerere către Fundación Laboral de la Construcción, iar acea cerere trebuie să fie însoțită de cartea națională de identitate și de contractul de muncă sau fluturașul de salariu care să dovedească munca în sector, împreună cu documentația aferentă plăților pentru asigurările sociale¹¹⁶.

Pentru a raporta pregătirea profesională, lucrătorii trebuie să prezinte diplomele și certificatele eliberate. Acestea sunt verificate de personalul autorizat din cadrul Fundación. O dată ce aceste documente au fost verificate și validate, se verifică, apoi, și certificatele de pregătire în domeniul sănătății și securității, iar Fundación ia decizia de a emite un card TPC și creează un fișier electronic pentru lucrătorul respectiv în baza sa de date¹¹⁷.

Informații colectate/stocate

Baza de date a Fundación deține următoarele informații: numele lucrătorului, data nașterii, locul nașterii, adresa și numărul de telefon, experiența profesională și, nu în ultimul rând, pregătirea profesională și calificările deținute. Aceste date pot fi vizualizate de deținătorul cardului (adică lucrătorii), iar după primirea consimțământului informat de la lucrător, pot fi vizualizate și de angajatorul actual.

Rezultatul final este că acest card și schema sa permit instruirea lucrătorilor în materie de sănătate și securitate să fie acreditată legal într-un mod sigur și eficient. Acest sistem electronic de acreditare înseamnă că lucrătorii își pot descărca certificatele digitale, permițându-le să își afișeze cu ușurință și calificările.

Pentru angajatori, cardul TPC a condus la o îmbunătățire semnificativă a calității muncii desfășurate, iar siguranța lucrătorilor s-a îmbunătățit. Acest lucru certifică acei lucrători care au primit diferite instruiți în domeniul sănătății și securității muncii în domeniul construcțiilor și, în plus, afișează dovezi ale experienței în muncă și dovezi ale angajărilor anterioare. Pentru lucrători, este un instrument de furnizare a dovezilor privind pregătirea profesională și calificările lor, precum și experiența, care este actualizată în mod regulat și este disponibilă angajatorilor pentru a le verifica abilitățile și competențele¹¹⁸.

Bază legală

Cardul TPC este rezultatul Contractului Colectiv Național din Industria Construcțiilor și întemeiat pe mandat furnizat de Legea 32/2006 privind subcontractarea în sectorul de construcții. Este permisă negocierea colectivă sectorială la nivel național pentru a reglementa un sistem de acreditare a pregătirii specifice referitoare la prevenirea riscurilor profesionale în sectorul de construcții¹¹⁹.

Instituții/organizații cu acces la date

Responsabilitatea pentru datele personale și gestionarea bazei de date, inclusiv protecția datelor, revine Fundación Laboral de la Construcción.

¹¹⁶ Briganti et al, 2015, pp. 39

¹¹⁷ Briganti et al, 2015, pp. 40

¹¹⁸ Briganti et al, 2015, pp. 41

¹¹⁹ TPC Card

	<i>Valabilitate</i> Cardul TPC este valabil 5 ani, poate fi reînnoit. Fiecare deținător al unui card TPC este obligat să își actualizeze datele și să reînnoiască acest card la fiecare 5 ani pentru a valida faptul că el rămâne lucrător în construcții. De asemenea, Fundación va înlocui orice card furat, pierdut, rupt sau deteriorat. Nu este necesară prezentarea documentației relevante din nou. Lucrătorul poate obține un duplicat al acestuia pe baza cărții de identitate sau a permisului de rezidență. Data de expirare a cardului duplicat va fi aceeași cu cea deținută de cardul original¹²⁰.
Grupuri țintă și organizații implicate	<i>Grupuri țintă</i> Cardurile sunt opționale atât pentru cetățenii spanioli, cât și pentru lucrătorii străini care muncesc în Spania, iar cardul este aplicabil numai celor care intră sub incidența contractului colectiv. Alte sectoare productive, cum ar fi cele în domeniul metalului sau fierului, în urma acordurilor cu Fundación Laboral de la Construcción au inclus carduri TPC similare în contractele colective respective¹²¹. <i>Organizații implicate</i> - Fundación Laboral de la Construcción
Resurse necesare implementării măsurii	Investițiile necesare pentru a introduce cardul TPC au fost de aproximativ 1 milion de euro. Toate costurile cu cardurile TPC sunt suportate de Fundación Laboral de la Construcción, care primește finanțare de la angajatori prin perceperea unei taxe obligatorii. Acest lucru a fost convenit în contractul colectiv național. Lucrătorii nu au costuri de plătit¹²².

	Rezultate
Atingerea obiectivelor	Cardul TPC a permis înregistrarea efectivă în domeniul instruirii în sănătate și securitate și a asigurat că o astfel de instruire este efectuată. Rezultatul a fost o scădere a accidentelor de muncă în sectorul de construcții. În perioada 2003-2013, rata de incidență a accidentelor de muncă, măsurată prin numărul total de accidente de muncă la 100.000 de lucrători, a scăzut cu 2/3, respectiv 66%. În cifre reale, au fost 142,78 accidente la 100.000 de lucrători în 2003, dar doar 57,93 din 100.000 lucrători în 2013¹²³. Chiar dacă deținerea unui card TPC este voluntară, există presiuni asupra lucrătorilor de a deține unul. Cardul TPC este utilizat pe scară largă pentru a verifica dovezile experienței lor de muncă, formarea profesională și calificările lor în timpul procesului de recrutare, ceea ce înseamnă că a devenit necesară deținerea unui astfel de card. Cardul TPC a facilitat ca formarea profesională să aibă ca rezultat oportunități mai bune pentru lucrători. Formarea rezultată astfel a redus costurile pentru companii, deoarece prin aceasta se poate certifica dacă a avut loc formarea și nu necesită instruire

¹²⁰ Tarjeta Profesional de la Construcción

¹²¹ TPC Card

¹²² Briganti et al, 2015, pp. 40

¹²³ Briganti et al, 2015, pp. 41

	repetate. Înainte de crearea cardului TPC, angajatorii trebuiau adesea să își pregătească lucrătorii chiar și atunci când aveau instruiri anterioare, deoarece aceste instruiri nu erau înregistrate nicăieri. Nu a fost realizată nicio evaluare în detaliu a impactului acestui card asupra prevenirii muncii nedeclarate.
--	--

Referințe	
Surse și resurse utile	(1) Briganti, F., Machalska, M., Steinmeyer, H-D, Buelen, W. (2015) <i>Social Identity Cards in the European Construction industry</i>, Brussels: EFBWW/FIEC, https://www.efbww.eu/publications-and-downloads/reports-and-studies/nunc-auctor-elit-sit-amet-accumsan-pretium/36-a (2) EFBWW, FIEC (2020), <i>Tackling undeclared work in the construction sector: a toolkit</i>, Brussels, https://www.efbww.eu/publications-and-downloads/reports-and-studies/toolkit-of-the-efbww-and-fiec-to-tackle-undeclared-work-in-the-c/737-a (3) Tarjeta Profesional de la Construcción: https://www.interempresas.net/Construccion/Articulos/44463-Entra-en-vigor-la-Tarjeta-Profesional-de-la-Construccion.html (4) TPC Card: https://constructionblueprint.eu/initiative/accreditation-through-tpc-construction-professional-card/ (5) Trabajo en construcción: https://www.trabajoenconstruccion.com/resources/subirarchivos/00071441archivo.pdf

	Descriere 
Context	Conform sondajului Eurobarometru nr. 498 din 2019 privind munca nedeclarată, 31% din toată munca nedeclarată în Suedia este în sectorul reparațiilor și renovărilor¹²⁴. Prin urmare, pentru a aborda munca nedeclarată în această țară, este esențială abordarea muncii nedeclarate în acest sector. Conform definiției legii, activitatea de construcții se referă la activitățile companiilor cu lucrări de conversie, extindere sau construcții noi, lucrări de reparații și întreținere, demolarea clădirilor și alte activități comerciale care sunt desfășurate în sprijinul activităților ce nu sunt prevăzute de lege. Guvernul a solicitat partenerilor sociali din sectorul de construcții să întreprindă acțiuni pentru soluționarea muncii nedeclarate din sector. Cardul ID06 a fost răspunsul oferit de partenerii sociali. În 2007, după doi ani de discuții și proiectare, acesta a fost implementat. Schema a inclus și crearea unui forum compus din Asociația Patronală a Lucrătorilor în Placări, Federația Suedeză de Construcții, Contractorii Suedezi pentru Mișcări ale Pământului, Asociația Suedeză a Instalațiilor, Contractorii HVAC, Asociația Contractanților Suedezi de Electricitate (EIO), Asociația Companiilor de Geamuri și Asociația Suedeză a Vopsitorilor¹²⁵. În plus, de la 1 ianuarie 2016¹²⁶ este în vigoare o nouă lege privind înregistrarea electronică a lucrătorilor de pe șantierele de construcții. Acest act obligă angajatorii să informeze Autoritatea Fiscală Suedeză atunci când începe o nouă lucrare de construcții și să țină un registru al personalului angajat. Din 1 octombrie 2016, cardul ID06 funcționează ca și companie proprie, ID06 AB.

¹²⁴ EFBWW și FIEC, 2020

¹²⁵ Briganti et al, 2015, pp. 42

¹²⁶ Skatterverket

Scop și obiective	Scopul principal atât al ID06, cât și monitorizării electronice a prezenței, este prevenirea muncii nedeclarate și promovare concurenței neloiale între companii. Intenția este de a folosi pre-înregistrarea lucrătorilor de pe șantiere, necesitatea de a dovedi identitatea și raportarea prezenței la locul de muncă pentru a se asigura că este din ce în ce mai dificil pentru lucrătorii nedeclarați și neînregistrați să opereze pe șantier ¹²⁷ .
Descrierea măsurii	<i>Obligativ/optional</i> ID06 nu a apărut ca card obligativ. Nu exista nicio bază legislativă, niciun contract colectiv care să îl facă obligativ. Mai degrabă organizațiile reprezentative ale angajatorilor și angajaților au creat un sistem pe care orice contractant poate decide să îl folosească sau nu. Dacă o făceau, atunci ID06 este obligativ pentru lucrătorii de pe șantierele lor. Ei puteau decide, de asemenea, să implementeze un sistem de penalizare atunci când lucrătorii nu purtau cardul¹²⁸. Când a fost implementat ID06, antreprenorii mari aveau tendința de a solicita aceste carduri prin contractele lor cu subcontractanții. Acest lucru s-a realizat șantier cu șantier. Legea din 2016 îl face obligativ. De la 1 ianuarie 2016, dosarele electronice ale personalului prezent pe șantierele de construcții sunt obligatorii. ID06 este un sistem electronic care înregistrează toți lucrătorii angajați pe șantier și este cerut tuturor companiilor active în sectorul construcțiilor din Suedia¹²⁹. <i>Soluție tehnică</i> Card cu cip. Cipul deține chei de citire/scriere. Există și informații vizuale care permit evitarea copierii, precum o folie metalică, dar și date invizibile. Datele sunt actualizate folosind cipul RFID¹³⁰. Un card ID06 în Suedia este definit ca având ceea ce se numește un nivel de încredere asigurat de nivel 2 (LoA2), deși nu este cel mai înalt. Numele lucrătorului, fotografia acestuia și numărul cardului sunt toate gravate cu laser pe card. Astfel că datele nu pot fi șterse. Datele gravate vizibil pe card sunt prezente și pe un certificat invizibil al cardului. Cei care folosesc cardul ID06 ca și cheie de intrare, cum ar la intrarea în clădiri, șantier sau pentru a pornit mașinile specializate, trebuie să adauge informații suplimentare pe cardul lor. <i>Emitent</i> Partenerii sociali sunt cei care gestionează și controlează ID06 prin Federația Suedeză de Construcții, care este organizația principală a Byggbranschen I Samverkan (Industria Construcțiilor prin Cooperare) și ei sunt cei care acordă acreditarea diferiților furnizori de carduri care le eliberează. De asemenea, această organizație oferă o listă a cardurilor care sunt valabile și a celor care au fost retrase¹³¹. Este responsabilitatea angajatorului să comande cardul pentru lucrător. Acest lucru se face utilizând un site web pe care angajatorul îl accesează, se înregistrează ca angajator și apoi poate comanda cardul pentru lucrători. Alternativ, companiile

¹²⁷ Briganti et al, 2015, pp. 44

¹²⁸ Briganti et al, 2015, pp. 42

¹²⁹ About ID06

¹³⁰ Briganti et al, 2015, pp. 43

¹³¹ Briganti et al, 2015, pp. 42

mari ar putea solicita să devină acreditate ca furnizori de carduri pentru lucrătorii lor. Atunci când un lucrător primește cardul, acesta trebuie să completeze un formular de consimțământ informat pentru a accepta cardul și a utiliza datele conținute pe acesta. Toți furnizorii autorizați de carduri sunt responsabili de verificarea informațiilor de pe carduri și de erorile care pot duce la pierderea capacității lor de a fi autorizați. După eliberarea cardului lucrătorului, nu se mai efectuează verificări, cu excepția faptului că acesta este încrucișat cu cartea națională de identitate sau permisul de lucru pe un șantier¹³².

Informații colectate/stocate

Angajatorul este responsabil de furnizarea datelor solicitate. Cardul conține informații vizibile și data ascunse de un cip cu cheie de acces. Informațiile vizuale sunt numele lucrătorului, o fotografie a acestuia, numele actualului angajator, inclusiv numărul de TVA al angajatorului și numărul cardului ID06. Toate celelalte informații sunt ascunse. Supraveghetorii șantierelor pot alege dacă este nevoie de înregistrarea manuală sau electronică cu cardul pe orice șantier.

ID06 are mai multe utilizări, cum ar fi înregistrarea prezenței în registrul electronic al personalului, digitalizarea certificatelor, controlul lucrării și sistemul de intrare și blocare¹³³.

Registrul electronic este păstrat de către antreprenor și această bază de date include informații despre toți antreprenorii și lucrătorii de pe șantiere. Există și o bază centrală de date conține informații despre toate cardurile valabile și cardurile blocate. Cu toate acestea, toate șantierele înregistrate își păstrează și propriul set de date despre personalul care lucrează. Datele pot fi acceate oricând nu doar de cei care controlează site-ul web, ci și de către organismul fiscal. Aceste date includ și timpul pe care fiecare lucrător îl petrece muncind¹³⁴.

Baza legală

ID06 este un registru electronic al personalului care îndeplinește cerințele prevăzute în Capitolul 9, Secțiunea 5 din Ordonanța privind Procedura Fiscală (2011:1261) și reglementările SKVFS 2015:6 ale Autorității Fiscale Suedeze¹³⁵.

