

**DEPARTAMENT TEMATIC
POLITICI STRUCTURALE ȘI DE COEZIUNE**

**MOBILITATEA ARTIȘTILOR
ȘI SECURITATEA SOCIALĂ**

CULTURĂ ȘI EDUCAȚIE

PARTEA I. INTRODUCERE

Acest studiu constituie o completare la un prim studiu comandat de Parlamentul European asupra „Situăției creației artistice a profesioniștilor din Europa”. Deliberată în august 2006 aceasta înclină asupra măsurilor înnoitoare adoptate de anumite state membre al Uniunii Europene pentru ameliorarea situației socio-economice a autorilor și artiștilor interpreți sau executanți în domeniile relațiilor muncii ale reprezentării profesionale, a securității sociale și a fiscalității în aspectele naționale și europene legate de mobilitatea transnațională. Asigurarea în caz de șomaj este chemată să joace un rol cheie în viața cotidiană a artiștilor pe toată durata vieții lor active. Munca artistică se caracterizează într-adevăr prin natura sa cu întreruperi și produce o multitudine de contracte de scurtă durată, perioade de muncă neremunerate (perfecționare, învățarea de noi tehnici, studierea rolurilor, cercetare). În aceste condiții accesul artiștilor la asigurare, indemnizația de șomaj, precum și menținerea asigurării lor devine primordială pentru un mare număr de profesioniști. Mai mult decât toți ceilalți oameni ai muncii, artiștii își exercită activitatea lor peste tot în Europa și în lume și sunt confrunțați zilnic cu probleme administrative și juridice legate de circulația europeană care frânează mobilitatea lor profesională.

PARTEA A II-A. REZULTATELE STUDIULUI

Uniunea Europeană nu este competentă pentru a pune de acord drepturile naționale în materie de securitate socială. Domeniul său de acțiune se reduce la coordonarea legislației lor naționale, de a crea punți între diferite regimuri naționale, obiectivul constând în eliminarea obstacolelor libertății circulației celor ce muncesc în interiorul Comunității europene. Uniunea nu poate, prin urmare, să adopte instrumentele armonizării unor principii sau anumitor reguli. Sistemele de securitate socială în Uniune diferă atât prin filozofia lor, prin modul de finanțare (prin cotizațiile sociale obligatorii, voluntare, calculate în raport cu salariile sau cu alte elemente, de impozit,...) cât și prin modul de gestionare (centralizate pe lângă organisme publice

sau încredințate în gestionarea unei multitudini de organisme publice, private sau mixte).

Coordonarea comunitară se bazează pe cinci principii directoare fundamentale:

1. Egalitate în modul de tratare: rezidenții trebuie să fie tratați ca și naționali;
2. Legislația aplicabilă la o situație internațională dată: pentru a evita dubbele cotizații sociale, o singură legislație este aplicabilă, legea locului de muncă, în afara situațiilor particulare;
3. Păstrarea drepturilor dobândite: drepturile la o prestație a securității sociale nu se pot pierde din simplul fapt al muncitorului rezident într-un alt stat membru decât aceluia sub legislația prin care au fost dobândite;
4. Păstrarea drepturilor în curs de dobândire, toate perioadele muncii sau de supunere sub diferite legislații naționale trebuie totalizate pentru deschidere, menținerea dreptului la prestări și calculul prestărilor sunt atunci vărsate de fiecare stat în proporție cu perioada îndeplinită realizate pe teritoriul său;
5. Cooperarea loială: autoritățile competente trebuie să lase inaplicate dispozițiile naționale care în anumite circumstanțe produc pierderea avantajului social sau pierderea avantajelor sociale, a faptului simplu al exercițiului dreptului la liberă circulație garantat prin tratat.

Coordonarea este o materie extrem de tehnică și complexă. Ea este administrată prin Regulamentul 1408/71 și Regulamentul său de aplicare nr.574/72. În curând ele vor fi înlocuite prin Regulamentul 883/2004 și Regulamentul său de aplicare de când acesta va intra în vigoare. Noile regulamente simplifică textele anterioare, modernizează și interpretează jurisprudența Curții de Justiție a Comunității europene.

