



PARLAMENTUL EUROPEAN

2009 - 2014

Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale

2010/0209(COD)

30.5.2011

PROIECT DE AVIZ

al Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale

destinat Comisiei pentru libertăți civile, justiție și afaceri interne

referitor la propunerea de directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în contextul unui transfer în cadrul aceleiași companii (COM(2010)0378) – C7-0179/2010 – 2010/0209(COD))

Raportoare pentru aviz: Liisa Jaakonsaari

(*) Procedura comisiilor asociate – articolul 50 din Regulamentul de procedură

PA_Legam

JUSTIFICARE SUCCINTĂ

Globalizarea este pe cale să provoace transformări rapide la nivel mondial. Uniunea Europeană trebuie, la rândul său, să se adapteze la noua realitate a unei lumi globalizate și a economiilor interconectate, adaptându-și, de asemenea, legile și normele la această realitate. Mobilitatea temporară a lucrătorilor cu un nivel înalt de calificare constituie o caracteristică esențială a modelului de afaceri din ziua de azi, iar companiile multinaționale, în special, apelează într-o măsură din ce în ce mai mare la specialiști care sunt capabili să lucreze la diferite proiecte în întreaga lume și să fie, adesea, rapid disponibili. Acesta este motivul pentru care raportarea este de acord, în linii generale, cu obiectivul elaborării unei serii uniforme de norme și al flexibilizării dispozițiilor referitoare la admiterea în Uniunea Europeană a persoanelor transferate în interiorul aceleiași companii.

Până în prezent, admiterea și mobilitatea persoanelor transferate în cadrul aceleiași companii intrau în sfera competențelor fiecărui stat membru, iar prezenta directivă va schimba această situație. Este de dorit ca toate părțile interesate să aibă de câștigat de pe urma noii situații. Noile norme ar trebui să fie uniforme și transparente, să nu prezinte lacune și să nu permită întreprinderilor și statele membre să opteze pentru excluderea voluntară.

Dispozițiile propuse de Comisie pentru a reduce formalitățile administrative și procedurile birocratice greoaie impuse întreprinderilor sunt salutare. Instituirea unui sistem de tip „ghîșeu unic” pentru companii este esențială, deoarece va avea drept rezultat eficientizarea procedurii de solicitare și reducerea birocrăției aferente. În principiu, nu ar trebui impus niciun test având drept obiect piața muncii.

Este necesar să se aducă îmbunătățiri în ceea ce privește criteriile și definițiile din propunerea Comisiei, precum și gradul de precizie al acestora. Definițiile posturilor de conducere și ale specialiștilor trebuie îmbunătățite, astfel încât să capete certitudine juridică și să evite ambiguitățile. Raportoarea apreciază drept utile în acest sens definițiile codificate în Directiva privind Cartea Albastră. Deși nu fac obiectul unui transfer în interiorul aceleiași companii, ci sunt persoane cu un înalt nivel educațional sau de specializare care solicită eliberarea unei cărți albastre, titularii de cărți albastre prezintă același profil în ceea ce privește nivelul lor de calificare și experiența profesională.

Raportoarea își exprimă dezacordul profund cu Comisia în ceea ce privește normele care ar trebui să se aplice persoanelor transferate în interiorul aceleiași companii. Preconizată de Comisie, trimiterea la Directiva privind detașarea lucrătorilor nu pare adecvată la prezenta directivă din mai multe motive. Trebuie să luăm act de faptul că nu este clar dacă și în ce măsură Directiva privind detașarea lucrătorilor se aplică resortisanților țărilor terțe. Pe deasupra, având în vedere faptul că Directiva privind detașarea lucrătorilor este în curs de revizuire, ne putem întreba care este sensul unei trimiteri la un act legislativ care, în momentul de față, nu mai răspunde scopului său inițial. Revizuirea acestei directive nu a fost finalizată și nu știm ce formă va căpăta varianta definitivă. În fond și la urma urmei, Directiva privind detașarea lucrătorilor urmărește un scop diferit de cel al Directivei privind persoanele transferate în interiorul aceleiași companii. În timp ce prima are drept obiectiv asigurarea liberei circulații a serviciilor, cea de-a doua urmărește să asigure libera circulație a lucrătorilor.