Instituții/organizații cu acces la date

Autoritatea Fiscală Suedeză (*Skatterverket*) poate vizita un șantier pentru a verifica dacă cei care lucrează acolo sunt înscrși în registrul de personal. Registrul de personal trebuie să fie disponibil în cadrul vizitei. În timpul vizitei, Autoritatea Fiscală Suedeză poate verifica identitatea celor care efectuează lucrări pe șantier. Folosind vizite neanunțate, Autoritatea poate inspecta fără anunț în prealabil, de asemenea, registrul electronic al personalului. Ea percepe o amendă dacă registrul personalului nu este întreținut corespunzător sau nu este disponibil la vizită. Amenda este de 12.500 SEK plus amenzi pentru toți cei aflați la locul de muncă atunci când are loc inspecția, dar care nu sunt înregistrați în registrul electronic al personalului, de 2500 SEK per lucrător pe zi. Amenda este de 25.000 SEK dacă clientul (sau persoana care a preluat responsabilitatea pentru înregistrarea

¹³² Briganti et al, 2015, pp. 43

¹³³ ID06-General Provisions

¹³⁴ Brunk, 2009

¹³⁵ VAT Brochure

	personalului) nu a anunțat când urmează să înceapă activitatea de construcție și unde urmează să se desfășoare¹³⁶. Organismul responsabil de ID06 (registru) din Suedia a încheiat un acord cu furnizorul de echipamente pentru a se asigura că acesta din urmă: (a) arhivează registrul în conformitate cu regulile Legii de Procedură Fiscală; (b) este considerat operator de date pentru arhivarea datelor, în timp ce organismul responsabil de registru este operatorul de date; (c) utilizează datele numai în conformitate cu instrucțiunile operatorului de date și (d) adoptă măsuri de protecție a datelor pentru a asigura securitatea acestora. În baza acestui acord, organismul, al cărui registru de contractanți este arhivat, este considerat ca având un acord de prelucrare a datelor cu furnizorul de echipamente al ID06. Dacă un organism decide să arhiveze el însuși datele după finalizarea unei lucrări de construcții, atunci acest lucru este acceptabil, dar nu va exista un acord de prelucrare a datelor cu furnizorul¹³⁷. <i>Valabilitate</i> Valabilitatea cardului este de cinci ani. Se eliberează un nou card dacă lucrătorul schimbă angajatorul sau acesta își schimbă numele. Orice card rupt, pierdut sau furat este înlocuit, iar vechiul card blocat.
Grupuri țintă și organizații implicate	<i>Grupuri țintă</i> ID06 este utilizat atât pentru proiectele de lucrări publice, cât și cele private, dar și atât pentru cetățenii suedezi, cât și pentru cei străini. Majoritatea șantiierelor de construcții pentru care se folosește ID06 tind să aibă o limită împrejmuată și porți electronice de intrare. Este mai puțin obișnuit pe șantierele mici și este rareori sau vreodată utilizat de proprietarii de locuințe¹³⁸. Legea din 2016 este valabilă numai pentru șantierele de construcții unde costul total al lucrării este de peste 178.000 SEK sau pentru care clientul nu este și consumator. <i>Organizații implicate</i> - Federația Suedeză de Construcții - Autoritatea Fiscală Suedeză (Skatteverket) - ID06 AB
Resurse necesare pentru implementarea măsurii	Costurile cu ID06 sunt suportate de angajator. Costul angajatorului pentru fiecare card în parte este de 10 euro. Există și alte costuri pe care angajatorul trebuie să le plătească. Există o taxă inițială de 60 euro per companie pentru înregistrarea în ID06 și o taxă anuală de 55 euro per companie¹³⁹. ID06 AB are 20 de angajați și generează vânzări de 13,92 milioane USD.

¹³⁶ Staff Register

¹³⁷ ID06-General Provisions

¹³⁸ Briganti et al, 2015, pp. 42

¹³⁹ Briganti et al, 2015, pp. 43

	Rezultate
Atingerea obiectivelor	Cardul era răspândit chiar și înainte de legislația din 2016. În Suedia, a fost considerat pe scară largă drept un instrument important pentru abordarea muncii nedeclarate, în sensul că a acționat ca un instrument pentru înregistrarea persoanelor aflate pe șantierele de construcții și pentru controlul accesului pe șantierele de construcții. În 2013, un proiect complementar de bază de date a fost demarat de Federația Suedează de Construcții. ID06 a fost perceput ca fiind o modalitate de a oferi un mijloc central de verificare a calificărilor și competențelor lucrătorilor¹⁴⁰. La momentul realizării acestei analize, nu există rezultate pentru acest proiect. Nu a fost efectuată nicio evaluare detaliată a impactului ID06 asupra prevenirii muncii nedeclarate.

Referințe	
Surse și resurse utile	(1) Briganti, F., Machalska, M., Steinmeyer, H-D, Buelen, W. (2015) <i>Social Identity Cards in the European Construction industry</i>, Brussels: EFBWW/FIEC, https://www.efbww.eu/publications-and-downloads/reports-and-studies/nunc-auctor-elit-sit-amet-accumsan-pretium/36-a (2) Brunk, T. (2009) <i>ID06 project in construction sector</i>, Sweden, https://www.eurofound.europa.eu/data/tackling-undeclared-work-in-europe/database/id06-project-in-construction-sector-sweden (3) EFBWW, FIEC (2020), <i>Tackling undeclared work in the construction sector: a toolkit</i>, Brussels, https://www.efbww.eu/publications-and-downloads/reports-and-studies/toolkit-of-the-efbww-and-fiec-to-tackle-undeclared-work-in-the-c/737-a (4) About ID06: https://id06.se/english/ (5) ID06-General Provisions: https://www.selbergsab.se/wp-content/uploads/2020/03/ID06-General-Provisions.pdf (6) Skatterverket: https://www4.skatteverket.se/download/18.22f626eb14fb326a4b64a19/1441846254554/SKVFS%202015_07.pdf (7) Staff Register: https://www.skatteverket.se/servicelankar/otherlanguages/inenglish/businessesandemployers/startingandrunningaswedishbusiness/howtofillinstaffregistersonbusinesspremises.4.676f4884175c97df4192075.html (8) VAT Brochure: https://www.skatteverket.se/download/18.361dc8c15312eff6fd117b1/1630077200545/the-vat-brochure-skv552b-utgava15.pdf

¹⁴⁰ Briganti et al, 2015, pp. 44

4. Analiză comparativă a cardurilor sociale de identitate: diferențe și similarități

Pentru a compara diferențele și similaritățile dintre cardurile sociale de identitate prezentate în Secțiunea, această secțiune examinează:

- (1) scop și obiective diferite ale cardurilor sociale de identitate
- (2) caracteristici diferite ale cardurilor sociale de identitate
- (3) grupuri țintă și organizații implicate diferite
- (4) resurse și costuri
- (5) rezultate

Tabelul 1 oferă o comparație sumară a diferențelor și similarităților dintre cardurile sociale de identitate analizate în secțiunea anterioară. Excepție face schema din Olanda, deoarece este doar la stadiul de propunere și nu a fost pusă în aplicare.

Tabel 1 – Tipologia cardurilor sociale de identitate analizate

Țară analizată	Belgia	Finlanda	Franța	Islanda	Italia	Lituania	Luxemburg	Norvegia	Spania	Suedia
Nume	ConstruBadge	Valtti	BTP	Vinnustaðaskirteini	Tessera di riconoscimento	Employee ID	Badge Social	HSE	TPC	ID06
Anul implementării	2014	2014	2006	2010	2006	2003	2013	2008	2007	2007
Scop și obiective										
Card de identitate lucrătorului	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da
Sănătate și securitate ocupațională	Nu	Nu	Nu	Nu	Nu	Nu	Nu	Nu	Da	Nu
Formare profesională	Nu	Nu	Nu	Nu	Nu	Nu	Da	Nu	Da	Nu
Experiență de muncă în sector	Nu	Nu	Nu	Nu	Nu	Nu	Nu	Nu	Da	Nu
Abordarea muncii nedecarate	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Nu	Da
Participare	Voluntară	Obligatorie	Obligatorie	Obligatorie	Obligatorie	Voluntară	Obligatorie	Obligatorie	Voluntară	Obligatorie
Card										
Informații vizuale	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da
Cip de date	Da	Da	Da	Da	Da	Nu	Da	Da	Da	Da
Rezistență la fraudă	Da	Da	Da	Da	Nu	Nu	Da	Da	Da	Da
Emitere	Centralizată	Descentralizată	Descentralizată	Descentralizată	Descentralizată	Descentralizată	Centralizată	Centralizată	Centralizată	Ambele
Bază legală	Acordul partenerilor sociali	Lege	Lege & Acordul partenerilor sociali	Lege & Acordul partenerilor sociali	Lege & acorduri colective	Acordul partenerilor sociali	Lege	Lege	Acord colectiv & Lege	Lege
Actori responsabili	Parteneri sociali	Angajator	Angajator	Parteneri sociali	Instituție paritară sau angajator	Angajator sau client	Autoritate publică	Autoritate publică	Instituție paritară	Parteneri sociali
Costuri suportate de	Angajator	Angajator	Angajator	Angajator	Instituție paritară sau angajator	Angajator sau client	Angajator/ compania care detașează	Guvern	Instituție paritară	Angajator
Se aplică lucrătorilor detașați	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Nu	Da

Sursa: analiză proprie

4.1 Scopuri și obiective ale cardurilor sociale de identitate

Toate cardurile sociale de identitate existente în sectorul construcțiilor au fost create în perioada 2006-2014.

Cardurile sociale de identitate sunt dezvoltate pentru mai multe scopuri:

- card de identitate al lucrătorului
- sănătate și securitate ocupațională
- înregistrarea formării profesionale/educației
- înregistrarea experienței de muncă sectoriale
- abordarea muncii nedeclarate.

Toate cardurile sociale de identitate analizate sunt folosite ca instrument de identificare a lucrătorilor și aproape toate în scopul detectării și prevenirii muncii nedeclarate. Funcția de „card de identitate a lucrătorului” servește ca instrument de identificare în cadrul inspecțiilor. Totuși, din ce în ce mai mult, ele sunt utilizate pentru o gamă mai largă de scopuri.

Pe de o parte, acestea reprezintă un mijloc de înregistrare și stocare a informațiilor cheie suplimentare. Sunt incluse înregistrarea formării profesionale și educaționale, calificări și experiența de lucru în sector. În Spania, de exemplu, sistemul TPC informează angajatorii dacă lucrătorii au urmat cursuri de formare în domeniul sănătății și securității ocupaționale (SSO) și toate celelalte forme de formare efectuate de lucrători, inclusiv experiența lor de muncă, precum și dosarul de angajare în activitatea de construcții. Pentru lucrători, schema TPC reprezintă o modalitate de a recodifica pregătirea profesională și calificările. În mod similar, în Luxemburg cardurile sociale de identitate sunt folosite pentru a înregistra formarea profesională. Cu toate acestea, majoritatea cardurilor sociale de identitate nu înregistrează pregătirea profesională și experiența de lucru în cele 10 țări analizate.

Pe de altă parte, ele pot fi folosite ca o cheie electronică pentru a obține acces la un șantier de construcții care are acces electronic controlat și pot acționa, de asemenea, ca o „mașină de ștanțat” nu numai pentru a monitoriza că oamenii intră și ies de pe șantier, dar și pentru a înregistra orele de lucru petrecute pe șantier. Într-adevăr, acest lucru a devenit din ce în ce mai comun pe măsură ce tehnologiile digitale utilizate pe șantiere au devenit mai populare. Pe măsură ce cardurile au trecut de la a fi simple carduri de identitate pe hârtie, cu o poză a lucrătorului și numele angajatului și angajatorului la carduri digitale cu cip, această utilizare a cardurilor sociale de identitate a devenit una obișnuită. Astfel, cardurile sociale de identitate au devenit carduri de înregistrare pentru cine lucrează pe șantier și programul de lucru pe acel șantier.

4.2 Caracteristici ale cardurilor sociale de identitate

Pentru a rezuma diferențele și similaritățile dintre caracteristicile cardurilor sociale de identitate sunt comparate următoarele dimensiuni ale acestora:

- obligatoriu/opțional
- soluție tehnică
- emitent

- informații colectate/stocate
- bază legală
- instituții/organizații cu acces la date.

Obligatoriu/opțional

Examinând cardurile sociale de identitate din cele 10 țări cuprinse în Tabelul 1, acestea sunt obligatorii în 7 țări (Finlanda, Franța, Islanda, Italia, Luxemburg, Norvegia și Suedia) și opționale în 3 țări (Belgia, Lituania și Spania). Acest lucru ascunde, însă, tendințele apărute de-a lungul timpului în aceste țări. La nivelul țărilor, cardurile sociale de identitate au avut tendința de a apărea ca și inițiative voluntare ale partenerilor sociali, adesea la scară mică și au trecut, apoi, la inițiative universale și obligatorii, adesea cu temei juridic. Aceasta este traiectoria multor țări analizate (de exemplu: Belgia, Finlanda, Suedia). Prin urmare, în majoritatea țărilor analizate există o tranziție de la cardurile sociale de identitate ca inițiative voluntare ale partenerilor sociali la carduri sociale de identitate ca inițiative universale și obligatorii. Toate țările se află pe acest continuum și deplasarea este în direcția universalității și obligativității. Cu toate acestea, în diferite țări sunt impuse, uneori, limitări asupra șantiierelor la care se aplică. Adesea, de exemplu, sunt excluse șantierele de întreținere și reparații la domiciliu (Finlanda), iar pe șantierele civile cardurile sociale de identitate nu sunt obligatorii întotdeauna, cum ar fi lucrările de construcții de valoare redusă.

Soluție tehnică

În toate cele 10 țări analizate, cardurile sociale de identitate conțin un cip de date și 8 din 10 sunt antifraudă. Din nou, se poate identifica o tendință clară în timp. În primii ani ai cardurilor sociale de identitate, unele erau simple carduri pe hârtie, cu o poză a lucrătorului, numele său și al angajatorului. Totuși, din ce în ce mai mult în toate țările analizate, cardurile sociale de identitate au devenit carduri digitale cu cipuri electronice RFID de transmitere a datelor. Acest lucru permite colectarea și stocarea unei game largi de informații pe card. În 8 din cele 10 țări analizate, cardurile sunt, de asemenea, în posesia unor sisteme antifraudă (adică cipuri de identitate, holograme, filigrane, etc.). Excepție fac Italia și Lituania.

Această tranziție către cardurile sociale de identitate ca și carduri digitale cu cipuri electronice RFID de transmisie a datelor este o dezvoltare pozitivă. Acest lucru se datorează faptului că permite cardurilor sociale de identitate să fie folosite nu numai ca și carduri de identitate a lucrătorului, dar și ca și carduri de înregistrare a cine lucrează pe șantier și orele de lucru efective pe șantier, dar și un mijloc de înregistrare și verificare a pregătirii lucrătorilor, calificările și experiența lor de muncă în sector.

Emitent

În 4 din cele 10 țări analizate, emiterea este centralizată (Belgia, Luxemburg, Norvegia și Spania). În 5 dintre țările rămase, emiterea este descentralizată (Finlanda, Franța, Islanda, Italia și Lituania) și în Suedia sunt valabile ambele tipuri de emiteri. Din nou, totuși, există tendințe clare de-a lungul timpului la nivelul fiecărei țări. Întrucât cardurile au devenit universale și obligatorii într-o țară, tendința este spre centralizare în ceea ce privește emiterea cardurilor sociale de identitate.

Informații colectate/stocate

Informațiile colectate/stocate pe cardurile sociale de identitate variază între țări. Unele stochează doar informații minimale, în timp ce altele sunt mai cuprinzătoare în datele colectate și stocate. Cu toate acestea, tendința de-a lungul timpului este spre utilizarea cardurilor sociale

de identitate cu o gamă tot mai largă de informații colectate și stocate. Aceasta este o dezvoltare benefică și permite cardurilor sociale de identitate să fie utilizate nu doar ca și carduri de identitate a lucrătorilor, dar și ca și carduri de înregistrare a cine lucrează pe șantier și orele de lucru efective pe șantier, dar și un mijloc de înregistrare și verificare a pregătirii lucrătorilor, calificările și experiența lor de muncă în sector.