Aceste regulamente se aplică pe ansamblul teritoriului european.

Pentru aplicarea regulamentului a fost instituită CASSTM (Comisia Administrativă pentru Securitatea Socială a Muncitorilor Imigranți) pe lângă Comisia Comunităților europene. Ea este compusă dintr-un reprezentant guvernamental al fiecărui stat membru, asistat comunitare a fost creată prin comisia administrativă: cunoscutele formulare E000..... . Ele au fost concepute pentru a fi formate într-un fel identic în fiecare limbă națională, ceea ce permite administrațiilor altor state membre cărora le sunt destinate, de a

înțelege ușor informațiile pe care le atestă (identificarea asigurării, legislația aplicabilă, perioadele de funcționare sau de asigurare, creșterea remunerației ...).

II. ASIGURAREA ȘOMAJULUI

2.1. Contextul

Asigurarea șomajului privește pe artiștii care exercită activitatea în timp ce muncitorii salariați, adică aceia angajați cu contract de muncă, sau când ei beneficiază de o asimilare legală unui salariat printr-o prezumție a unui contract de muncă, ca în Franța, sau prin extinderea regimului de securitate socială a salariaților, ca în Belgia. Ea privește de asemenea pe artiștii nesalariați, apoi în anumite țări, ca de exemplu Danemarca, există un regim de asigurare a șomajului pentru muncitorii nesalariați. Regimurile șomajului pentru nesalariați au fost incluse în câmpul de aplicare material al sistemului de coordonare comunitară prin noul Regulament 883/2004. Principalele piedici identificate în sectorul asigurării șomajului sunt următoarele: nearmonizarea statutului activității artistice pe scară europeană, vărsarea cotizațiilor sociale a salariatului într-un alt stat decât statul unde are ocupația și încetineala administrativă a transmiterii formularelor comunitare, în special E301.

2.2. Piedicile legate de statutul social al activității artistice

Artistul, în mod normal salariat în statul de origine, este considerat în altă țară ca independent, pentru aceeași activitate. În principiu, legislația securității sociale aplicabilă la o prestație a muncii este legea locului de muncă. Un artist care se deplasează succesiv în mai multe state va fi supus succesiv la securitatea socială a fiecărui stat în care el va fi angajat ca lucrător salariat. Un artist poate fi supus ca salariat într-un stat membru și pentru aceeași activitate poate fi considerat independent într-un alt stat membru, de exemplu, cântăreții de operă din Belgia (angajați) sunt angajați cu contract de muncă, în timp ce în Regatul Unit, ei execută activitatea ca independent.

Când este angajat într-un alt stat membru, această diferență de statut provoacă pentru artist, în mod normal salariat, întreruperea situației sale sociale și în cazul asigurării șomajului, dificultăți serioase, care constituie o frână importantă în libera

circulație a artiștilor. Artistul nu poate totaliza această perioadă de lucru pentru accesul la asigurarea șomajului în care el își desfășoară în mod normal activitatea. Ori pentru a accede la asigurarea șomajului trebuie, în general, să presteze un anumit număr de zile de muncă într-o perioadă determinată înainte de a introduce cererea de indemnizație.

El poate, de asemenea, să dea naștere la suspendarea sau la pierderea dreptului său la alocațiile de șomaj, drept urmare el exercită o activitate independentă interzicându-i-se menținerea asigurării de șomaj.

2.3. Propunerea soluției

a) Separarea

O soluție concretă care poate fi pusă imediat în aplicare este recursul la o situație de îndepărtare: un artist, care exercită normal o activitate salarială într-un teritoriu al unui Stat membru, în serviciul uneia sau mai multor întreprinderi este separat de una din întreprinderi de pe teritoriul altui stat membru pentru a efectua acolo o muncă pentru a fi luat în seamă, va rămâne supus legislației primului stat membru, cu condiția ca durata revizibilă acestei munci să nu depășească 12 luni și ca el să nu fie trimis să înlocuiască o altă persoană venită în perioada separării sale.