Atât tratatele privind Uniunea Europeană, cât și Carta drepturilor fundamentale prevăd că resortisanții țărilor terțe ar trebui tratați în mod egal cu cetățenii Uniunii. Prezenta directivă ar trebui să afirme fără echivoc principiul egalității de tratament cu lucrătorii autohtoni. Aplicarea acestui principiu ar constitui soluția cea mai simplă, atât pentru statele membre, cât și pentru companiile care cunosc, astfel, cu exactitudine normele care trebuie aplicate.

În propunerea sa, Comisia prevede că persoanelor transferate în cadrul aceleiași companii ar trebui să li se aplice acordurile colective cu aplicabilitate universală. Ca premisă, această dispoziție este bună, dar nu și suficientă, deoarece sfera de aplicare a acestor acorduri nu cuprinde toate sectoarele din Uniunea Europeană. Pentru a remedia această lacună, este indicat ca toate acordurile colective, indiferent de nivelul la care au fost încheiate, inclusiv, așadar, la nivel de companie, să se aplice persoanelor transferate în interiorul aceleiași companii, și nu doar acordurile cu aplicabilitate universală. În acest fel, s-ar crea un soclu comun de condiții de concurență echitabile și s-ar garanta aplicarea aceleiași serii de norme tuturor lucrătorilor, indiferent că este vorba despre forța de lucru autohtonă sau despre lucrători din țări terțe.

Unul dintre elementele cele mai importante ale acestei legislații, în special articolul 16 din prezenta directivă, se referă la mobilitatea între statele membre ale UE. Raportoarea regretă că, în ceea ce privește acest articol, Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale nu deține competențe de legiferare, deși acesta afectează însuși nucleul directivei și poate fi considerat drept o competență proprie, deoarece este vorba despre mobilitatea lucrătorilor în interiorul UE.

AMENDAMENTELE

Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale recomandă Comisiei pentru libertăți civile, justiție și afaceri interne, competentă în fond, să includă în raportul său următoarele amendamente:

Amendamentul 1

Propunere de directivă Referirea 1

Textul propus de Comisie

având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolul 79 alineatul (2) *litera* (a) și *litera* (b),

Amendamentul

având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolul 79 alineatul (2) *literale* (a) și (b) și *articolul 153 alineatele (a), (b) și (g)*,

Or. en

Justificare

Prezenta directivă reprezintă nu doar un simplu instrument al politicii în materie de imigrație, ci și un instrument instituit pentru a defini drepturile lucrătorilor în cauză în cadrul unui raport de muncă și a contribui la protecția acestora. Carta drepturilor fundamentale a UE (articolul 15 alineatul (3)) prevede obligativitatea egalității de tratament față de resortisanții unor țări terțe în ceea ce privește condițiile de muncă.

Amendamentul 2

Propunere de directivă Referirea 1a (nouă)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

având în vedere Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene, în special articolul 15 alineatul (3) din aceasta,

Or. en

Justificare

Prezenta directivă reprezintă nu doar un simplu instrument al politicii în materie de imigrație, ci și un instrument instituit pentru a defini drepturile lucrătorilor în cauză în cadrul unui raport de muncă și a contribui la protecția acestora. Carta drepturilor fundamentale a UE (articolul 15 alineatul (3)) prevede obligativitatea egalității de tratament față de resortisanții unor țări terțe în ceea ce privește condițiile de muncă.