În Belgia, de exemplu, sunt stocate 28 de seturi diferite de date, inclusiv numele și fotografie lucrătorului, numele angajatorului, numărele de identificare a angajatorului și angajaților, numărul cardului, codul de bare și data de valabilitate, formarea profesională primită, certificatele de sănătate și securitate, istoricul carierei lor în activități de construcții, date personale, inclusiv dacă au permise de conducere și alte aplicații, cum ar fi dacă au acces la clădiri și anumite mașini.

Bază legală

În 4 țări există o bază legislativă privind cardurile sociale de identitate (Finlanda, Luxemburg, Norvegia și Suedia), în timp ce în alte 4 țări există atât un mandat legislativ, cât și un acord al partenerilor sociali și/sau un acord colectiv (Franța, Islanda, Italia și Spania). În celelalte 2 țări, baza este un acord al partenerilor sociali (Belgia și Lituania). Cu toate acestea, există din nou o tendință în timp. Pe măsură ce cardurile sociale de identitate au trecut de la inițiative voluntare ale partenerilor sociali la inițiative obligatorii, tendința este de a schimba temeiul juridic al cardurilor sociale de identitate de la acorduri ale partenerilor sociali și acorduri colective la legislație. Din nou, aceasta este o traiectorie benefică, deoarece oferă un mandat legal, devenind inițiative obligatorii care sunt utilizate universal.

Instituții/organizații cu acces la date

De obicei, doar inspectorii autorităților de aplicare desemnate sunt cei care pot compara datele și informațiile conținute de carduri cu registrele angajaților. Chiar și în cazul în care partenerii sociali au fost folosiți ca inspectorii ai cardurilor sociale de identitate (de exemplu: Islanda), acești inspectorii trimit informațiile menționate pe carduri către Inspekția Muncii, autoritățile fiscale, autoritățile de securitate socială, poliția și Direcția de Imigrare, atunci când este cazul, care, apoi, pot verifica încrucișat angajatorul și/sau angajații.

4.3 Grupuri țintă și organizații implicate

Deși grupurile țintă sunt, în mod normal, constituite din lucrători în construcții și șantierele de construcții, amploarea cu care este definit un muncitor în construcții variază de la o țară la alta. Unele țări adoptă definiții mai largi ale lucrătorilor și șantierele de construcții decât altele. Tendința de-a lungul timpului a fost ca o gamă tot mai largă de lucrători și șantiere de construcții să fie incluse.

În Finlanda, de exemplu, obligația se aplică unei game largi de lucrători, inclusiv arhitecți, agenți de pază, lucrători independenți și reprezentanți ai investitorilor. Acest lucru este obligatoriu chiar și pentru cei care se află la fața locului pentru mai puțin de o oră. Cu toate acestea, cei care livrează temporar mărfuri pe șantier nu au nevoie de un card. Sunt exceptate șantierele deținute de persoanele fizice care își construiesc o locuință pentru uzul propriu.

Grupurile țintă și organizațiile implicate ar trebui să fie evaluate și prin prevalența comportamentului neconform în rândul diferitelor tipuri de lucrători pe șantierele de construcții.

Acolo nu există conformitate, atunci există justificarea pentru includerea acestora în domeniul de aplicare a unui card social de identitate.

În ceea ce privește organizațiile implicate, acestea includ, de cele mai multe ori, angajatorii, partenerii sociali, instituții paritare și autoritățile publice. În 3 din cele 10 țări partenerii sociali sunt actorii responsabili (Belgia, Islanda și Suedia), în 2 sunt angajatorii (Finlanda și Franța), în 2 sunt autoritățile publice (Luxemburg și Norvegia), instituție paritară pentru Spania, instituție paritară sau angajator pentru Italia, angajator sau client pentru Lituania.

De-a lungul timpului, pe măsură ce cardurile sociale de identitate au trecut în multe țări de la inițiative voluntare la inițiative obligatorii, actorii responsabili au trecut de la responsabilitatea exclusivă a partenerilor sociali la o implicare mai mare a autorităților publice. Într-adevăr, de exemplu în Norvegia, Inspekția Muncii este cea care a determinat introducerea cardurilor sociale de identitate. Prin urmare, partenerii sociali din sectorul de construcții, pot acționa precum un catalizator în introducerea cardurilor sociale de identitate și apoi să se îndrepte către o cooperare mai strânsă cu autoritățile publice de-a lungul timpului.

4.4 Resurse și costuri

Deși în majoritatea țărilor angajatorul este cel responsabil exclusiv de costurile cu introducerea și furnizarea cardurilor sociale de identitate (Belgia, Finlanda, Franța, Islanda, Suedia), în cazuri excepționale (Norvegia), guvernul este cel care suportă costurile cu cardurile sociale de identitate.

În multe țări este creată o instituție paritată pentru a opera aceste carduri sociale de identitate (Belgia, Italia, Spania, Suedia). În Belgia, contribuțiile trimestriale pe care angajatorii le acordă fbz-fse Constructiv acoperă costurile, în timp ce în Suedia, de la 1 octombrie 2016, ID06 este operat de o companie proprie, ID06 AB, angajatorii suportând costurile de emisie a cardurilor. Într-adevăr, dezvoltarea unei instituții paritare care să opereze cardurile sociale de identitate pare să fie o inițiativă utilă în etapele incipiente ale dezvoltării unui sistem al cardurilor sociale de identitate.

Cu toate acestea, trebuie remarcat faptul că, deși informațiile din domeniul public sunt accesibile și au fost incluse în această analiză, există puține dovezi detaliate despre această chestiune.

4.5 Rezultate

Până acum, ca și în cazul multor altor inițiative de politică, există puține evaluări oficiale post-hoc a rezultatelor utilizării cardurilor sociale de identitate.

În Finlanda, o măsură indirectă a eficacității lor a fost că, după ce numărul fiscal este introdus pe card, autoritățile fiscale au constatat că în primele 18 luni (după septembrie 2012 când a fost introdus cardul), veniturile fiscale au crescut cu 500 milioane euro, iar plățile salariale au crescut cu aproape 9% în ianuarie 2014 față de ianuarie 2013. În această perioadă, activitatea de construcții era în scădere. Acest lucru dezvăluie provizoriu modul în care introducerea

cardurilor a dus la o scădere a muncii nedeclarate prin faptul că companiile de construcții au devenit conștiente de cine este angajat pe șantierele lor.

În Spania, în perioada 2003-2013, rata de incidență a accidentelor de muncă, măsurată prin numărul total de accidente de muncă la 100.000 de lucrători, a scăzut cu 2/3, respectiv 66%. În cifre reale, au fost 142,78 accidente la 100.000 de lucrători în 2003, dar doar 57,93 din 100.000 lucrători în 2013.

Cu toate acestea, nu au fost efectuate evaluări în detaliu cu privire la impactul cardurilor sociale de identitate asupra prevenirii muncii nedeclarate în nicio țară care a introdus aceste carduri. Acesta este cazul și altor măsuri politice ce urmăresc prevenirea muncii nedeclarate. Acest lucru a fost recunoscut recent de către Comisia Europeană, Directoratul General pentru Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune. În a doua parte a anului 2021, a contractat un proiect (VT/2021/008) pentru a evalua eficacitatea inițiativelor politice în abordarea muncii nedeclarate din cauza absenței pe scară largă a dovezilor privind rezultatele și impactul acestora.

În ceea ce privește cardurile sociale de identitate, așa cum s-a putut observa în această analiză, aproape nu sunt disponibile dovezi cu privire la procentul de utilizare și impactul acestor carduri asupra muncii nedeclarate (este puțin probabil ca decizia finală să fie luată înainte de 2022), a fost făcută o propunere de a fi întreprinsă o evaluare detaliată în profunzime a eficienței cardurilor sociale de identitate în prevenirea muncii nedeclarate într-un stat membru al UE. Dacă acest lucru va fi realizat, va oferi noi dovezi necesare cu privire la eficiența cardurilor sociale de identitate în prevenirea muncii nedeclarate.

Prin urmare, proiectarea unui card social de identitate ar trebui să includă și un mijloc de evaluare a eficacității acestuia. Dacă acest lucru nu este realizat, atunci nu va fi posibilă evaluarea eficienței în atingerea obiectivelor sale.

5. Aspecte juridice legate de implementarea cardurilor sociale de identitate

Înainte de abordarea temeiului juridic, trebuie recunoscut faptul că acest card social de identitate este o inițiativă în evoluție continuă în Europa. Este recomandabil, de asemenea, ca aspectele juridice discutate în raportul publicat în 2015¹⁴¹ să fie citite împreună cu evoluțiile și aspectele juridice contemporane abordate în această analiză. Este important de recunoscut faptul că multe din aspectele juridice legate de cardurile sociale de identitate au răspunsuri numai de o manieră generală, deoarece aspectele juridice specifice depind de design-ul și utilizările specifice ale cardului și, de asemenea, de mediul juridic specific existent, în special în statele membre UE.

Recunoaștere reciprocă

Principiul recunoașterii reciproce, în lumina doctrinei Cassis de Dijon, este că, dacă ceva este acceptat într-un stat membru, atunci trebuie să fie acceptat și de celelalte state membre. Acest principiu facilitează bunul mers al pieței interne¹⁴².

Într-adevăr, în 2021, în acest spirit de recunoaștere reciprocă, EFBWW, ETUC, EFFAT, ETF, EPSU, UNIEuropa și industriAll au trimis atât o scrisoare comună, cât și un raport comun, care au inclus o chemare la acțiune pentru implementarea de instrumente digitale pentru întărirea drepturilor lucrătorilor mobili pe piața internă a UE¹⁴³. A fost solicitată Comisiei Europene confirmarea dacă **Pașaportul European de Securitate Socială (European Social Security Pass – ESSP)** va fi lansat și dacă vor fi progrese în mutarea lansării acestuia în 2023 și nu în 2022. A fost argumentat și faptul că ESSP ar putea avea și un **Număr European de Securitate Socială (European Social Security Number – ESSN)** pentru toți lucrătorii din UE. S-a afirmat că acest lucru ar spori portabilitatea beneficiilor în zona de securitate socială a lucrătorilor și ar facilita, de asemenea, validarea securității sociale la nivel transfrontalier. Pentru a spori și mai mult drepturile lucrătorilor mobili și pentru a combate fraudă socială la nivel transfrontalier de către companii, a fost lansat un apel pentru dezvoltarea instrumentelor digitale transfrontaliere pentru o coordonare îmbunătățită atât la nivel național, cât și european.

Această scrisoare și raport solicită introducerea unui **Card European Personal de Muncă (European Personal Labour Card - EPLC)** pentru toți cetățenii UE și cetățenii țărilor terțe care activează pe piața europeană a muncii. Având Cardul European de Sănătate ca și concept de bază, instituțiile europene nu vor pleca de la zero. EPLC poate fi integrat într-un singur sistem cu ESSN, ESSP, Schimbul de Informații privind Securitatea Socială (Exchange of Social Security Information - EESSI) și viitorul eID european. Astfel, EPLC ar trebui prezentat împreună cu ESSP/ESSN¹⁴⁴.

Un EPLC pentru lucrători ar facilita controalele la locul de muncă și ar îmbunătăți conformarea companiilor în zona reglementărilor sociale și a drepturilor lucrătorilor. Un control eficient începe întotdeauna cu înregistrarea lucrătorului și a statutului lor social și de muncă, urmat de

¹⁴¹ Briganti et al, 2015

¹⁴² Guidance document for the application of Regulation (EU) 2019/515 of the European Parliament and of the Council on the mutual recognition of goods lawfully marketed in another Member State

¹⁴³ EFBWW, 2021

¹⁴⁴ European Parliament resolution on the introduction of a European Social Security number with a personal labour card

o verificare digitală în bazele de date de angajare și sociale. Prin urmare, cardul ar trebui să conțină informații despre lucrător și relația contractuală, incluzând¹⁴⁵:

- un ESSN european cu un cip electronic pentru conectarea cardului la baze de date relevante
- angajatorul
- locul de muncă
- perioada de lucru și relațiile contractuale
- acoperirea asigurărilor sociale
- informații relevante privind asigurarea
- informații despre certificare
- informații fiscale.

Cu toate acestea, propunerea nu este ca acest card EPLC să înlocuiască un card social de identitate funcțional astăzi în țări europene (secțiunea 3). În schimb, inițiativa europeană ar folosi experiențele naționale, locale, sectoriale și europene. Partenerii sociali sectoriali, naționali și europeni ar fi implicați în proiectarea și gestionarea cardului EPLC, cu respectarea legislației și practicilor naționale.

Reguli privind protecția datelor

Regulamentul General pentru Protecția Datelor (General Data Protection Regulation - GDPR) oferă cadrul general pentru protecția datelor¹⁴⁶. Există trei tipuri principale de preocupări în ceea ce privește cardurile sociale de identitate și protecția datelor¹⁴⁷:

- Prima preocupare se referă la lipsa cunoștințelor suficiente de către inspectorii fiscali și de muncă din statele membre UE a punerii corespunzătoare în aplicare a normelor de protecție a datelor (atât în propria țară, cât și în alte state membre UE), ceea ce duce la o lipsă de cunoaștere a ce date pot fi modificate și care nu.
- A doua preocupare se referă la lipsa resurselor umane (de ex: ofițeri cu protecția datelor) și a capacităților tehnice (de ex: dispozitive securizate, sisteme de criptare).
- A treia preocupare se referă la necesitatea unei legislații naționale care să reglementeze accesul, utilizarea și transferul datelor cu caracter personal de către autoritățile muncii și securității sociale.

Statele membre UE sunt preocupate de aplicarea corectă a regulilor de protecție a datelor și pot învăța din practicile aplicate de alte țări. În Belgia, de exemplu, nu există o legislație specifică privind protecția datelor pentru fiecare din bazele de date belgiene utilizate în legătură cu cardurile sociale de identitate la Crossroads Bank. Se aplică reguli generale de protecție a datelor, precum și norme specifice în domeniul legilor criminalității sociale, al securității sociale și dreptului muncii. Acest lucru a permis Belgiei să aibă una din cele mai dezvoltate infrastructuri de baze de date, care sprijină activitățile de combatere a muncii nedeclarate.

¹⁴⁵ New digital tools for enforcing mobile workers' rights

¹⁴⁶ Data protection under GDPR:

¹⁴⁷ European Platform Tackling Undeclared Work (2019)

Astfel, se poate concluziona că protecția datelor nu împiedică implementarea cardurilor sociale de identitate. Opțiunile includ:

- prelucrarea și transferul datelor pe baza „interesului legitim”¹⁴⁸
- legarea cazurilor de muncă nedeclarată cu investigarea acțiunilor conexe (de ex: evaziune fiscală, trafic de persoane) și/sau colaborarea cu poliția, autoritățile fiscale, serviciile de urmărire penală
- actualizarea legislației secundare, a reglementărilor și procedurilor pentru a stabili mai clar responsabilitățile și competențele autorităților de executare
- în timpul etapei de colectare a datelor, cu specificarea clară a faptului că datele colectate ar putea fi utilizate pentru efectuarea de verificări în cazul eventualelor încălcări ale dreptului muncii sau în cazul unei potențiale munci nedeclarate. Este recomandabil ca în formularele de înregistrare, declarații și alte documente completate de persoanele vizate să fie incluse texte cu clarificări adecvate.