De la afacerea BANKS care în sfârșit a elucidat principiile comunitare pentru nonsalariați, separarea poate să se aplice fără nicio problemă, artiștilor independenți care se autosepară în străinătate când merg să efectueze acolo o muncă independentă sau salariată.

Obiectivul prezentei propuneri ar fi putut fi aplicată, după același principiu al separării pentru artiști, în mod normal, salariați în statul de origine. În starea actuală a Dreptului comunitar apare ca această soluție să fie singura cale, care permite artistului salariat, intermitent și itinerant, internațional prin excelență, să exercite activitatea sub același statut și să-și mențină atașamentul la o singură legislație, aceea a statului de origine în care ele este considerat salariat. Această soluție provoacă alte avantaje: ea evită irosirea vărsării cotizațiilor în mai multe state membre, riscul nevărsării cotizărilor sociale în alte state membre, dacă este cazul și, în sfârșit, explozia drepturilor la prestări în mai multe țări, în special dreptul la pensie. De altfel, persoanele detașate/separate pot beneficia de asigurarea sănătății în statul în care funcționează temporar, începând de la introducerea cărții europene de asigurare de

școală sau de boală în 2004. Detașarea poate să fie operantă pentru o perioadă de 12 luni și poate fi prelungită la 24 de luni sau chiar mai mult, în anumite cazuri. Noțiunea și condițiile separării/detașării fac obiectul Ghidului de bune practici, evolutiv elaborare de Comisia (DG Afaceri Sociale).

Legătura organică care trebuie să existe între întreprinderea care îl îndepărtează (îl dă afară pe lucrător) decurge dintr-un fascicul de elemente de exemplu, o legătură de autoritate, un contract de muncă, puterea de a determina munca lucrătorului, etc. Această legătură organică ar trebui, fără îndoială, să facă obiectul unei examinări particulare în ceea ce privește pe artiștii ale căror activități sunt mereu intermitente. De asemenea o atenție specială ar trebui să aibă Comisia administrativă față de turneele europene de spectacole care se desfășoară în mai multe state în mod succesiv.

b) Punerea în aplicare

Această propunere de soluție necesită trei lucruri:

1. O reală voință de a găsi o soluție apropiată acestei categorii speciale de persoane care sunt artiștii. Artiștii nu vor putea beneficia de interpretări sau de reguli speciale decât dacă instituțiile competente să le aplice sunt convinse că este vorba de o categorie de persoane care necesită un tratament diferențiat (principiul egalității și nondiscriminării). Comisia administrativă va ezita să adapteze sau să interpreteze regulile comunitare în absența unei justificări obiective.

Subliniem din acest punct de vedere că articolul 17 al Regulamentului 1408/71 (articol 16 al Regulamentului 883/2004) permite astfel ca două sau mai multe state membre, instituțiile sau organisme competente să poată prevedea de comun acord în interesul anumitor categorii de persoane sau anumitor persoane, excepții la dispozițiile regulamentului care determină legea aplicabilă. Dar aplicarea articolului 17 este prea lentă pentru a putea aduce o soluție generală și eficientă.

Un studiu tehnic și în fapt al problemelor concrete întâlnite în materie de asigurare socială pentru artiștii care se deplasează în spațiul UE pare a fi o soluție prealabilă și ar putea fi de natură să convingă puterile competente totdeauna cu grijă să ne deschidă ușa revendicărilor multiple insuficient justificate a diverselor sectoare profesionale, de a adapta sau interpreta condițiile detașării la condițiile socio-economice și materiale proprii mobilității artiștilor.

2. O întreprindere în statul de origine care să poată detașa artistul în statul în care este ocupat temporar el poate să acționeze, de exemplu, de o întreprindere de producție audio-vizuală, de spectacol, o întreprindere de susținere salarială, un birou social pentru artiști, acționând ca un producător, coproducător.

Se poate de asemenea imagina să fie creată în fiecare stat membru, la inițiativa profesioniștilor sectoare cu susținerea puterilor publice, una sau mai multe întreprinderi culturale fără un scop lucrativ, la care artiștii ar merge pentru a fi angajați ca și salariați, aceste întreprinderi acționând ca „producătoare” de prestație artistică pe teritoriul de origine. Aceste întreprinderi ar putea să ofere același serviciu pentru prestările executate în statul de origine.