Amendamentul 3

Propunere de directivă Considerentul 10

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(10) În sensul prezentei directive, din categoria persoanelor transferate în cadrul aceleiași companii fac parte cadrele de conducere, specialiștii și stagiarii **cu** studii superioare. Definirea acestei categorii se întemeiază pe angajamentele Uniunii asumate în cadrul Acordului general privind comerțul cu servicii (GATS) și în

(10) În sensul prezentei directive, din categoria persoanelor transferate în cadrul aceleiași companii fac parte cadrele de conducere, specialiștii și stagiarii **care dețin calificări profesionale superioare, au urmat studii superioare și au dobândit experiență profesională. Cerința referitoare la experiența profesională nu**

cadrul **acordurilor comerciale bilaterale**. Angajamentele asumate în cadrul Acordului general privind comerțul cu servicii nu se referă la condițiile de intrare, de ședere și de muncă. Prin urmare, directiva completează și facilitează aplicarea acestor angajamente. Cu toate acestea, domeniul de aplicare al transferurilor în cadrul aceleiași companii la care se referă prezenta directivă este mai amplu decât domeniul de aplicare al angajamentelor comerciale, întrucât transferurile nu au loc în mod obligatoriu în sectorul serviciilor și pot avea originea într-o țară terță care nu este parte la un acord comercial.

ar trebui să se aplice stagiilor absolvenți de studii superioare. Persoanele transferate în cadrul aceleiași companii trebuie să fie încadrate într-un loc de muncă înalt calificat. Definierea acestei categorii se întemeiază pe angajamentele Uniunii asumate în cadrul Acordului general privind comerțul cu servicii (GATS) și în cadrul **Directivei 2009/50/CE a Consiliului din 25 mai 2009 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților din țările terțe pentru ocuparea unor locuri de muncă înalt calificate¹ (Directiva privind Cartea Albastră)**. Angajamentele asumate în cadrul Acordului general privind comerțul cu servicii nu se referă la condițiile de intrare, de ședere și de muncă. Prin urmare, directiva completează și facilitează aplicarea acestor angajamente. **Prezenta directivă urmărește să răspundă nevoilor întreprinderilor stabilite pe teritoriul Uniunii, dar nu are legătură cu prestarea de servicii, în sensul Acordului general privind comerțul cu servicii.** Cu toate acestea, domeniul de aplicare al transferurilor în cadrul aceleiași companii la care se referă prezenta directivă este mai amplu decât domeniul de aplicare al angajamentelor comerciale, întrucât transferurile nu au loc în mod obligatoriu în sectorul serviciilor și pot avea originea într-o țară terță care nu este parte la un acord comercial.

¹ JO L 155, 18.6.2009, p. 17.

Or. en

Justificare

Definițiile deja codificate și operaționale din Directiva privind Cartea Albastră ar trebui să se aplice și prezentei directive. Alături de calificarea obținută prin absolvirea unei instituții de învățământ superior, ar trebui adăugate criteriile referitoare la calificarea profesională superioară, experiența profesională și locurile de muncă înalt calificate, din motive de claritate, transparență și în scopul unei mai bune legiferări. Deși nu fac obiectul unui transfer în interiorul aceleiași companii, ci sunt persoane cu un înalt nivel educațional sau de specializare care solicită eliberarea unei cărți albastre, titularii de cărți albastre prezintă același profil în ceea ce privește nivelul lor de calificare și experiență profesională.

Amendamentul 4

Propunere de directivă Considerentul 11

Textul propus de Comisie

(11) Persoanele transferate în cadrul aceleiași companii ar trebui să beneficieze de aceleași condiții de lucru cu cele ale lucrătorilor **detașați al căror angajator este stabilit pe teritoriul Uniunii Europene, astfel cum se prevede în Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii**. Această condiție are rolul de a proteja lucrătorii și de a garanta concurența loială între întreprinderile stabilite într-un stat membru și întreprinderile stabilite într-o țară terță, întrucât asigură că acestea din urmă nu vor beneficia de standarde de muncă mai scăzute pentru a obține avantaje concurențiale.