Prin urmare, se recomandă ca în proiectarea cardurilor sociale de identitate:

- Ofițerii cu Protecția Datelor (Data Protection Officers - DPOs)¹⁴⁹ în organisme de executare care să ofere consiliere cu privire la
 - a) dacă datele cu caracter personal sunt obținute în mod legal în scop specific și explicit și pot fi prelucrate în continuare în mod compatibil cu acest scop
 - b) ce reguli de siguranță trebuie utilizate (ex: securizarea fișierelor cu parole).
- Considerarea efectuării unei evaluări de specialitate a bazelor legale existente pentru a clarifica scopurile existente în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal în cadrul inspecțiilor muncii, autorităților de securitate socială, fiscală, vamale, etc. Aceasta ar putea include o privire de ansamblu asupra legilor, înființării și guvernării instituțiilor publice, declarațiilor lor de confidențialitate (online), avizele legale privind declarațiilor, formularele și modelele utilizate pentru colectarea datelor cu caracter personal¹⁵⁰.

În concluzie, confidențialitatea și protecția datelor nu reprezintă constrângeri pentru implementarea cardurilor sociale de identitate atâta timp cât sunt respectate cerințele GDPR, cum ar fi declararea în timpul etapei de colectare a datelor pentru cardurile sociale de identitate a scopului utilizării acestora și a faptului că pot fi folosite pentru realizarea verificărilor în cazul eventualelor încălcări ale dreptului muncii sau în eventualitatea muncii nedeclarate.

Referințe	
Surse și resurse utile	(1) *** (2021), <i>Guidance document for the application of Regulation (EU) 2019/515 of the European Parliament and of the Council on the mutual recognition of goods lawfully marketed in another Member State</i>, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021XC0323(02)&rid=2 (2) *** (2021), <i>New digital tools for enforcing mobile workers' rights</i>, https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2021/05/Digital-tools_final_GB_04_05_2021-002-1.pdf (3) Briganti, F., Machalska, M., Steinmeyer, H-D, Buelen, W. (2015) <i>Social Identity Cards in the European Construction industry</i>, Brussels: EFBWW/FIEC, https://www.efbww.eu/publications-and-downloads/reports-and-studies/nunc-auctor-elit-sit-amet-accumsan-pretium/36-a

¹⁴⁸ Articolul 6 al GDPR, Legalitatea prelucrării, <https://gdpr-info.eu/art-6-gdpr/>

¹⁴⁹ About Data Protection Officer

¹⁵⁰ GDPR Checklist

	(4) EFBWW (2021), <i>New digital tools for enforcing mobile workers' rights</i>, https://www.efbww.eu/news/new-digital-tools-for-enforcing-mobile-workers-rights/2178-a (5) European Parliament (2021), <i>European Parliament resolution on the introduction of a European Social Security number with a personal labour card</i>, https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/EMPL/RE/2021/06-14/1228335EN.pdf (6) European Platform Tackling Undeclared Work (2019), <i>Seventh Plenary Meeting of the European Platform Tackling Undeclared Work</i>: https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22541&langId=en (7) About Data Protection Officer: https://edps.europa.eu/data-protection/data-protection/reference-library/data-protection-officer-dpo_en (8) Data protection under GDPR: https://europa.eu/youreurope/business/dealing-with-customers/data-protection/data-protection-gdpr/index_en.htm (9) GDRP Checklist: https://gdpr.eu/checklist/
--	--

6. Impactul potențial al introducerii cardurilor sociale de identitate în sectorul de construcții din România

Așa cum s-a amintit și în secțiunile anterioare, nu au fost efectuate evaluări detaliate cu privire la introducerea cardurilor sociale de identitate sau a impactului acestora asupra prevenirii muncii nedeclarate în niciuna din țările analizate sau alte țări ce au introdus aceste carduri. Acest lucru nu se limitează doar la cardurile sociale de identitate. Este și cazul altor inițiative politice de abordare a muncii nedeclarate. Lipsa acestor evaluări privind impactul cardurilor sociale de identitate asupra abordării muncii nedeclarate este, prin urmare, recunoscută recent de către Comisia Europeană¹⁵¹, Directoratul General pentru Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune, care a contractat un proiect (VT/2021/008) pentru a evalua eficacitatea inițiativelor politice în abordarea muncii nedeclarate din cauza absenței pe scară largă a dovezilor privind rezultatele și impactul acestora.

Însă există un consens important asupra faptului că introducerea cardurilor sociale de identitate a redus, dacă nu a eliminat, prezența muncitorilor nedeclarați pe șantierele unde sunt utilizate.

Ca urmare a acestei lipse de evaluare a impactului cardurilor sociale de identitate în alte țări este dificil de extrapolat ce implicații sunt pentru sectorul construcțiilor din România. De exemplu, nu există studii care să permită concluzia că, în medie, a existat o reducere cu 80% a utilizării lucrătorilor nedeclarați pe șantier¹⁵².

Așadar, impactul potențial al introducerii cardurilor sociale de identitate pe șantier este evaluat prin analiza nivelului actual al muncii nedeclarate în România și concentrarea acesteia în sectorul construcțiilor din România. Se poate extrapola, apoi, impactul reducerii acesteia cu cardurile sociale de identitate.

Înainte de a face acest lucru, merită trecute în revistă calculele statistice privind, în primul rând, dimensiunea schimbării economiei subterane în România, iar în al doilea rând, estimările Sondajului European privind Condițiile de Muncă (European Working Conditions Survey-EWCS) privind modificările de-a lungul timpului a nivelului neînregistrat privind ocuparea forței de muncă în România¹⁵³. Aici este important avertismentul. Din datele anterioare privind economia subterană, este important de menționat că economia subterană diferă de munca nedeclarată:

„dacă bunurile și serviciile furnizate sunt ilegale (de ex: producția sau traficul de droguri, arme de foc, persoane sau spălarea banilor interzisă de lege), aceasta face parte din economia criminală mai largă, adică **economia subterană** (deseori definită ca incluzând atât economia nedeclarată, cât și economia criminală).¹⁵⁴”

Economia subterană include, prin urmare, o gamă mai largă de activități economice decât economia nedeclarată. În baza datelor furnizate de EWCS privind angajarea neînregistrată, este important de recunoscut că aceasta este doar una din tipurile de muncă nedeclarată și, anume, munca salarială nedeclarată, fără contract și pentru care câștigurile salariale nu sunt declarate. Calculele statistice ale angajării neînregistrate nu includ statistici privind prevalența muncii salariale subdeclarate (în cazul în care un angajator oferă unui angajat un salariu declarat,

¹⁵¹ European Commission – Employment, Social Affairs and Inclusion website

¹⁵² Kurzarbeit in Romania

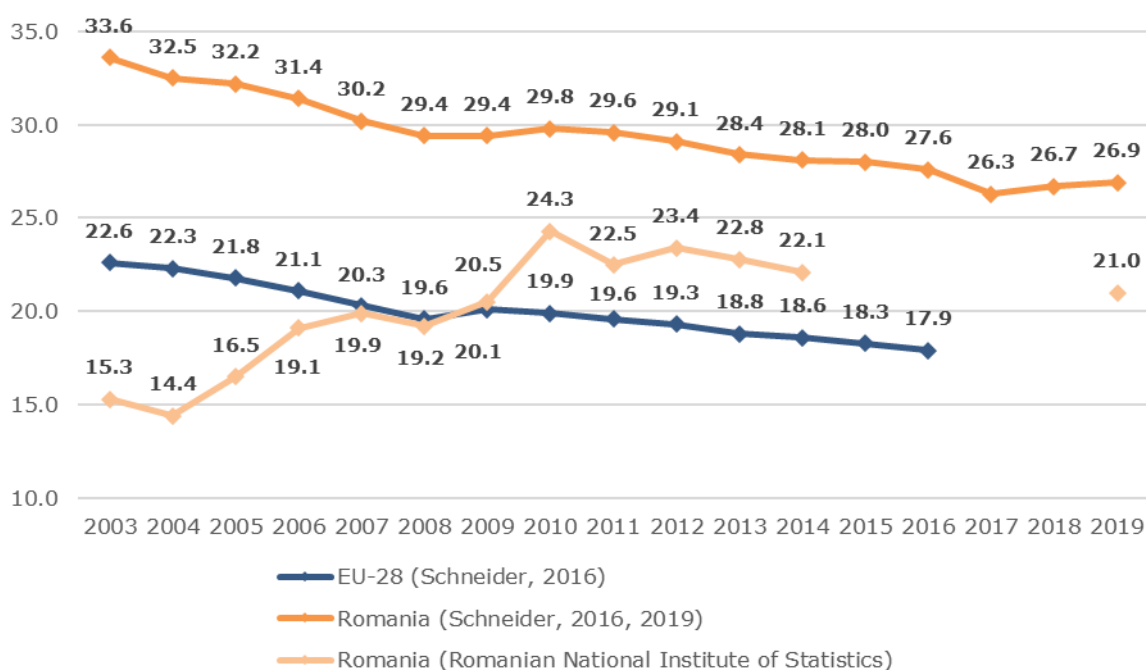
¹⁵³ European Working Conditions Survey (EWCS)

¹⁵⁴ Glossary of terms

precum și o sumă în plus, nedeclarată) și nu includ statisticile privind prevalența activităților independente nedeclarate fie pe cont propriu, fie declarate fals¹⁵⁵.

Așa cum arată Figura 5, în 2016 ponderea economiei subterane în România a fost cu aproximativ 1/3 mai mare decât media UE-28. Această pondere a scăzut în 2017, dar a început să crească în 2018 și 2019, menținându-se la aproximativ 27% din PIB (nu sunt disponibile estimări mai recente la nivelul UE). În mod similar, „economia neobservată” din România este mare, evaluată la aproximativ 20% din PIB-ul din ultimii ani (adică 22,1% din PIB în 2014 și 21% din PIB în 2019). Conform metodologiei utilizate, evaluarea forței de muncă neînregistrate reprezintă cea mai importantă pondere a „economiei neobservate” din România¹⁵⁶.

Fig. 5 – Economia subterană (% din PIB, 2003-2019)



Sursa: Schneider (2016, 2019)¹⁵⁷ și Curs de Guvernare, (2020)

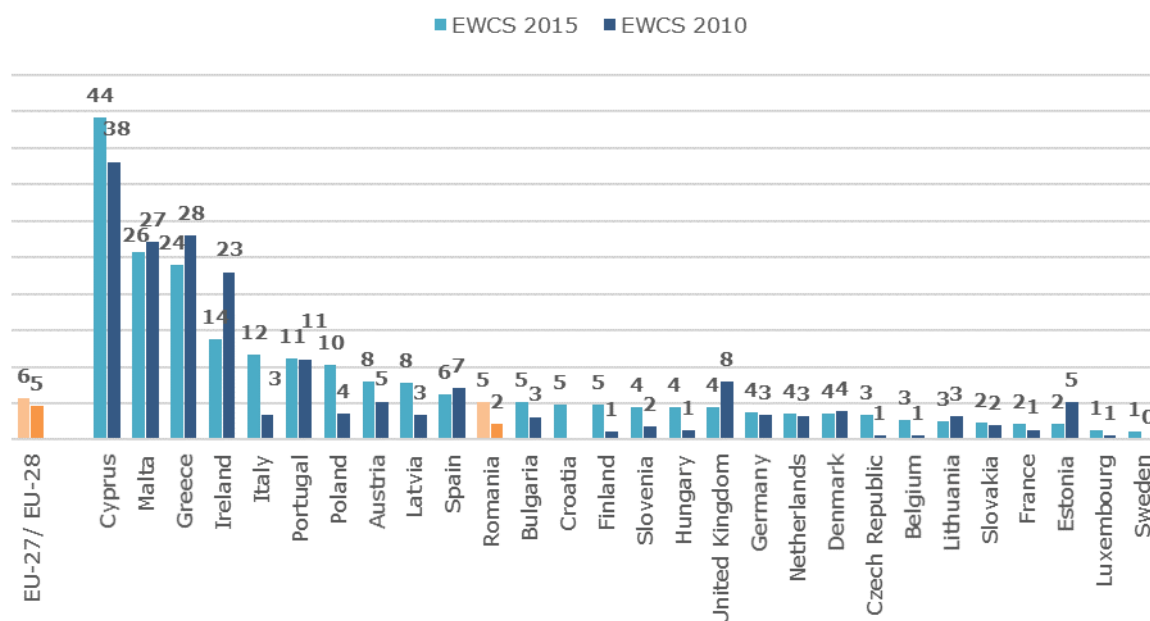
În ceea ce privește ocuparea forței de muncă neînregistrate, așa cum arată Figura 6, în România procentul angajaților care au declarat că lucrează fără contract a crescut de la 2% în 2010 la 5% în 2015.

¹⁵⁵ Williams et al, 2017

¹⁵⁶ Underground Economy - 21% of GDP, working version of the National Institute of Statistics

¹⁵⁷ Schneider, 2016 și 2019

Fig. 6 – Angajare neînregistrată – privire de ansamblu (% din angajați, 2015 și 2010)



Sursa: în baza celui de-al șaselea Sondaj privind Condițiile de Muncă (2015)¹⁵⁸ și celui de-al cincilea Sondaj privind Condițiile de Muncă (2010)¹⁵⁹

Pentru a repeta, aceste estimări statistice ale economiei subterane acoperă o gamă mai largă de activități decât estimările statistice ale muncii nedeclarate, în timp ce aceste estimări statistice ale angajării neînregistrate acoperă doar un tip de muncă nedeclarată.

Există două studii la nivelul UE care oferă estimări ale **prevalenței muncii nedeclarate în România**. Nu există alte seturi de date fiabile cu privire la acest lucru.

Primul studiu cu estimări ale prevalenței muncii nedeclarate în România

Primul calcul statistic fiabil este realizat într-un raport al Comisiei Europene dezvoltat în 2017, care folosește metoda referitoare la Aportul de Forță de Muncă¹⁶⁰ pentru a calcula nivelul muncii nedeclarate¹⁶¹. Metoda LIM utilizează date macroeconomice pentru a calcula, în fiecare țară din UE, diferențele dintre oferte ale aportului de forță de muncă, care sunt raportate în Sondajul privind Forța de Muncă, și cererea de muncă raportată, de exemplu în anchetele firmelor, declarațiile firmelor către administrația fiscală și de asigurări sociale sau instituite de statistică la nivel național. Diferența dintre datele privind oferta și cererea este apoi utilizată pentru a estima statistic volumul muncii nedeclarate pentru fiecare țară din UE. Figura 7 rezumă pașii pe care îi folosește această metodă pentru a estima prevalența muncii nedeclarate.