3. Eliberarea rapidă, prin instituțiile competente, a formularului E 101 (de detașare) care după informațiile primite, nu este totdeauna cazul: dacă în anumite state membre hiperinformatizate, E 101 pot fi eliberate în câteva ore, în alte țări ar trebui după informațiile noastre, să aștepte mai multe luni.

4. Constituirea unei rețele de persoane accesibile și competente în această materie complicată susceptibilă să elibereze o foarte bună informare profesioniștilor.

c) Acțiunea Parlamentului European

În mod concret, Parlamentul European ar putea cere Comisiei de a pune la ordinea de zi a reuniunilor viitoare a CASSTM (Comisia Administrativă pentru Securitatea Socială a Muncitorilor Imigranți) studiul punctelor următoare: un studiu statistic realizat prin EUROSTAT.

1. Fluxul de artiști și tehnicieni salariați sau independenți în Europa (profesie, statul în dreptul muncii și al securității).

2. Informarea adecvată și accesibilă profesioniștilor creațiilor artistice.

Parlamentul European ar putea, în mod egal, să invite organizațiile sindicale și asociațiile profesionale la a supune experților rețelei SOLVIT cazuri particulare legate de securitatea socială și mobilitatea artiștilor. Aceste cazuri și soluțiile găsite sau nu, ar putea face obiectul unui bilanț supus Comisiei administrative care ar putea atunci să le examineze și să pună în aplicare soluții adoptate.

2.4. Obstacolele relative la demersurile administrative

a) Plata cotizațiilor într-un alt stat decât statul în care se funcționează

În principiu, legislația securității sociale aplicabilă la o prestare de lucru este legea locului muncii. Un artist care se deplasează succesiv în mai multe state va fi supus succesiv securității sociale a fiecărui stat în care el va fi angajat ca lucrător salariat. În caz de exercițiu a unei activități simultane pe teritoriul mai multor state, în același timp, Regulamentul 1408/71 conține reguli care indică la care legislație lucrătorul este supus la plata cotizațiilor sociale și pentru accesul la asigurări sociale. Când artistul lucrează ca salariat pentru unul sau mai mulți funcționari care au sediul lor în diferite state:

-în care artistul nu este rezident, de exemplu un artist spaniol rezident la Paris și lucrând pentru opera din Roma și dând un concert la Amsterdam regimul de securitate socială a statului în care el este rezident, regimul francez este singurul aplicabil în totalitatea activităților sale; cotizațiile sociale pentru angajații săi la Roma și la Amsterdam vor trebui vărsate prin funcționarii săi în Franța;

-dacă exercită în mod egal o activitate în statul în care este rezident, de exemplu un artist german rezident și lucrător la Bruxelles ca director artistic al unui teatru în timpul unui sezon, este de asemenea dramaturg la opera din Madrid pentru două luni și dă un spectacol la Praga ca actor, regimul de securitate socială al statului în care el este rezident să fie regimul belgian, este singurul aplicabil în totalitatea activităților sale: toate cotizațiile sociale pentru angajamentele sale la Madrid și la Praga vor trebui vărsate în Belgia.

-când artistul este angajat pe timp parțial într-un alt stat decât statul de rezidență în care el continuă să beneficieze de o parte din alocațiile de șomaj, de exemplu un artist beneficiar de alocație de șomaj în Belgia și rezident la Bruxelles, angajat cu jumătate de normă în teatru în Țările de Jos în timp de 6 luni regimul de securitate socială a statului în care el este rezident să fie regimul belgian, este singurul aplicabil la angajamentul său: cotizațiile sociale vor trebui vărsate prin funcționarul olandez în Belgia.

În aceste cazuri specifice, dificultatea identificată în materie de asigurare a șomajului, dar ea este la fel și pentru celelalte prestări sociale, este următoarea: când, după regulament, artistul este supus unei alte legislații decât legea locului de muncă, se constată adesea că cotizațiile sociale nu sunt plătite în statul desemnat de regulament. În consecință, asiguratul nu poate totaliza această perioadă de activitate.