Amendamentul

(11) Persoanele transferate în cadrul aceleiași companii ar trebui să beneficieze de aceleași condiții de lucru cu cele ale lucrătorilor **autohtoni. Persoanele transferate în cadrul aceleiași companii ar trebui să beneficieze de egalitate de tratament în raport cu cetățenii statului membru gazdă sau cu personalul permanent, nu doar în ceea ce privește remunerația, ci și din punctul de vedere al tuturor condițiilor de lucru. Această egalitate nu ar trebui limitată la convențiile colective cu aplicabilitate generală, ci ar trebui să se aplice oricărei legi, reglementări sau dispoziții administrative, hotărâri arbitrare și convenții colective, inclusiv acordurilor la nivel de întreprindere**. Această condiție are rolul de a proteja lucrătorii și de a garanta concurența loială între întreprinderile stabilite într-un stat membru și întreprinderile stabilite într-o țară terță, întrucât asigură că acestea din urmă nu vor beneficia de standarde de muncă mai scăzute pentru a obține avantaje concurențiale.

Or. en

Justificare

Persoanele transferate în cadrul aceleiași companii trebuie tratate în mod egal cu forța de lucru autohtonă. Aplicarea directivei privind detașarea nu este adecvată, deoarece aceasta nu garantează acest principiu și, prin urmare, nu ar trebui să interfereze cu prezenta directivă.

Amendamentul 5

Propunere de directivă Considerentul 13

Textul propus de Comisie

(13) Având în vedere că transferurile în cadrul aceleiași companii constau într-o migrație temporară, solicitantul trebuie să prezinte dovada conform căreia resortisantul țării terțe se va putea transfera înapoi într-o entitate care face parte din același grup și că se stabilește într-o țară terță la încheierea detașării. Această dovadă poate consta din dispozițiile relevante prevăzute prin contractul de muncă. Trebuie să se prezinte o scrisoare de numire pe post care să ateste că persoana cu funcția de conducere sau specialistul care este resortisantul unei țări terțe deține calificările necesare în statul membru în care a fost admis să ocupe postul sau profesia reglementată.

Amendamentul

(13) Având în vedere că transferurile în cadrul aceleiași companii constau într-o migrație temporară, solicitantul trebuie să prezinte dovada conform căreia resortisantul țării terțe se va putea transfera înapoi într-o entitate care face parte din același grup și că se stabilește într-o țară terță la încheierea detașării. Această dovadă poate consta din dispozițiile relevante prevăzute prin contractul de muncă. Trebuie să se prezinte o scrisoare de numire pe post care să ateste că persoana cu funcția de conducere sau specialistul care este resortisantul unei țări terțe deține **calificarea din învățământul superior, calificările profesionale superioare și experiența profesională** necesare în statul membru în care a fost admis să ocupe postul sau profesia reglementată.

Or. en

Amendamentul 6

Propunere de directivă Considerentul 22

Textul propus de Comisie

(22) Prezenta directivă nu trebuie să afecteze condițiile privind furnizarea de servicii în conformitate cu dispozițiile articolului 56 din tratat. În special, prezenta directivă nu trebuie să afecteze termenii și condițiile privind angajarea care, conform Directivei 96/71/CE, se aplică lucrătorilor detașați de o întreprindere stabilită într-un stat membru pentru a presta un serviciu pe

Amendamentul

eliminat

teritoriul altui stat membru. Prezenta directivă nu se aplică resortisanților țărilor terțe detașați de întreprinderile stabilite într-un stat membru în cadrul unei prestări de servicii, în conformitate cu Directiva 96/71/CE. În consecință, resortisanții țărilor terțe care dețin un permis de persoană transferată în cadrul aceleiași companii nu se pot prevala de dispozițiile Directivei 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii. Prezenta directivă nu trebuie să confere întreprinderilor stabilite într-o țară terță un tratament mai favorabil decât în cazul întreprinderilor stabilite într-un stat membru, conform articolului 1 alineatul (4) din Directiva 96/71/CE.

Or. en

Justificare

Persoanele transferate în cadrul aceleiași companii trebuie tratate în mod egal cu forța de lucru autohtonă. Trimiterea la directiva privind detașarea nu este adecvată, deoarece aceasta nu garantează acest principiu și, prin urmare, nu ar trebui să interfereze cu prezenta directivă.