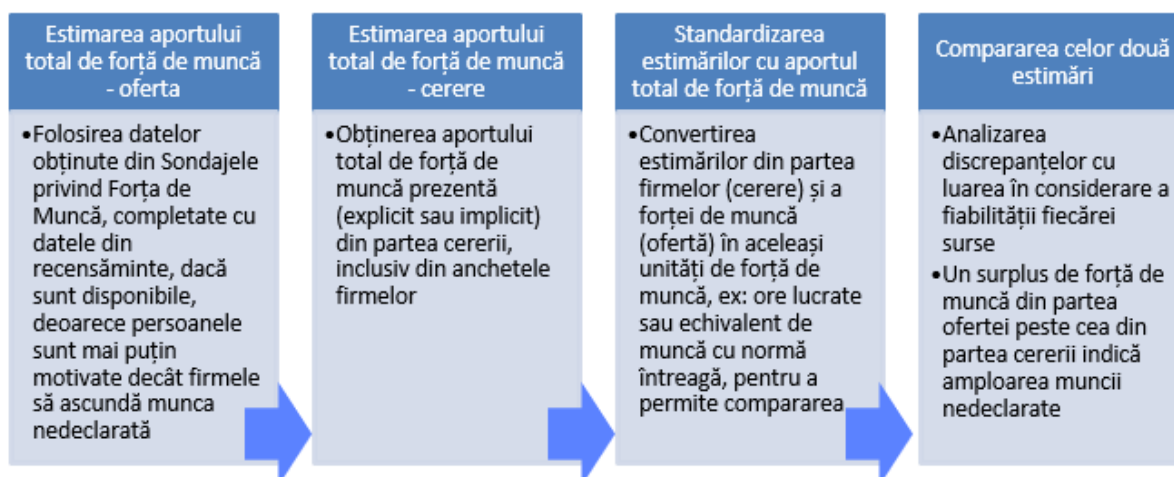
¹⁵⁸ European Working Conditions Survey 2015:

¹⁵⁹ European Working Conditions Survey 2010

¹⁶⁰ Labour Input Method - LIM

¹⁶¹ Williams et al, 2017

Fig. 7 – Pași utilizați în metoda LIM pentru estimarea muncii nedeclarate



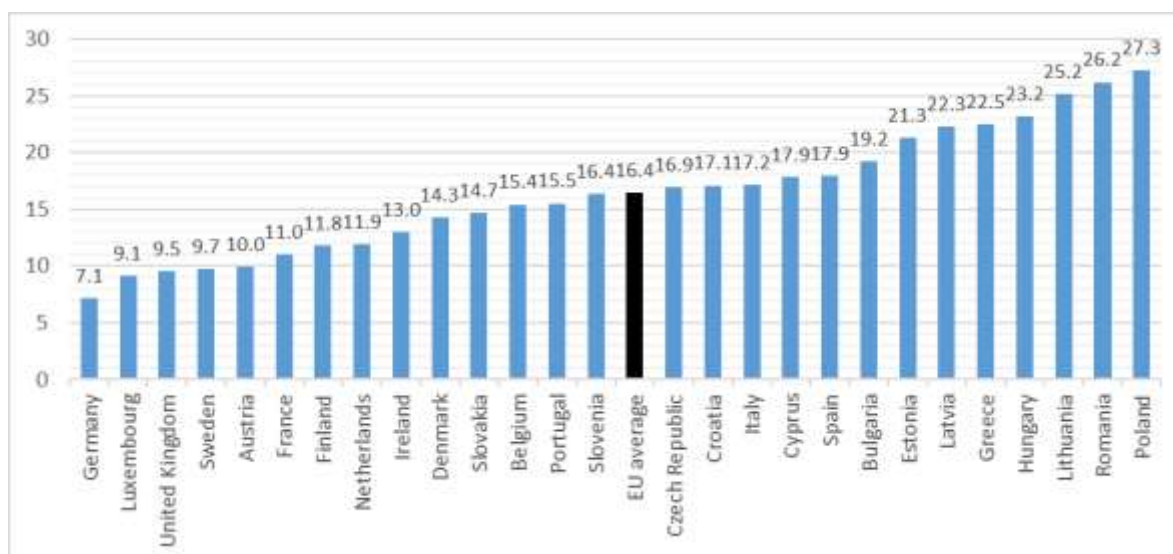
Sursa: Williams et al. (2017)

Este important de remarcat faptul că utilizarea metodei LIM produce doar o estimare statistică inferioară a volumului muncii nedeclarate în fiecare stat membru al UE, deoarece aportul de forță de muncă ar putea fi absent atât din sursele cererii, cât și din sursele ofertei.

Figura 8 arată constatările calculelor statistice LIM privind ponderea muncii nedeclarate în sectorul privat ca procent din valoarea adăugată brută totală¹⁶². După cum se poate observa, România are al doilea cel mai mare nivel de muncă nedeclarată în sectorul privat ca pondere din GVA total. Concluzia acestui raport din 2017 este că, în România, munca nedeclarată a fost de 26,2% din totalul GVA din sectorul privat, adică al doilea cel mai mare nivel din toate țările UE.

¹⁶² Gross Value Added - GVA

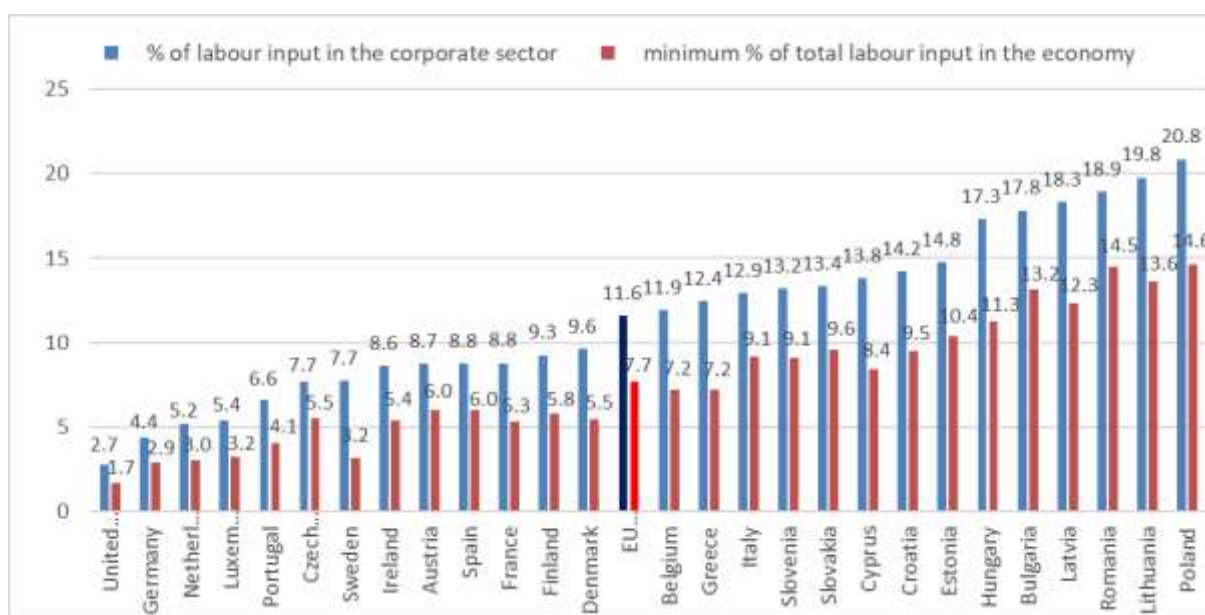
Fig. 8 – Munca nedeclarată în sectorul privat ca % din GVA total, estimări LIM pentru 2013



Sursa: Williams et al (2017)

Figura 9 arată calculele statistice LIM ale ponderii muncii nedeclarate ca pondere din totalul forței de muncă din sectorul privat. România are cel de-al treilea cel mai mare nivel de muncă nedeclarată în sectorul privat ca pondere din totalul forței de muncă din sectorul privat. Calculul statistic din acest raport este că, în România, munca nedeclarată era de 18,9% din totalul forței de muncă din sectorul privat, adică al treilea cel mai înalt nivel din toate țările UE.

Fig. 9 – Munca nedeclarată în UE în funcție de aport al forței de muncă, estimări LIM pentru 2013



Sursa: Williams et al (2017)

Trebuie amintit faptul că această metodă analitică LIM se află într-un raport oficial al Comisiei Europene și aceste calcule statistice sunt folosite în cadrul Platformei Europene pentru Combaterea Muncii Nedeclarate în estimarea muncii nedeclarate în toate statele membre UE, inclusiv România. Un calcul statistic final este realizat folosind această metodologie analitică și se referă la estimările muncii nedeclarate în sectorul privat pe tip de angajare.

Așa cum arată Figura 10, examinând media UE, cea mai semnificativă parte (mai mult de 60%) a muncii nedeclarate este legată de angajați, urmați de persoanele care desfășoară activități independente, în timp ce ponderea lucrătorilor familiari este sub 1% din totalul muncii nedeclarate. Statele membre UE în care lucrătorii independenți sunt ponderea dominantă în munca nedeclarată sunt Cipru, Olanda, Portugalia și Germania. Pe de altă parte, angajații prezintă peste 90% din forța de muncă nedeclarată în Polonia, Bulgaria, Italia și Belgia.

Fig. 10 – Munca nedeclarată pe tip de angajare, estimări LIM pentru 2013



Sursa: Williams et al (2017)

Tabelul 1 prezintă estimările pentru România. Acesta arată faptul că în România, 73,2% din munca pe cont propriu din sectorul privat este muncă nedeclarată, 15,11% din totalul angajărilor salariale din sectorul privat este muncă nedeclarată și 68,23% din totalul muncii familiale prestate în sectorul privat este muncă nedeclarată. Având în vedere că munca familială reprezintă o proporție mică din munca totală, aceasta poate fi lasată la o parte. Constatarea importantă este că o parte foarte mare din totalul activităților independente se constituie ca muncă nedeclarată în România.

Tabel 2 – Munca nedeclarată în România: pe tip de angajare, estimări LIM

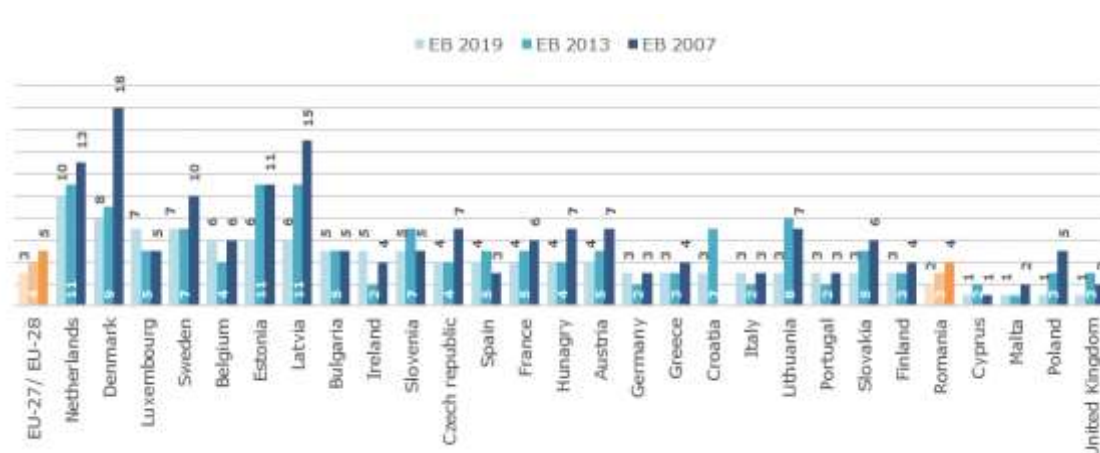
	Angajați pe cont propriu	Angajați	Lucrători familiali	Total
Munca nedeclarată ca % din forța de muncă din sectorul privat	73.20	15.11	68.23	18.92
% minim din totalul forței de muncă din România efectuat pe bază nedeclarată	64.84	11.49	66.76	14.51

Sursa: Williams et al (2017)

Al doilea studiu cu estimări ale prevalenței muncii nedeclarate în România

Cel de-al doilea studiu cu date relevante la nivelul UE este Sondajul Eurobarometru nr. 498 privind munca nedeclarată¹⁶³, care se bazează pe un sondaj efectuat pe un eșantion reprezentativ de aproximativ 1000 de respondenți din fiecare stat membru UE (au fost efectuate sondaje similare în 2007 și 2013¹⁶⁴). Rezultatele sondajelor Eurobarometru privind munca nedeclarată sunt prezentate în Figura 11 și Figura 12. Aceste rezultate arată că între 2007 și 2019 atât munca nedeclarată, cât și salariile subraportate, au o tendință descendentă în România. Cu toate acestea, ponderea respondenților din România care raportează că au primit sume suplimentare de la angajații lor (salarii la plic) este mai mare decât media europeană (5% față de 3% la nivelul UE). Din nou, salariile subraportate, asemănătoare unui loc de muncă neînregistrat (adică muncă fără forme legale) reprezintă doar o formă de muncă nedeclarată. Cu toate acestea, este important de menționat faptul că măsurile directe ale datelor privind munca nedeclarată, indiferent de tipul de muncă nedeclarată investigat, trebuie tratate ca fiind estimări mici. Este documentat în literatura de specialitate că unii respondenți se tem să admită în sondaje să sunt angajați în activități ilegale, precum munca nedeclarată.

Fig. 11 – Munca nedeclarată – privire de ansamblu (% , 2007, 2013 și 2019)

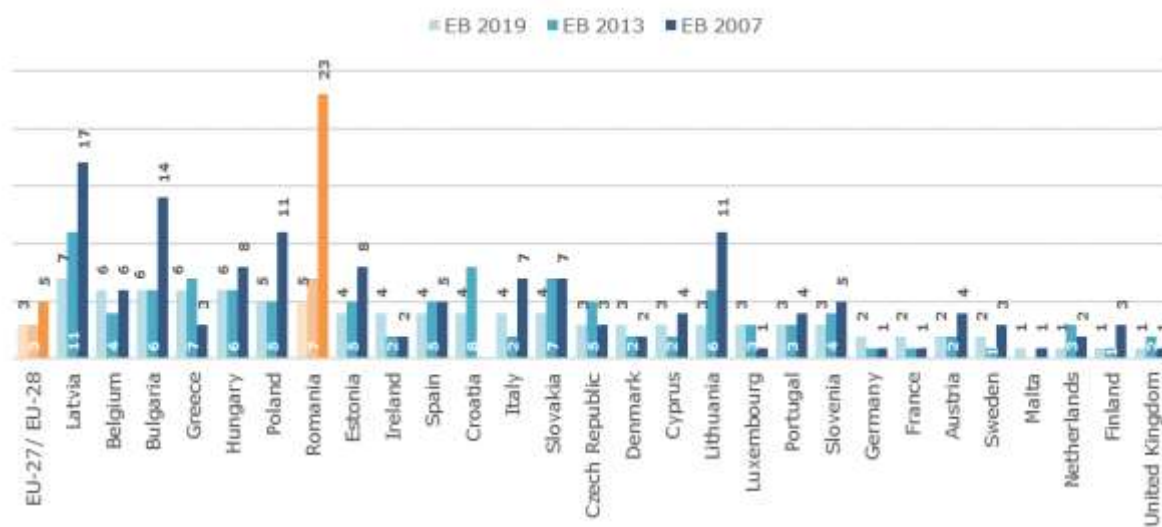


Sursa: Sondajele Eurobarometru privind munca nedeclarată: 2007, 2013 și 2019

¹⁶³ Special Eurobarometer 498: Undeclared work in the European Union

¹⁶⁴ Special Eurobarometer 402: Undeclared work in the European Union

Fig. 12 – Salarii la plic (salarii subraportate) – privire de ansamblu(% , 2007, 2013 și 2019)



Sursa: Sondajele Eurobarometru privind munca nedeclarată: 2007, 2013 și 2019

Este important de amintit concluziile celui mai recent Raport de Țară evaluat de Comisia Europeană pentru România¹⁶⁵:

„Munca nedeclarată rămâne ridicată. Potrivit Consiliului Fiscal din România, valoarea economiei neobservate este de 21,5% din PIB. Sectoarele cu risc ridicat sunt, în principal, cele de construcții, servicii și producția de textile. Conform ANAF¹⁶⁶, conformarea pare să fi crescut în sectorul de construcții în urma scutirilor recente de impozite (cu privire la contribuțiile de asigurări sociale și impozitul pe venitul lucrătorilor) pentru cei ce lucrează în sector. **Cu toate acestea, nu există date clare disponibile.**”

Între timp, folosind datele furnizate de Institutul Național de Statistică din România, economia subterană calculată pentru anul 2019 este de 21% din PIB și reprezintă nu mai puțin de 208 miliarde RON sau aproximativ 44 miliarde EUR, fiind considerată o sursă importantă de creștere a bugetului public. Potrivit Institutului Național de Statistică din România, trei domenii sunt afectate în principal: construcții, comerț și industria ospitalității¹⁶⁷.