În practică, mecanismul plății cotizațiilor sociale într-un alt stat decât statul unde nu funcționează deloc. Rațiunea este simplă: sarcina administrativă este câteodată de netrecut în ceea ce privește plata cotizațiilor sociale într-un alt stat în ultima țară în care a funcționat sau a fost asigurat dar cu condiția să aducă dovada acestor perioade de muncă prin intermediul formularului E 301. Acest formular este stabilit prin instituția competentă în materie de șomaj situat în statul de funcționare (în care a funcționat). Dacă cel interesat nu prezintă E 301, instituția competentă pentru serviciul prestărilor se adresează acestei instituții pentru a-l obține.

Dificultatea identificată rezultă din aceea că aceste formulare sunt transmise cu multă întârziere: fie din cauza încetinelii proprii anumitor administrații, fie din faptul că artistul este deja replecat (în turnee sau la sfârșitul contractului) înainte de a fi putut face demersurile pe lângă organismul competent în materie de șomaj. După informațiile primite, ar fi aproape imposibil de a obține E 301 în Italia.

La modul general, procedurile administrative următoare rămân procedurile clasice: utilizarea actului, transmiterea pe cale ierarhică internă, din birou în birou. Astăzi încă, întârzierile în materie de date sunt enorme și foarte variate de la un stat la altul. Situația ar trebui să evolueze la calea de mijloc apoi noul Regulament 883/2004 să lărgescă competența Comisiei administrative la modernizarea tratamentului schimbului de informații între instituții și să instaureze chiar *Comisia tehnică pentru tratamentul de informații*.

2.5. Propuneri și soluții

a) Detașarea

Propunerea descrisă, detașarea, este de natură să rezolve dificultățile legate de plata cotizațiilor sociale într-un alt stat decât statul de funcționare (în care funcționez) apoi, în caz de detașare, este întreprinderea detașantă care deține cotizațiile sociale fără statul în care el este stabilit, în principiu, statul în care artistul lucrează în mod normal.

În ceea ce privește dificultățile legate de lentoarea administrativă sau de prevederile inadecvate legate de supunerea formularului E 301, în caz de detașare, artistul nu trebuie să producă formular european apoi el a rămas legislației țării de origine.

Să vedem, deci, ceea ce este expus aici.

b) Un E 301 profesional

Se poate, de asemenea, imagina că profesioniștii sectorului pun la punct un document atestând aceleași elemente ca acelea figurante în E 301, un fel de E 301 profesional care ar fi repus prin funcționarul său artistului la sfârșitul angajamentului său și o copie ar fi trimisă la instituția competentă în materie de șomaj. Această instituție ar adresa E 301 oficial. După anumiți profesioniști lucrători în cadrul instituțiilor competente această soluție ar fi acceptabilă: aceste instituții iau în calcul alte dovezi de lucru decât E 301 în sensul strict. Ceea ce este important este de a dovedi că o perioadă de lucru a fost bine efectuată, într-o manieră legală, conform legislației altui stat. Formularele E 301 există deja în toate limbile. Ele ar putea fi utilizate, de exemplu, sub denumirea de *E 301 profesional*.

c) Accelerarea procedurilor administrative pentru artiști

În ceea ce privește încetineala administrativă și/sau inadecvarea repunerii formularului E 301, Comisia administrativă ar putea să adopte o hotărâre spre destinația statelor membre și instituțiilor lor competente în materie de șomaj, să le invite să acorde o prioritate tratamentului E 301 pentru artiști. Această cerere se justifică prin rațiunea particularității situației profesionale itinerante

d) Acțiunea Parlamentului European

Parlamentul European ar putea – în afara a ceea ce este sugerat aici în materie de detașare – a cere Comisiei de a pune în ordinea de zi a reuniunilor viitoare a CASSTM:

- realizarea unui studiu statistic prin EUROSTAT, relativ la amânări, mijloace materiale și procedura de eliberarea a formularului E 301 în toate statele

- adoptarea unei hotărâri destinată statelor membre și instituțiilor lor competente în materie de șomaj, invitându-i să acorde o prioritate tratamentului și repunerii a E301 pentru artiști;

- să invite asociațiile profesionale (PEARLE – organizație sindicală a artiștilor, rețeaua IETM) a revizui și a promova repunerea pentru artiști, imediat la sfârșitul angajamentului lor a unui document *E 301 profesional* cu copia instituțiile competente în materie de șomaj.