Amendamentul7

Propunere de directivă

Articolul 2 – alineatul 2 – litera c

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(c) resortisanții țărilor terțe care desfășoară activități în numele întreprinderilor stabilite într-un stat membru în cadrul unei prestări de servicii în sensul articolului 56 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, inclusiv resortisanții care sunt detașați în cadrul prestării de servicii de întreprinderile stabilite într-un stat membru, în conformitate cu Directiva 96/71/CE.

eliminat

Justificare

Directiva privind detașarea lucrătorilor nu este adaptată la reglementarea chestiunii persoanelor resortisante ale unor țări terțe care fac obiectul unui transfer în cadrul aceleiași companii. Acestea nu ar trebui asimilate mobilității interne din cadrul UE.

Amendamentul 8

Propunere de directivă
Articolul 2 – alineatul 2 – litera ca (nouă)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(ca) resortisanților țărilor terțe care desfășoară activități în calitate de lucrători cu contracte temporare intermediare de agenții.

Or. en

Amendamentul 9

Propunere de directivă
Articolul 3 – litera b

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(b) „transfer în cadrul aceleiași companii” înseamnă **detașarea temporară a** unui resortisant al unei țări terțe de la o întreprindere stabilită în afara teritoriului unui stat membru față de care resortisantul țării terțe este obligat prin contract de muncă, la o entitate care aparține întreprinderii sau aceluiași grup de întreprinderi stabilite în interiorul acestui teritoriu;

(b) „transfer în cadrul aceleiași companii” înseamnă **transferul temporar al** unui resortisant al unei țări terțe de la o întreprindere stabilită în afara teritoriului unui stat membru față de care resortisantul țării terțe este obligat prin contract de muncă, la o entitate care aparține întreprinderii sau aceluiași grup de întreprinderi stabilite în interiorul acestui teritoriu;

Or. en

Amendamentul 10

Propunere de directivă Articolul 3 – litera e

Textul propus de Comisie

(e) „cadru de conducere” înseamnă orice persoană care lucrează într-o funcție de conducere, responsabilă, în principal, de gestionarea entității gazdă sub conducerea generală sau îndrumarea consiliului de administrație, în principal, sau a acționarilor întreprinderii sau a echivalentului acestora; ***această acțiune include: conducerea entității gazdă sau a unui departament sau a unei subdivizii a entității gazdă, supervizarea și controlarea activității altor angajați cu atribuții de supervizare, profesionale sau de conducere, având în același timp autoritatea de a face angajări și de a concedia sau recomanda angajarea ori concedierea sau alte acțiuni în domeniul resurselor umane;***

Amendamentul

(e) „cadru de conducere” înseamnă orice persoană care lucrează într-o funcție de conducere, responsabilă, în principal, de gestionarea entității gazdă sub conducerea generală sau îndrumarea consiliului de administrație, în principal, sau a acționarilor întreprinderii sau a echivalentului acestora;

Or. en

Justificare

Este necesar să se clarifice definiția cadrelor de conducere, aceasta trebuind să se refere exclusiv la lucrătorii care posedă calificări superioare și competențe speciale sau aptitudini personale care sunt indispensabile bunei funcționări a activităților specifice ale companiei în țara gazdă. Aceasta înseamnă că criteriul de admitere trebuie să-l constituie calificările și postul ocupat în cadrul companiei, ci nu salariul. Situația nu poate fi clarificată cu ajutorul unei liste exhaustive care poate fi interpretată într-un sens larg, fie pentru a include, fie pentru a exclude persoane.

Amendamentul 11

Propunere de directivă Articolul 3 – litera f

Textul propus de Comisie

(f) „specialist” înseamnă orice persoană care deține cunoștințe ***speciale, esențiale și specifice pentru entitatea gazdă, fiind***

Amendamentul

(f) „specialist” înseamnă orice persoană care ***este transferată pentru ocuparea unui loc de muncă înalt calificat, care***

luate în considerare nu numai cunoștințele specifice entității gazdă, ci și faptul dacă persoana în cauză deține un înalt nivel de calificare legat de tipul de activitate sau de ocupație care necesită cunoștințe tehnice specifice;

deține calificări profesionale superioare, cunoștințe avansate, o experiență continuă, precum și cunoștințele specifice care sunt esențiale sau relevante pentru activitățile specifice ale entității gazdă;

Or. en

Justificare

Este necesar să se clarifice definiția specialiștilor, aceasta trebuind să se refere exclusiv la lucrătorii care posedă calificări superioare și competențe speciale sau aptitudini personale care sunt indispensabile bunei funcționări a activităților specifice ale companiei în țara gazdă. Aceasta înseamnă că criteriul de admitere trebuie să-l constituie calificările și postul ocupat în cadrul companiei, ci nu salariul.