Conform Sondajului Eurobarometru nr. 498 privind munca nedeclarată, 33% din toată munca nedeclarată din România are loc în sectorul reparațiilor și renovărilor. Aceasta era mai mare decât media europeană, unde 1 din 5 practici de muncă nedeclarată se desfășoară în astfel de activități de construcții și puțin mai mare decât Europa Centrală și de Est, unde 30% din toate locurile de muncă nedeclarate sunt în sectorul construcțiilor¹⁶⁸.

Tabelul 2 arată variațiile regionale ale UE în proporția totală a muncii nedeclarate din sectorul reparațiilor și renovărilor. În 2019, 30% din toată munca nedeclarată este în construcții în țările nordice și Europa Centrală și de Est, dar munca nedeclarată în construcții a reprezentat doar 1/5 (20%) din toate munca nedeclarată în Europa de Vest și 15% (1/7 activități nedeclarate) în

¹⁶⁵ Comisia Europeană, 2020b

¹⁶⁶ ANAF – Agenția Națională de Administrare Fiscală

¹⁶⁷ Underground Economy - 21% of GDP, working version of the National Institute of Statistics

¹⁶⁸ EFBWW și FIEC, 2020

Europa de Sud. Cu toate acestea, ponderea muncii nedeclarate în construcții a crescut în toate regiunile Europei în perioada 2007-2019.

Tabel 3 - % din toate locurile de muncă nedeclarate în sectorul de construcții: pe regiuni europene

	2007	2013	2019
Toate cele 28 de țări	16 %	19 %	21 %
Regiunea nordică	27 %	24 %	30 %
Regiunea Vest-europeană	16 %	17 %	20 %
Regiunea Centrală și de Est	19 %	26 %	30 %
Regiunea Sud-europeană	3 %	12 %	15 %

Sursa: EFBWW și FIEC, 2020

În plus, așa cum arată Tabelul 3, există și variații transnaționale importante în ceea ce privește proporția totală a muncii nedeclarate întreprinsă în sectorul de construcții. În 2019, 45% din totalul muncii nedeclarate din Slovacia și 41% din Bulgaria au fost în sectorul de construcții. Cu toate acestea, pe ultimele locuri, cu doar 14% din totalul muncii nedeclarate în activități de construcții, se află Olanda și Italia, 13% în Spania și 11% în Luxemburg. În România, 33% din totalul muncii nedeclarate raportate se desfășura în sectorul de construcții.

Tabel 4 – Oferta de muncă nedeclarată: % în sectorul de construcții

Regiune/țară	% muncă nedeclarată raportată	din care, reparații sau renovări
	(%)	(%)
28 țări europene	3	21
Europa Centrală și de Est	2	30
Slovacia	3	45
Bulgaria	5	41
Letonia	6	36
România	2	33
Slovenia	5	33
Croația	3	30
Lituania	3	24
Cehia	4	24
Polonia	1	23
Ungaria	4	19
Estonia	6	38
Europa de Nord	6	30
Suedia	7	31
Danemarca	8	30
Finlanda	3	21
Europa de Vest	4	20
Franța	4	24
Belgia	6	24
Germania	3	21
Austria	4	20

Marea Britanie	1	20
Irlanda	5	16
Olanda	10	14
Luxemburg	7	11
Europa de Sud	3	15
Cipru	1	31
Portugalia	3	30
Malta	1	21
Grecia	3	21
Italia	3	14
Spania	4	13

Sursa: EFBWW și FIEC, 2020

Rezultatele celor două studii

În baza celor două studii, calculul statistic relevă faptul că **munca nedeclarată din sectorul de construcții din România:**

- constituia echivalentul a puțin sub 9% din GVA total din sectorul privat; adică 26,2% din GVA din sectorul privat este muncă nedeclarată și având în vedere că 33% din munca nedeclarată este în activități de construcții, estimarea statistică este că sub 1/3 din 26,2% sau puțin sub 9% din GVA total din sectorul privat este muncă nedeclarată
- constituia echivalentul a puțin peste 6% din totalul forței de muncă din sectorul privat; adică 18,9% din totalul forței de muncă din sectorul privat era muncă nedeclarată și, având în vedere că 33% din munca nedeclarată este în activități de construcții, estimarea statistică este că 1/3 din 18,9% sau puțin peste 6% din totalul forței de muncă în sectorul privat este muncă nedeclarată

În consecință, dacă aceste carduri sociale de identitate ar aborda întreaga muncă nedeclarată în sectorul de construcții din România, echivalentul a aproximativ 9% din GVA total din sectorul privat și 6% din totalul aportului de forță de muncă din sectorul privat ar fi transformat din muncă nedeclarată în muncă declarată în România.

În plus, chiar dacă aceste carduri sociale de identitate ar reduce doar cu 2/3 prevalența muncii nedeclarate în sectorul de construcții, calculul statistic relevă faptul că aproximativ 6% din GVA total în sectorul privat și 4% din totalul aportului total de forță de muncă din sectorul privat s-ar transforma din muncă nedeclarată în muncă declarată.

Cine ar beneficia, așadar, de această transformare a muncii nedeclarate în muncă declarată în industria de construcții? Examinarea componența forței de muncă nedeclarate din industria construcțiilor¹⁶⁹ a Sondajului Eurobarometru din 2007 privind munca nedeclarată arată că grupurile suprareprezentate includ bărbați, cu puțini ani de educație, lucrători manuali, lucrători care desfășoară activități independente și cei care lucrează în întreprinderi mici. O altă analiză similară¹⁷⁰ a Sondajului Eurobarometru din 2013 privind munca nedeclarată constată că grupurile suprareprezentate includ bărbați, cu puțini ani de educație, lucrători în vârstă, șomeri

¹⁶⁹ Williams et al, 2011

¹⁷⁰ Cremers et al, 2017

și lucrători manuali. Analiza¹⁷¹ Sondajului Eurobarometru din 2019 privind munca nedeclarată, cei supraraprezențați sunt în mare parte bărbați, cu puțini ani de educație și cei care lucrează pe cont propriu.

Prin urmare, cardurile sociale de identitate în domeniul construcțiilor din România pot avea un impact semnificativ asupra bugetului național. În secțiunea următoare sunt făcute o serie de recomandări pentru un card social de identitate în România.

Înainte, trebuie făcută o notă cu privire la statisticile disponibile. Nu sunt disponibile alte date în afară de cele menționate deja în acest studiu despre munca nedeclarată în România. ANAF și Inspekția Muncii dețin date privind gestionarea cazurilor în care inspekțiile și auditurile au rezultat în detectarea muncii nedeclarate. Acestea nu pot oferi, însă, un calcul statistic al nivelului muncii nedeclarate în România. Rezultatele auditurilor și inspekțiilor din bazele de date ale cazurilor se bazează pe un eșantion ce nu poate fi considerat reprezentativ. Ca atare, ele nu pot fi utilizate pentru a evalua prevalența muncii nedeclarate. Într-adevăr, există un motiv foarte bun pentru care rezultatele auditurilor și inspekțiilor nu sunt reprezentative. Este din cauza faptului că o entitate care operează într-o manieră eficientă își concentrează resursele asupra entităților riscante. Dacă nu ar fi făcut-o, rezultatul se cuantifica în risipirea de resurse și timp.

Evidențele prezentate în acest studiu sunt, prin urmare, singurele surse de date și sunt utilizate, de asemenea, de Comisia Europeană și Platforma Europeană de Combatere a Muncii Nedeclarate, precum și de Autoritatea Europeană pentru Muncă, atunci când ne raportăm la dimensiunea economiei nedeclarate în state membre UE, precum România.

References	
Useful sources and resources	(1) *** (2020), <i>Underground Economy - 21% of GDP</i> , working version of the National Institute of Statistics, Curs de Guvernare, https://cursdeguvernare.ro/economia-subterana-21-din-pib-varianta-de-lucru-a-ins.html
	(2) Cremers, J., Williams, C.C., Hawley-Woodall, J., Nikolova, N. (2017) <i>Tackling undeclared work in the construction industry: a learning resource</i> , Brussels: European Platform tackling Undeclared work, https://www.researchgate.net/publication/324246718_Tackling_Undeclared_Work_in_the_Construction_Industry_A_Learning_Resource
	(3) EFBWW (2021), <i>New digital tools for enforcing mobile workers' rights</i> , https://www.efbww.eu/news/new-digital-tools-for-enforcing-mobile-workers-rights/2178-a
	(4) EFBWW, FIEC (2020), <i>Tackling undeclared work in the construction sector: a toolkit</i> , Brussels, https://www.efbww.eu/publications-and-downloads/reports-and-studies/toolkit-of-the-efbww-and-fiec-to-tackle-undeclared-work-in-the-c/737-a
	(5) European Commission (2020b), <i>Country Report Romania 2020</i> , 2020 European Semester: Assessment of progress on structural reforms, prevention and correction of macroeconomic imbalances, and results of in-depth reviews under Regulation (EU) No 1176/2011: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020SC0522&from=EN
	(6) Schneider, F. (2016), <i>Estimating the Size of the Shadow Economies of Highly Developed Countries: Selected New Results</i> , Research Report. CESifo DICE Report 4/2016 (December), https://www.ifo.de/DocDL/dice-report-2016-4-schneider-december.pdf
	(7) Schneider, F. (2019), <i>Shadow economies around the world with latest results (2019) for Romania and her neighboring countries: what did we learn over the last 20 years?</i> Linz: Johannes Kepler University, https://www.bnr.ro/DocumentInformation.aspx?idDocument=32552&directLink=1

¹⁷¹ Williams și Kayaoglu, 2021

- (8) Williams, C.C., Nadin, S.J., Windebank, J. (2011), *Undeclared work in the European construction industry: evidence from a 2007 Eurobarometer survey*, *Construction Management and Economics*, vol. 29, issue 8, pp. 853-867, <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01446193.2011.610331>
- (9) Williams, C.C., Horodnic, I.A., Bejakovic, P., Mikulic, D., Franic, J. and Kedir, A. (2017), *An evaluation of the scale of undeclared work in the European Union and its structural determinants: estimates using the Labour Input Method (LIM)*, Brussels: European Commission, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19002&langId=en>
- (10) Williams, C.C., Kayaoglu, A. (2021) *Explaining the supply of home repair and renovation services in the undeclared economy: lessons from Europe*, *Construction Management and Economics*, Vol. 39. No.4, pp. 356-368. <https://doi.org/10.1080/01446193.2021.1878545>
- (11) European Working Conditions Survey (EWCS): <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs>
- (12) European Working Conditions Survey 2010: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/fifth-european-working-conditions-survey-2010>
- (13) European Working Conditions Survey 2015: <https://www.eurofound.europa.eu/ro/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>
- (14) European Commission – Employment, Social Affairs and Inclusion website, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1299&langId=en>
- (15) Glossary of terms: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1323&intPageId=4963&>
- (16) https://cdn.cursdeguvernare.ro/wp-content/uploads/2020/02/Shadow-EcScanned-around-the-world_Romania_finalPDF.pdf
- (17) Kurzarbeit in Romania: <https://www.kinstellar.com/insights/detail/1394/news-on-kurzarbeit-in-romania>
- (18) Special Eurobarometer 402: Undeclared work in the European Union: https://data.europa.eu/data/datasets/s1080_79_2_402?locale=en
- (19) Special Eurobarometer 498: Undeclared work in the European Union: https://data.europa.eu/data/datasets/s2250_92_1_498_eng?locale=en

7. Concluzii și recomandări pentru un card social de identitate în România

Considerând această analiză a schemelor de carduri sociale de identitate existente în țări europene, această secțiune finală sintetizează rezultatele pentru a da recomandări pentru un card social de identitate în România. În acest scop, se fac recomandări cu privire la:

1. scop și obiective
2. caracteristici ale cardului social de identitate
3. grupuri țintă și organizații implicate
4. resurse și costuri
5. rezultate potențiale.

Este important de precizat că nu există o singură schemă de card social de identitate adecvat pentru toate țările. Cerințele și provocările naționale ale pieței muncii diferă, la fel și competențele, mandatele și rolurile diferitelor părți interesate implicate la nivel instituțional. Rezultatul este că schemele de card social de identitate variază și ceea ce este adecvat într-un context, nu va fi la fel în alt context. Prin urmare, o schemă de card social de identitate trebuie adaptată contextului său național

7.1 Scop și obiective

Funcția de bază a cardului social de identitate românesc ar fi acela de card de identificare a lucrătorului și instrument de detectare și prevenire a muncii nedeclarate, acționând ca instrument de identificare pentru facilitarea verificărilor asupra a cine se află pe șantier. Reflectând tendințele în ceea ce privește cardurile sociale de identitate din țările europene analizate, se propune ca, totuși, cardul social de identitate din România să fie un instrument pentru:

- înregistrarea educației formării profesionale în sectorul de construcții, actualizabilă, disponibilă și accesibilă în orice moment
- înregistrarea instruirii în domeniul sănătății și securității în muncă
- înregistrarea experienței de muncă în sector
- obținerea accesului electronic controlat pe șantier prin porți electronice
- acționează ca o „mașină de ștanțat” pentru a permite oamenilor să intre și să iasă din șantier, precum și să înregistreze orele de lucru petrecute pe șantier.

Prin urmare, aspectele legate de muncă, contribuții de asigurări sociale, sănătate și siguranță în muncă, precum și aspecte fiscale, toate vor fi abordate prin utilizarea cardului:

- Aspecte legate de muncă: cardul social de identitate nu este doar un card de identificare a lucrătorului și un instrument pentru detectarea și prevenirea muncii nedeclarate, dar poate identifica și orele pe care le petrece un lucrător pe șantier și timpul de pauză/odihnă.
- Contribuții de asigurări sociale: datele colectate pot oferi informații utilizate pentru a evalua dacă au fost plătite contribuțiile necesare și, de asemenea, pentru a calcula

cotizația la Casa Socială a Constructorilor¹⁷².

- Aspecte legate de siguranță și sănătate: cardul social de identitate poate arăta dacă un lucrător de pe șantier deține certificarea necesară pentru a îi fi permis să a) intre pe șantier și b) să efectueze munca alocată, permițând inspectorilor să verifice aceste lucruri.
- Aspecte fiscale: ANAF poate evalua dacă se efectuează corect plățile de taxe și, prin urmare, va fi interesată să aloc date în sistem.
- Aspecte privind calificarea: cardul social de identitate poate oferi instant informații despre calificările pe care le are un angajat pentru a) a fi prezent pe un șantier și b) a efectua munca pentru care este angajat (prin verificarea încrucișată a certificării și data de expirare a acesteia).

Pentru a include aceste funcții pe cardul social de identitate românesc este nevoie de cooperare între o serie de părți instituționale interesate din România. **Un organism paritar SASeC (Sistem de Autoreglementare în Sectorul de Construcții) poate supraveghea schema cardurilor sociale de identitate**, reunind o gamă variată de organisme care operează în acest sector¹⁷³.

De asemenea, este nevoie de parteneriat prin implicarea unor autorități publice în proiectarea și implementarea schemei de card social de identitate, incluzând Ministerul Muncii, Inspekția Muncii, ANAF și Autoritatea Națională pentru Calificări.