III. Pensia

3.1. Contextul

S-a spus, rolul regulamentelor comunitare se limitează la coordonarea regimurilor de pensii: ele nu pot decât să construiască punți între diferite regiuni naționale, dar nu armonizează cu nimic legislațiile naționale despre pensii. Singurele, statele membre pot fixa regulile de supunere (bazate pe munca sau rezidența), mărirea cotizațiilor, vârsta pensionării, momentul în care cererea de pensionare poate fi introdusă și condițiile în care ele pot fi plătite. Se poate rezuma mecanismul pensionărilor după cum urmează:

Este deschis un cont de pensie în fiecare stat în care o persoană a fost supusă unei legislații referitoare la pensionare (perioadele de asigurare sau de rezidență). Momentul în care lucrătorul poate lua pensia sa relevă competența fiecărui stat membru. La momentul prescris, cererea pensionării poate fi introdusă prin cel interesat în mod unic în țara sa de rezidență pe lângă organismul care girează pensia. Acest organism contactează atunci toate organismele statelor membre în care o activitate a fost exercitată pentru instruirea dosarului de pensie a celui interesat. Când legislația sa subordonează achiziția, menținerea sau acoperirea dreptului de îndeplinire a perioadelor de asigurare sau rezidență, organismul trebuie să țină seamă, în măsura necesară, adică să totalizeze toate perioadele de asigurare sau de rezidență, îndeplinite sub legislația oricărui stat membru, este vorba de perioadele îndeplinite sub legislația sa. Se calculează atunci o pensie teoretică bazată pe totalitatea acestei perioade. Plata acestei pensii teoretice este fracționată între statele raportate în proporție cu perioadele de supunere sau de rezidență efectuate sub legislația lor. Obiectivul totalizării este rațional ca și când ansamblul carierei a fost îndeplinit pe un singur și același teritoriu.

3.2. Principalele obstacole

Dacă coordonarea organizată prin regulamentele comunitare reprezintă un avans considerabil pentru cetățenii europeni, ea lasă să subziste situații extrem de penibile pentru artiștii raportați la cariera lor construită în jurul unei mobilități europene și internaționale mult mai itinerantă decât a majorității altor asigurați social. Aceste situații, fără măsură comună cu cele altor lucrători, reprezintă obstacole pentru

libera circulație a artiștilor garantată prin articolele 39 la 42 din Tratatul CE.

Principalele obstacole identificate, întâlnite de artiști sunt următoarele:

În ceea ce privește cariera:

-dificultatea reconstituirii perioadelor de constrângere pe timpul întregii cariere în absența plății efective a cotizațiilor sau dovezilor suficiente de constrângere (reținerea cotizațiilor sau perioadelor de rezidență).

-riscul crescut al absenței plății cotizațiilor sociale prin funcționarii stabiliți în alte țări.

-vârsta diferită la care pensia poate fi acordată în fiecare stat.

-pierderea importantă a drepturilor la pensia cuvenită pe perioadele de stagiu impuse de anumite legislații naționale (exigența unui număr minimal de ani de cotizație sau de rezidență înainte ca dreptul la pensie să fie acordat): această perioadă poate varia, după informațiile noastre, de la 0 în Belgia, la 5 ani în Germania și chiar 15 ani în Italia (!); a se notat totodată că regulamentele comunitare aduc, în principiu, o corectare: toate aceste perioade trebuie să fie totalizate conform principiului descris mai sus: cariera totalizată trebuie să fie luată în seamă în fiecare stat ca și când ea se derulase pe teritoriul său.

-suspendare recunoașterii drepturilor la pensie în condiția de rezidență pe teritoriu (și nu în timpul muncii îndeplinite).