Amendamentul 12

Propunere de directivă Articolul 3 – litera g

Textul propus de Comisie

(g) „stagiar cu studii superioare” înseamnă orice persoană cu studii superioare care este transferată în vederea dezvoltării cunoștințelor și a experienței în cadrul unei companii pentru a se pregăti să ocupe o funcție de conducere **în** compania respectivă;

Amendamentul

(g) „stagiar cu studii superioare” înseamnă orice persoană cu studii superioare care este transferată în vederea dezvoltării cunoștințelor și a experienței în cadrul unei companii pentru a se pregăti să ocupe o funcție de conducere **pe baza unui contract cu durată nederminată cu compania și ale căror atribuții din cadrul companiei corespund studiilor superioare absolvite de persoana** respectivă;

Or. en

Amendamentul 13

Propunere de directivă Articolul 3 – litera ga (nouă)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

**(ga) „loc de muncă înalt calificat”
înseamnă locul de muncă al unei
persoane care:**

- în statul membru în cauză, este protejată
ca lucrător conform legislației naționale
privind ocuparea forței de muncă și/sau
în conformitate cu practicile naționale,
indiferent de raportul juridic, în scopul
exercitării unei activități salariate, reale și
efective, în beneficiul sau sub
coordonarea altei persoane;**
- primește o remunerație și**
- are competențele adecvate și specifice
necesare, demonstrate prin calificări
profesionale superioare;**

Or. en

Justificare

Pentru clarificarea scopurilor directivei, este necesară o serie de definiții revizuite. În acest scop, ar trebui inserată în directivă o definiție europeană a locurilor de muncă înalt calificate, deja codificată și operațională, care să garanteze că persoanele transferate în cadrul aceleiași companii sunt încadrate în muncă în conformitate cu condițiile preconizate de prezenta directivă. Această definiție provine din Directiva 2009/50/CE a Consiliului din 25 mai 2009 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților din țările terțe pentru ocuparea unor locuri de muncă înalt calificate (Directiva privind Cartea Albastră).

Amendamentul 14

Propunere de directivă Articolul 3 – litera gb

Textul propus de Comisie

Amendamentul

**(gb) „calificări profesionale superioare”
înseamnă calificările atestate prin dovada
calificărilor dobândite în urma absolvirii**

unei instituții de învățământ superior sau, prin derogare, în cazul în care dreptul intern cuprinde dispoziții în acest sens, atestate printr-o experiență profesională de cel puțin 5 ani cu un nivel de cunoștințe comparabil cu calificările din învățământul superior și care sunt relevante în profesia sau sectorul specificat în contractul de muncă sau în oferta fermă de angajare;

Or. en

Justificare

Pentru clarificarea scopurilor directivei și creșterea gradului de precizie al acesteia, este necesară o serie de definiții revizuite. În acest scop, ar trebui inserată în directivă o definiție europeană a calificărilor profesionale superioare, deja codificată și operațională, care să garanteze că persoanele transferate în cadrul aceleiași companii dețin și calificările profesionale esențiale. Aceste calificări, menționate și în articolul 5 alineatul (d) din propunerea Comisiei trebuie definite cât mai clar posibil. Această definiție provine din Directiva 2009/50/CE a Consiliului din 25 mai 2009 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților din țările terțe pentru ocuparea unor locuri de muncă înalt calificate (Directiva privind Cartea Albastră).