7.2 Caracteristici ale cardului social de identitate românesc

Este nevoie de decizii cu privire la următoarele dimensiuni ale cardului social de identitate:

- obligatoriu/opțional
- soluție tehnică
- emitent
- informații colectate/stocate
- bază legală
- instituții/organizații cu acces la date.

Obligatoriu/opțional

Cardul ar trebui să fie, în cele din urmă, obligatoriu. Controlul lucrătorilor pe șantierele de construcții este problematic din cauza caracteristicilor muncii:

- șantierele sunt temporare de multe ori
- lucrătorii sunt prezenți doar temporar și numai sporadic
- lucrătorii, firmele și cei care desfășoară activități independente lucrează de multe ori pe mai multe șantiere de construcții
- delimitarea șantierele este sumară, fără garduri adecvate pentru a controla accesul.

Dacă aceste carduri sociale de identitate nu devin obligatorii și nu vor fi utilizate de o manieră coordonată la nivel național pentru a asigura respectarea obligațiilor (precum monitorizarea și

¹⁷² <https://www.casoc.ro/>

¹⁷³ Briganti et al, 2015, pp. 37

controlul prezenței la locul de muncă), eficacitatea acestor carduri va fi limitată. Firmele care se angajează pe deplin în utilizarea voluntară a cardurilor sociale de identitate vor fi, în mod normal, acele firme care încearcă în mod intenționat să se sustragă controlului și, ca atare, probabilitatea ca ele să fie implicate în practici nedeclarate este mai mare. Prin urmare, un statut obligatoriu al cardurilor sociale de identitate este esențial, deoarece verificările pot fi efectuate mult mai eficient de către autoritățile competente.

În alte țări, cardurile sociale de identitate au început ca inițiative voluntare ale partenerilor sociali și, adesea, la scară mică (Belgia, Finlanda, Suedia) și au trecut în timp la inițiative obligatorii și universale, adesea cu temei juridic. Se propune ca aceeași abordare să fie considerată și în România. schema cardurilor sociale de identitate poate fi introdusă mai întâi de partenerii sociali din sectorul de construcții și apoi autoritățile publice vor fi încurajate să facă obligatorii aceste carduri pe șantierele de construcții.

În primii ani, intenția ar trebuie să fie ca partenerii sociali să efectueze un experiment pilot cu carduri sociale de identitate pe o gamă limitată de șantiere, experiment agreat de diversele părți interesate implicate. Acest experiment ar trebui să dureze 2-3 ani și ar fi o „dovadă de concept” pentru a evalua ce funcționează și ce nu, dar și pentru a explora modul în care schema de card social de identitate poate fi îmbunătățită și optimizată. Ar trebui să se bazeze pe principiul „testare, învățare și adaptare”. Prin urmare, în timp ce cardul social de identitate ar fi voluntar la nivel național în sectorul de construcții, cardul ar fi obligatoriu pe șantierele incluse în experimentul pilot, cu antreprenorul general ca decident asupra acestei cerințe.

O a doua etapă a acestui experiment ar putea fi includerea utilizării obligatorii a cardului social de identitate în caietele de sarcini pentru anumite tipuri de lucrări de construcții. O cale de urmat în acest sens ar putea fi ca în cazul contractelor pentru lucrările publice mari, companiile care au câștigat licitațiile să fie de acord să folosească acest card pe șantierele respective. Acest lucru va avea nevoie de acordul autorităților publice implicate în licitațiile pentru lucrări de construcții.

Astfel, ar putea fi realizată implementarea pe scară mai mare la nivel național, alături de o îmbunătățire continuă pe baza abordării „testare, învățare și adaptare”. Dacă se urmează aceeași cale ca și în alte țări, atunci ar putea exista introducerea unei inițiative legislative care să facă obligatorie cardul social de identitate pe șantiere. Cu toate acestea, există și limite impuse șantierele pe care se folosește. Adesea, șantierele de construcții sunt deținute de cei care își construiesc o casă pentru uzul propriu (Finlanda), iar pe șantierele de imobile comerciale cardurile sociale de identitate nu sunt obligatorii, cum ar fi lucrările de construcții cu valoare redusă.

Soluție tehnică

În primii ani ai cardurilor sociale de identitate din Europa, unele erau simple ecusoane pe hârtie, cu o poză a lucrătorului, numele lui și al angajatorului. În timp, acestea au evoluat spre carduri digitale cu cipuri electronice RFID de transmitere a datelor, care permit colectarea și stocarea unei game largi de informații pe card. În majoritatea țărilor, cardurile au și sisteme de rezistență la fraudă (holograme, cipuri de identificare, filigrane). În România, se recomandă ca aceste carduri digitale să fie folosite cu cipuri electronice RFID de transmitere a datelor pentru deținerea unei game mai largi de informații colectate și stocate pe card. Se recomandă a nu se utiliza date biometrice unice, intime, cum ar fi amprente digitale, structura irisului și tipologia feței. Fiind inextricabil legate de corpul uman, acestea sunt mai sensibile decât alte tipuri de

informații din cauza problemelor legate de confidențialitate¹⁷⁴.

Emitent

Cardurile sociale de identitate au început să devină obligatorii, astfel că a apărut tendința de-a lungul timpului către centralizarea emiterii acestora.

Există mai multe opțiuni pentru emiterea cardurilor. În multe țări, un organism paritar a fost creat pentru a emite și distribui cardurile sociale de identitate. Un proces similar ar putea avea loc în România, în sensul că partenerii sociali români, precum Federația Generală a Sindicatelor FAMILIA (FGS – sindicat) și Federația Patronatelor Societăților din Construcții (FPSC – patronat) ar putea introduce cardul social de identitate. Acesta ar putea fi folosit în sistemul SASeC pentru a fi supravegheată schema, inclusiv emiterea cardului social de identitate. Secretariatul general al SASeC, inclusiv organizațiile relevante din componența SASeC, ar putea organiza acordurile și contractele. Rolul acestui Secretariat ar fi de armonizare a activităților și fluxurilor financiare pentru a se asigura că orice competiție internă este atenuată. Secretariatul general va fi responsabil cu emiterea cardului social de identitate¹⁷⁵.

Secretariatul general al SASeC ar fi, prin urmare, organizația cu responsabilitate legală pentru acest card. Organizația ar angaja o firmă IT pentru a crea infrastructura care va stoca datele colectate și va administra sistemul, precum și pentru a crea și expedia cardul social de identitate. În această organizație ar fi reprezentate organizațiile partenerilor sociali care se află pe poziție de lider în acest proiect ce vizează introducerea schemei de card social de identitate. În plus, partenerii sociali din sectoarele asociate, precum și organizațiile aferente, ar trebui să fie invitați să ocupe o poziție în această organizație. Ea ar avea un Consiliu Consultativ, ce include și autorități publice interesate (de exemplu: ANAF, Inspekția Muncii, etc.).

De asemenea, este necesară considerarea organizației care va produce cardurile. În majoritatea țărilor analizate, sunt produse și alte tipuri de carduri de identificare (cum ar fi permisele de conducere). Recomandarea este ca producătorul cardurilor sociale de identitate să fie o organizație cu experiență în gestionarea problemelor de confidențialitate și protecție a datelor implicate în realizarea acestor carduri. Totuși, astfel de producători ar trebui să poată emite un card care să dețină un sistem/dispozitiv antifraudă: filigran, hologramă, etc.

Pe termen mai lung și urmând exemplul Belgiei, poate fi avut în vedere un proces complet automatizat. Procesul începe în momentul în care lucrătorul este înregistrat în Revisal. Fotografia lui poate fi obținută, apoi, din registrul național al cărților de identitate. Datele sunt colectate și pregătite centralizat (SASeC) și expediate către un producător care emite centralizat aceste carduri (producătorul de carduri) folosind facilități de servicii web securizate. Toate etapele procesului de colectare a datelor și a procesului de transmitere ar fi concepute astfel încât să aibă loc utilizarea de proceduri automate. Procesul de producție a cardurilor, personalizarea și expedierea acestora ar avea loc într-un mediu conceput pentru a fi sigur. O dată eliberat cardul, acesta este expedit la adresa de domiciliu a lucrătorului.

Informații colectate/stocate

Informațiile colectate și stocate pe orice card social de identitate românesc se pot dezvolta în timp, la fel ca în alte țări. Datele vizibile o dată cu intrarea în sistem vor include numele lucrătorului, țara de reședință și numărul de identificare al acestuia (SASeC), numele organizației emitente, datele de valabilitate ale cardului, siglele SASeC și ale organizației

¹⁷⁴ Sepúlveda, 2018

¹⁷⁵ Briganti et al, 2015, pp. 37

emitente, design caracteristic pentru a preveni falsificarea, numele angajatorului actual, permisul de ședere temporară sau permanentă a lucrătorului (dacă este cazul), beneficiile pe care le primesc (cum ar fi indemnizații pe timp de iarnă), certificări, calificări, formarea profesională, inclusiv instruirile privind sănătatea și siguranța în muncă. Informații privind zilele de concediu pot fi incluse ulterior¹⁷⁶. Conținutul invizibil va fi văzut prin scanarea cardului, care conține numărul cardului, genul lucrătorului, adresa de rezidență, numele părinților, etc.

Una din opțiunile de aplicare a cardurilor ar putea fi aceea că lucrătorii pot solicita un card completând un formular conceput special și semnat electronic¹⁷⁷. Acest proces ar fi realizat online. Documentația necesară poate include o copie a actului de identitate național sau pașaportului, o copie a permisului de ședere (dacă este necesar), dovada asigurării de sănătate, copia contractului de muncă, precum și diplomele și certificatele și orice alte dovezi ale pregătirii, competențelor, abilităților și certificărilor acestora, evaluări ale educației formale și nonformale. Fiecare lucrător ce solicită un card social de identitate ar avea un dosar online ce cuprinde copii ale acestor documente, precum și un consimțământ informat semnat pentru acceptarea faptului că informațiile pot fi accesate în scop de prelucrare a datelor. Este posibil ca unele certificate și diplome să fie furnizate de către un furnizor de formare profesională autorizat de către Ministerul Muncii și Ministerul Educației.

Bază legală

În primul rând, un partener social sau un acord colectiv poate fi folosit ca bază pentru cardul social de identitate. Anexă la această analiză este un astfel de acord din Islanda. Cu toate acestea, pe măsură ce cardurile sociale de identitate trec de la inițiative voluntare ale partenerilor sociali la o inițiativă obligatorie, va avea loc o schimbare a temeiului juridic al cardului de la un acord colectiv și un contract colectiv la utilizarea inițiativelor legislative ca bază legală. Din nou, exemplul oferit este în anexa la această analiză.

Instituții/organizații cu acces la date

Înainte de a primi cardul social de identitate, lucrătorul trebuie să dea în scris consimțământul informat pentru utilizarea datelor. Firma IT contractată este însărcinată cu asigurarea securității datelor și responsabilitatea bazei de date prin colaborarea cu serverul principal al SASeC¹⁷⁸. Informațiile colectate ar putea acoperi certificarea autorizată a calificărilor lor, evaluările muncii lor, copii ale cărții de identitate, etc. Prin digitalizarea cardului social de identitate, profilul lucrătorului ar putea fi analizat online prin baza de date SASeC. Accesul la astfel de date cu caracter personal ar fi limitat la lucrător, administratorul SASeC și orice persoană care are permisiunea lucrătorului de a accesa informațiile. Obținerea accesului poate fi fie printr-un SMS, fie printr-un apel telefonic. Casa de Meserii a Constructorilor (CMC) ar putea fi responsabilă de toate verificările și validările setului de date. Accesul online ar putea fi oferit și Inspecției Muncii, poliției, poliției de frontieră, etc.

Una din problemele de luat în considerare în zona securității datelor este dacă codul numeric personal ar trebuie să fie vizibil pe card. Din acest motiv, SASeC ar trebui să folosească, probabil, propriul număr de identificare creat de organizație pentru fiecare lucrător (compus din cel puțin nouă cifre).

¹⁷⁶ Briganti et al, 2015, pp. 38

¹⁷⁷ Briganti et al, 2015, pp. 37

¹⁷⁸ Briganti et al, 2015, pp. 38

Aspectele legate de protecția datelor cu caracter personal trebuie considerate, importante fiind următoarele:

- detalii personale: acestea nu pot fi procesate decât dacă un lucrător care solicită cardul social de identitate își dă consimțământul în cunoștință de cauză că acest lucru se poate face, astfel că o cerere de consimțământ informat trebuie să apară în formularul de cerere pentru cardul social de identitate;
- oricare numere care permit identificarea unei persoane nu pot fi procesate decât dacă există o bază legală pentru acest lucru;
- măsurile tehnice și organizatorice vor trebui proiectate și implementate pentru a asigura securitatea datelor cu caracter personal împotriva pierderii și a posibilelor prelucrări eronate;
- organismul responsabil pentru prelucrarea datelor va trebuie să se înregistreze la Autoritatea pentru Protecția Datelor.

Angajații trebuie să prezinte un card social de identitate valid în timpul inspecției. Sunt necesare decizii cu privire la cine ar putea efectua inspecția cardurilor. Acest lucru variază de la o țară la alta (a se consulta secțiunea 3). O opțiune este de a urma modelul islandez (a se consulta secțiunea 3.4 și anexa), astfel încât partenerii sociali să poată acționa drept inspectori într-un mod similar cu Islanda. Alternativ, trebuie realizată o listă cu autoritățile publice și a contractanților cu drept de verificare a cardurilor sociale de identitate.

Trebuie stabilit, de asemenea, și un sistem de penalizare pentru cei ce nu dețin sau afișează cardul social de identitate. Acest lucru trebuie discutat și agreat cu o gamă largă de parteneri sociali și autorități publice. Multe exemple au fost oferite în secțiunea 3 pentru sistemele de penalizare utilizate în țările analizate ca model pentru proiectarea acestuia în România.

Valabilitate

Cardurile nu ar trebui să expire. Planificarea actualizărilor depinde de buget și de informațiile ce pot varia în timp. Dacă un card este pierdut, furat sau deteriorat, acesta va fi înlocuit la cerere, ca duplicat. Lucrătorul trebuie să completeze un formular și să explice motivul (acțiune realizată online).¹⁷⁹

7.3 Grupuri țintă și organizații implicate

Grupuri țintă

Deși grupurile țintă sunt, în mod normal, lucrătorii pe șantierele de construcții, amploarea cu care este definit un lucrător în construcții și un șantier de construcții variază de la o țară la alta. Unele țări adoptă definiții mai largi ale acestora. Dar se propune ca lucrătorii și șantierele de construcții să fie mai cuprinzătoare și apoi să fie adoptată „testarea, învățarea și adaptarea”, care să excludă grupuri specifice în cazul în care se consideră adecvat în timpul experimentului pilot.

Acest card social de identitate trebuie să fie obligatoriu pentru toți lucrătorii care efectuează lucrări pe șantierele de construcții, adică orice persoană care lucrează pe șantier pe termen lung

¹⁷⁹ Briganti et al, 2015, pp. 38

sau pe termen scurt, precum și antreprenorii individuali (proprietarii lucrării) care lucrează pe șantiere în numele unei companii sau al unei persoane private, inclusiv:

- Toți angajații, inclusiv cetățenii țărilor terțe și angajaților mobile din UE, angajați ai firmelor în lucru pe șantierele de construcții din România, inclusiv celor cu activitate pe termen scurt.
- Lucrătorii individuali, incluzând atât firmele individuale cu angajați, cât și comercianții individuali.
- Lucrătorii cu activități suport pe șantiere (ex: operarea cantinelor) atunci când acești angajați își desfășoară activitatea în interiorul sau în perimetrul șantierului de construcții.
- Cei care transportă în mod regulat mărfuri pe șantierele de construcții.
- Personalul de curățenie, servicii de catering, electricienii, transportatorii și alte persoane care accesează în mod regulat un șantier de construcții trebuie să aibă, de asemenea, carduri sociale de identitate valide.
- În cazul în care o persoană deține un card social de identitate pentru o angajare declarată cu jumătate de normă, dar efectuează și alte activități pe cont propriu, atunci este necesar un card social de identitate pentru fiecare activitate/entitate.