Amendamentul 15

Propunere de directivă Articolul 3 – litera gc

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(gc) „experiență profesională” înseamnă practicarea efectivă și legală a profesiei respective;

Or. en

Justificare

Pentru clarificarea scopurilor directivei, este necesară o serie de definiții revizuite. În acest scop, ar trebui inserată în directivă o definiție europeană a experienței profesionale, deja codificată și operațională, care să garanteze că persoanele transferate în cadrul aceleiași companii sunt încadrate în muncă în conformitate cu condițiile preconizate de prezenta directivă. Această definiție provine din Directiva 2009/50/CE a Consiliului din 25 mai 2009 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților din țările terțe pentru ocuparea unor locuri de muncă înalt calificate (Directiva privind Cartea Albastră).

Amendamentul 16

Propunere de directivă Articolul 3 – litera n

Textul propus de Comisie

(n) „acord colectiv **cu aplicare universală**” înseamnă **un acord colectiv care trebuie respectat de către toate întreprinderile din raza geografică și din profesiunea sau ramura industrială relevante. În absența unui sistem de declarare a acordurilor universale cu aplicabilitate universală, statele membre se pot întemeia pe acordurile colective aplicabile în ansamblu tuturor întreprinderilor similare din raza geografică și din profesiunea sau ramura industrială relevante și/sau acordurile colective încheiate de organizațiile cele mai reprezentative la nivel național ale angajatorilor sau ale angajaților, aplicate pe teritoriul național respectiv.**

Amendamentul

(n) „acord colectiv” înseamnă **orice tip de acorduri colective, indiferent de nivelul la care au fost încheiate, inclusiv la nivel de companie, în conformitate cu legislația națională și cu practicile în vigoare în statul membru gazdă, de către partenerii sociali cei mai reprezentativi;**

Or. en

Justificare

Persoanelor transferate în cadrul aceleiași companii ar trebui să li se aplice toate acordurile colective, indiferent de nivelul la care au fost încheiate, nu doar cele cu aplicare universală. Persoanele transferate în cadrul aceleiași companii ar trebui să beneficieze de egalitate de tratament.

Amendamentul 17

Propunere de directivă Articolul 5 – alineatul 1 – litera d

Textul propus de Comisie

(d) să prezinte dovada că deține calificările necesare în statul membru în care a fost admisă pentru postul de conducere, de

Amendamentul

(d) să prezinte dovada că deține calificările **profesionale superioare și calificările dobândite prin absolvirea unei instituții de**

specialist sau, în cazul stagiatorilor cu studii superioare, calificările necesare, dobândite prin absolvirea unei instituții de învățământ superior;

învățământ superior necesare în statul membru în care a fost admisă pentru postul de conducere, de specialist sau, în cazul stagiatorilor cu studii superioare, calificările necesare, dobândite prin absolvirea unei instituții de învățământ superior;

Or. en

Justificare

Este necesară adaptarea prezentului articol pentru a asigura compatibilitatea acestuia cu definițiile de la articolul 3.

Amendamentul 18

Propunere de directivă

Articolul 5 – alineatul 2 – paragraful 1

Textul propus de Comisie

Statele membre solicită să fie îndeplinite toate condițiile privind remunerarea acordată în timpul transferului, prevăzute de actele cu putere de lege sau actele administrative și/sau acordurile colective **cu aplicabilitate universală referitoare la detașarea lucrătorilor aflați într-o situație similară** în ramurile profesionale relevante.

Amendamentul

Statele membre solicită să fie îndeplinite toate condițiile privind remunerarea acordată în timpul transferului prevăzute de actele cu putere de lege sau actele administrative și/sau acordurile colective în ramurile profesionale relevante.

Or. en

Justificare

Trebuie eliminată formularea utilizată în Directiva privind detașarea lucrătorilor, pentru a garanta că toate acordurile colective, inclusiv de nivelul la care au fost încheiate, se pot aplica persoanelor transferate în cadrul aceleiași companii.

Amendamentul 19

Propunere de directivă Articolul 5 – alineatul 2 – paragraful 2

Textul propus de Comisie

Amendamentul

În absența unui sistem pe baza căruia să se declare că acordurile colective au aplicabilitate universală, statele membre se pot prevala, dacă decid astfel, de acordurile colective aplicabile în ansamblu tuturor întreprinderilor similare din raza geografică și din profesia sau ramura industrială relevante și/sau acordurile colective încheiate de organizațiile cele mai reprezentative la nivel național ale angajatorilor sau ale angajaților, aplicate pe teritoriul național respectiv.

eliminat

Or. en

Amendamentul 20

Propunere de directivă Articolul 14 – partea introductivă

Textul propus de Comisie

Amendamentul

Oricare ar fi legea aplicabilă relației de muncă, persoanele transferate în cadrul aceleiași întreprinderi au dreptul la:

Oricare ar fi legea aplicabilă relației de muncă, persoanele transferate în cadrul aceleiași întreprinderi au dreptul la ***același tratament ca cel acordat cetățenilor statului membru gazdă în ceea ce privește:***

Or. en

Justificare

Principiul egalității de tratament ar trebui să se aplice articolului 14 în ansamblul său.

Amendamentul 21

Propunere de directivă Articolul 14 – punctul 1

Textul propus de Comisie

1. termenii și condițiile de ocupare a unui loc de muncă **aplicabile lucrătorilor detașați într-o situație similară**, astfel cum se prevede în actele cu putere de lege și în actele administrative și/sau în acordurile colective **cu aplicabilitate universală** din statul membru în care aceste persoane **au fost admise în temeiul prezentei directive. În absența unui sistem pe baza căruia să se declare că acordurile colective au aplicabilitate universală, statele membre se pot prevala, dacă decid astfel, de acordurile colective aplicabile în ansamblu tuturor întreprinderilor similare din raza geografică și din profesia sau ramura industrială relevante și/sau acordurile colective încheiate de organizațiile cele mai reprezentative la nivel național ale angajatorilor sau ale angajaților, aplicate pe teritoriul național respectiv.**

Amendamentul

1. termenii și condițiile de ocupare a unui loc de muncă, astfel cum se prevede în actele cu putere de lege și în actele administrative și/sau în **hotărârile arbitrale și** acordurile colective din statul membru în care aceste persoane **lucrează la momentul respectiv;**

Or. en

Justificare

Trebuie eliminată formularea utilizată în Directiva privind detașarea lucrătorilor, pentru a se garanta că toate acordurile colective, indiferent de nivelul la care au fost încheiate, se pot aplica persoanelor transferate în cadrul aceleiași companii. Mai mult decât atât, principiul țării gazdă ar trebui să se aplice întotdeauna.

Amendamentul 22

Propunere de directivă Articolul 14 – punctul 2 – partea introductivă

Textul propus de Comisie

acordarea unui tratament egal cu al cetățenilor statului membru de primire, în

Amendamentul

eliminat

ceea ce privește:

Or. en

Justificare

Principiul egalității de tratament ar trebui să se aplice articolului 14 în ansamblul său.

Amendamentul 23

Propunere de directivă

Articolul 14 – punctul 2 – litera a

Textul propus de Comisie

(a) libertatea de asociere, afiliere și participare la o organizație de reprezentare a lucrătorilor sau angajatorilor sau la orice organizație ai cărei membri desfășoară o ocupație specifică, inclusiv avantajele conferite de astfel de organizații, fără a se aduce atingere dispozițiilor de drept intern privind ordinea publică și securitatea publică;

Amendamentul

(a) libertatea de asociere, afiliere și participare la o organizație de reprezentare a lucrătorilor sau angajatorilor sau la orice organizație ai cărei membri desfășoară o ocupație specifică, inclusiv avantajele **și drepturile** conferite de astfel de organizații, **inclusiv dreptul de a întreprinde acțiuni sindicale**, fără a se aduce atingere dispozițiilor de drept intern privind ordinea publică și securitatea publică;

Or. en

Justificare

Persoanele transferate în interiorul aceleiași companii ar trebui să aibă, la rândul lor, dreptul de a întreprinde acțiuni sindicale.