Angajatorii trebuie să fie înscrși în bazele de date relevante ale autorităților publice. Angajații/proprietarii individuali trebuie înscrși în Revisal și bazele de date ale ANAF.

Nu poate exista nicio restricție a desfășurării activității înainte de emiterea cardului social de identitate în format fizic. Cu toate acestea, angajatorul ar trebui să poată prezenta solicitarea emiterii cardului, iar lucrătorul să fie capabil să demonstreze pentru ce angajator lucrează. O astfel de documentație poate fi, de exemplu, o confirmare a comenzii cardului sau o copie a contractului de muncă. După ce cardurile sociale de identitate au fost comandate, emitentul cardului poate transmite un e-mail pentru a confirma plasarea comenzii, așa cum se întâmplă în Norvegia. Emitentul cardului ar putea trimite un alt e-mail atunci când comanda a fost procesată. În cazul în care comanda cardului a avut succes, ar putea fi folosit un document în format pdf cu cod QR ce poate fi folosit ca și card temporar pentru accesarea șantierului până la emiterea cardului propriu zis.

În plus, șantierele ar putea fi exceptate de la necesitatea unui card social de identitate în cazul în care este deținut de persoane care își construiesc o casă pentru uzul propriu.

Organizații implicate

De-a lungul timpului, pe măsură ce cardurile sociale de identitate au trecut în multe țări de la inițiative voluntare la inițiative obligatorii, organizațiile responsabile au trecut de la partenerii sociali cu responsabilitate exclusivă la o mai mare implicare a autorităților publice. În Norvegia, Inspekția Muncii este cea care a determinat introducerea cardurilor sociale de identitate.

În faza inițială în România, SASec ar putea fi organizația responsabilă de administrarea și controlul sistemului, inclusiv a cardului social de identitate. Acest lucru ar putea fi reglementat printr-un acord sectorial. Secretariatul general al SASec ar putea fi compus din toate celelalte entități care sunt administrate în mod paritar de către partenerii sociali.

În timp, pe măsură ce cardul ar trece de la o inițiativă voluntară la o inițiativă obligatorie, responsabilitatea poate fi mai mare pentru Inspekția Muncii, așa cum este în Norvegia.

7.4 Resurse și costuri

Deși în majoritatea țărilor analizate, angajatorul este responsabil cu costurile introducerii și furnizării cardurilor sociale de identitate, în unele cazuri, precum Norvegia, guvernul este cel care acoperă costurile cu cardul social de identitate. SASeC ar putea opera schema de card social de identitate și ar putea solicita contribuții de la angajatori pentru costul emiterii acestora.

7.5 Rezultate

În Europa, Indicele Economiei și Societății Digitale (DESI) măsoară progresul țărilor membre ale UE în adoptarea tehnologiilor digitale. Acesta arată faptul că România are cel de-al treilea cel mai slab scor. Într-adevăr, în prezent, România are unul din cele mai scăzute niveluri de adoptare a tehnologiilor digitale și unul din cele mai înalte niveluri de muncă nedeclarată. Astfel, având în vedere relația statistică puternic semnificativă dintre adoptarea tehnologiilor digitale și nivelul de muncă nedeclarată, noile inițiative privind tehnologia digitală, precum cardurile sociale, pot crește performanța scăzută a României în ceea ce privește transformarea digitală și pot aborda subiectul muncii nedeclarate.

Folosind datele disponibile, a fost realizată o analiză statistică a muncii nedeclarate în sectorul de construcții și a impactului potențial al introducerii unui astfel de card social de identitate. Această analiză, realizată în 2017 pentru Comisia Europeană¹⁸⁰, utilizează metoda referitoare la Aportul de Forță de Muncă¹⁸¹ și identifică nivelul muncii nedeclarate în România ca fiind 26,2% din valoarea adăugată brută totală¹⁸² (al doilea cel mai înalt nivel din țările UE) și 18,9% din aportul total al forței de muncă (al treilea cel mai înalt nivel din țările UE) în sectorul privat. În același timp, sondajul Eurobarometru nr. 498¹⁸³ arată că 33% din munca nedeclarată din România este în sectorul de construcții. Acest lucru înseamnă că munca nedeclarată din sectorul de construcții din România constituie echivalentul a puțin sub 9% din valoarea adăugată brută totală și puțin peste 6% din aportul de forță de muncă total din sectorul privat românesc. Dacă această problemă ar fi abordată din perspectiva utilizării cardurilor sociale, atunci echivalentul a aproximativ 9% din valoarea adăugată brută totală și 6% din aportul de forță de muncă total din sectorul privat din România s-ar transforma din muncă nedeclarată în muncă declarată.

References

Useful sources and resources

- (1) Briganti, F., Machalska, M., Steinmeyer, H-D, Buelen, W. (2015) *Social Identity Cards in the European Construction industry*, Brussels: EFBWW/FIEC, <https://www.efbww.eu/publications-and-downloads/reports-and-studies/nunc-auctor-elit-sit-amet-accumsan-pretium/36-a>
- (2) Williams, C.C., Horodnic, I.A., Bejakovic, P., Mikulic, D., Franic, J. and Kedir, A. (2017), *An evaluation of the scale of undeclared work in the European Union and its structural determinants: estimates using the Labour Input Method (LIM)*, Brussels: European Commission, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19002&langId=en>

¹⁸⁰ Williams et al, 2017, pp. 13-14

¹⁸¹ Labour Input Method - LIM

¹⁸² Gross Value Added - GVA

¹⁸³ Special Eurobarometer 498 – Sept 2019, pp. 156

Listă tabele și figuri

TABELE	Pag. nr.
Tabel 1 – Tipologia cardurilor sociale de identitate analizate	67
Tabel 2 – Munca nedeclarată în România: pe tip de angajare, estimări LIM	83
Tabel 3 - % din toate locurile de muncă nedeclarate în sectorul de construcții: pe regiuni europene	85
Tabel 4 – Oferta de muncă nedeclarată: % în sectorul de construcții	85-86
 FIGURI	 Pag. nr.
Fig. 1 – Indicele Economiei și Societății Digital, 2020: pentru fiecare stat membru	10
Fig. 2 – Factori cheie ai tehnologiilor digitale: progres în statele membre (scor de la 0 la 100), 2019	11
Fig. 3 – Relația dintre munca nedeclarată (% din aportul de muncă) și DESI	12
Fig. 4 – Relația dintre economia subterană (% din PIB) și DESI	13
Fig. 5 – Economia subterană (% din PIB, 2003-2019)	78
Fig. 6 – Angajare neînregistrată – privire de ansamblu (% din angajați, 2015 și 2010)	79
Fig. 7 – Pași utilizați în metoda LIM pentru estimarea muncii nedeclarate	80
Fig. 8 – Munca nedeclarată în sectorul privat ca % din GVA total, estimări LIM pentru 2013	81
Fig. 9 – Munca nedeclarată în UE în funcție de aport al forței de muncă, estimări LIM pentru 2013	81
Fig. 10 – Munca nedeclarată pe tip de angajare, estimări LIM pentru 2013	82
Fig. 11 – Munca nedeclarată – privire de ansamblu (% , 2007, 2013 și 2019)	83
Fig. 12 – Salarii la plic (salarii subraportate) – privire de ansamblu (% , 2007, 2013 și 2019)	84

Anexă

Legea privind cardurile de identitate la locul de muncă și inspecția locul de muncă Nr. 42/2010, Islanda

Articolul 1

Scop

Prezenta lege se aplică angajatorilor și angajaților acestora cu activități pe piața internă a muncii, indiferent dacă activitatea este permanentă sau temporară sau dacă trimit angajați în Islanda pentru furnizarea de servicii în anumite industrii, conform paragrafului 2.

Partenerii sociali trebuie să negocieze în continuare contractele lor colective în funcție de industriile și locurile de muncă acoperite de prezenta lege de fiecare dată. Aceste contracte colective, precum și alte acorduri încheiate între părți cu privire la punerea ulterioară în aplicare a prezentei legi, se aplică tuturor angajatorilor care lucrează în industriile de pe piața internă a muncii specificate în acordurile părților.

Ministerul Afacerilor Sociale și Securității Sociale va publica un anunț în secțiunea B a legii în Monitorul Ministerial al Islandei cu o listă a industriilor cărora li se aplică prezenta lege de fiecare dată, în conformitate cu contractele colective ale partenerilor sociali, conform paragrafului 2.

“Angajator” înseamnă persoană juridică sau persoană care lucrează independent.

Articolul 2

Obiectiv

Obiectivul acestei legi este de a se asigura că angajatorii de pe piața internă a muncii și angajații acestora respectă legile curente, reglementările și contractele colective în vigoare.

Articolul 3

Carduri de identitate la locul de muncă

Un angajator trebuie să se asigure să el/ea și angajații săi sunt angajați direct de angajator în baza unui contract de muncă sau vin la muncă temporar printr-o agenție de muncă, să obțină cardul de identitate la locul de muncă atunci când încep să lucreze.

Un angajator și angajații săi trebuie să aibă carduri de identitate la locul de muncă în timpul lucrului.

Cardul de identitate la locul de muncă trebuie să conțină numele și identificarea națională a angajatorului sau o altă identificare pentru acesta și numele și identitatea națională a angajatului, împreună cu o fotografie a angajatului.

Partenerii sociali pot, în acordurile lor, să negocieze detaliile privind implementarea cardurilor de identitate la locul de muncă.

Articolul 4

Inspecția la locul de muncă

Inspectorii partenerilor sociali pot realiza inspecții la locurile de muncă ale angajatorului pentru a verifica dacă angajatorul și angajații săi lucrează în conformitate cu legile, regulamentele și contractele colective în vigoare. În acest scop, inspectorii vor fi admiși la

locurile de muncă.

În timpul inspecțiilor, inspectorii partenerilor sociali trebuie să contacteze angajatorul sau reprezentantul acestuia. Angajatorul și angajații săi vor afișa cardurile de identitate la locul de muncă la cerere, în conformitate cu articolul 3.

Inspectorii partenerilor sociali vor transmite informațiile menționate pe cardurile de identitate la locul de muncă spre organismele fiscale, Direcția Muncii, Administrația Asigurărilor Sociale, șefilor poliției și, după caz, Direcției de Imigrări și Registrului Național, astfel încât să se afle dacă angajatorul sau angajatul lucrează în conformitate cu actul relevantă pe care fiecare instituție trebuie să îl implementeze.

Inspectorii partenerilor sociali nu sunt autorizați să își folosească poziția pentru a obține informații despre activități, altele decât cele necesare sau care pot deveni necesare în timpul inspecției. De asemenea, este neautorizat să furnizeze altora informații despre activități, angajați sau alte alte părți dacă au obținut informații în urma inspecției lor și există motive să se poată presupune că acestea trebuie păstrate confidențiale.

În timpul inspecției, inspectorii partenerilor sociali care efectuează inspecții trebuie să prezinte un card eliberat în comun de parteneri.

Inspectorii partenerilor sociali pot solicita asistența poliției la efectuarea inspecțiilor atunci când se consideră necesar.

Partenerii sociali pot, în acordurile lor, să negocieze în detaliu implementarea inspecțiilor, cum ar fi la ce documente pot avea acces inspectorii partenerilor sociali sau, în funcție de circumstanțe, vor fi furnizate acestea și care sunt obligațiile de confidențialitate ale inspectorilor.

Articolul 5

Realizarea inspecțiilor

Dacă o instituție guvernamentală, care a obținut informații de la inspectori în temeiul articolului 4, are motive să suspecteze că legea pusă în aplicare de către instituție a fost încălcată, ea evaluează dacă este justificată investigarea ulterioară a chestiunii pe baza autorității pe care o are în temeiul actului juridic.

Instituția relevantă, conform paragrafului 1, informează, de asemenea, inspectorii, în conformitate cu articolul 4, despre o investigație planificată, fără a preciza în continuare natura posibilă a încălcărilor, întrucât furnizarea acestor informații nu este reglementată de legea în temeiul căreia își desfășoară activitatea instituția. Inspectorii sunt neautorizați să furnizeze altora acele informații atunci când există motive să presupună că acestea vor fi păstrate secrete.

Partenerii sociali pot, în acordurile lor, să negocieze în detaliu procedura în chestiunile în care sunt suspectate încălcări ale prevederilor din contractele colective relevante, conform articolului 2 din Legea nr. 55/1980 privind condițiile de muncă și asigurarea drepturilor la pensie, cu modificările ulterioare.

Articolul 6

Amenzi pe zi

În cazul în care inspectorilor partenerilor sociali li se refuză accesul la locurile de muncă ale unu angajator în temeiul paragrafului 1 al articolului 4 sau dacă un angajator sau angajații săi nu dețin carduri de identitate la locul de muncă în timp ce lucrează pentru angajator la locul de muncă relevant al angajatorului, conform alineatului 2 al articolului 3, inspectorii pot

notifica aceste lucruri Direcției Muncii. După aplicarea amenzilor diurne, Direcția Muncii poate cere unui angajator să remedieze deficiențele într-un termen adecvat. În cazul în care este implicată încălcarea repetată a unui angajator, Direcția Muncii poate cere angajatorului să își remedieze deficiențele în 24 de ore.

Notificarea unei decizii cu privire la amenzile diurne în temeiul paragrafului 1 se face în scris și într-o manieră dovedibilă părții implicate. Amenzile diurne pot ajunge până la 100.000 ISK/zi. La stabilirea cuantumului amenzilor diurne, se ia în considerare numărul de angajați ai angajatorului și sfera activității relevante.

Amenzile diurne revin Trezoreriei.

Articolul 7

Contestări

Pot fi depuse contestații împotriva deciziilor luate de Direcția Muncii în conformitate cu articolul 6 la Ministerul Afacerilor Sociale și Securității Sociale în termen de 4 săptămâni de la data la care partea implicată a fost informată cu privire la decizie. Se consideră că o contestație a fost depusă suficient de devreme la minister până la termenul limită dacă o scrisoare ce prezintă contestația este primită de către minister sau a fost trimisă la serviciul poștal înainte de termenul limită.

O plângere administrativă nu suspendă efectul juridic al unei decizii a Direcției Muncii în temeiul articolului 6.

Ministerul Afacerilor Sociale și Securității Sociale va pronunța o hotărâre cât mai curând posibil, dar nu mai târziu de două luni de la primirea plângerii spre judecare.

În alte privințe, procedura va fi supusă prevederilor Legii de Procedură Administrativă.

Articolul 8

Reglementări

Ministerul Afacerilor Sociale și Securității Sociale poate stabili direcții ulterioare într-un regulament de punere în aplicare a prezentei legi după obținerea avizelor de la partenerii sociali.

Articolul 9

Intrarea în vigoare

Prezenta lege va intra în vigoare imediat.

[Această traducere este publicată doar cu titlu informativ. Textul original în islandeză este publicat în Monitorul Legii. În cazul posibilelor discrepanțe, se aplică textul original islandez.]