În ceea ce privește totalizarea:

-neluarea în seamă a perioadelor de lucru mai mici de un an care permite, în acest caz, unui organism competent de a nu plăti această fracțiune pensionării efective; a se nota totodată că regulamentele aduc o corecție parțială: aceste perioade sunt luate în considerație pentru calculul pensiei în alte state care atribuie o pensie (art. 48, regulamentul 1408/71; art.57 regulamentul 883/2004).

În ceea ce privește instrumentarea dosarului:

- încetinelile administrative; după informațiile noastre Comisia administrativă a procedat la o anchetă arătând că durata de instrumentare ar putea atinge 14 ani (!).

În ceea ce privește mărirea pensiei:

-mărirea în general, modestă a pensiilor de care beneficiază artiștii din rațiuni legate de dificultățile de reconstituire a carierei (dovezi)

-la neplata frecventă a cotizațiilor (prin) de către funcționarii sau

-absența depunerii cotizațiilor decurgând din venitul scăzut (câștigul mic).

În ceea ce privește plata:

-absența depunerii globale printr-un singur organism

-plățile amestecate între organismele naționale în funcție de legislație, de practici birocratice naționale, de întârzieri și încetinelii nejustificate

-contul bancar de transferuri

-diferențe între legislații naționale referitoare la vârsta de pensionare (dificultăți psihologice) și

-condiții variate de plată (cumul autorizat sau nu cu o activitate artistică sau drepturi intelectuale).

3.3. Propuneri de soluții

Piedicile identificate decurg din faptul ivirii constrângerilor referitoare la securitatea socială între diverse state. În absența armonizării, regulamentele comunitare nu pot fi remediate suficient. Singura soluție susceptibilă de eliminare a tuturor disfuncțiilor nu poate rezulta decât dintr-o centralizare a constrângerii artiștilor la securitatea socială. Două căi sunt vizibile: fie o centralizare într-un stat membru, fie o centralizare pe lângă un organism comunitar supranațional.

a) constrângerea

Cu mecanismul constrângerii, artiștii ar vedea dosarul lor de securitatea socială corelat și centralizat în statul membru de origine în care artistul exercită în mod normal activitatea sa. Această soluție este deja preconizată, mai sus, în ceea ce privește asigurarea șomajului. Să o vedem deci. Să ne amintim că meritul acestei soluții este de a fi aplicat imediat fără modificările regulamentelor comunitare. Ea nu necesită decât organizarea mijloacelor profesionale și o interpretare favorabilă a statelor membre și a Comisiei administrative (CASSTM) față de constrângerea artiștilor.

b) crearea unui organism comunitar ar fi crearea unui organism comunitar însărcinarea cu gestionarea pensiilor artiștilor salariați sau nesalariați

Există deja un precedent: sistemul transferului drepturilor la pensie spre comunitățile europene pentru funcționarii instituțiilor și organismelor comunitare. Ceea ce demonstrează relevanța acestei soluții. Există, prin urmare, un „savoir-faire” (știut-făcut) care ar putea fi util aplicării acestui sistem.

Orice artist profesionist care a muncit în timpul unei părți majoritate a vieții sale profesionale ar vedea toate drepturile sale la pensie din fiecare stat membru transferate acestui organism. Acest organism ar fi singurul care instrumentează dosarele, ar plăti pensia, ar dicta condițiile în care ea poate fi cumulată cu o activitate artistică eventuală și veniturile sale (dreptul de autor și drepturi suplimentare). Acest organism ar putea, de asemenea, garanta o pensie minimală. Finanțarea ar proveni, de exemplu, din veniturile comunitare rezultate din comenzi administrative aplicate întreprinderilor și statelor care violează dreptul comunitar. Artiștii admiși în acest organism ar fi la baza recunoașterii unui titlu echivalent aceluia unui funcționar al comunității. Această soluție ar veni în ajutorul membrilor artiști, mai ales a celor proveniți din noile state membre. Acest proiect ar constitui un formidabil semnal de recunoaștere a importanței culturii pentru integrarea europeană.

c) Ameliorări tehnice ale ameliorărilor

Se pot sugera desigur, ameliorări ale reglementărilor actuale, ca de exemplu:

-presiunea capacității rezervată statelor membre de a nu plăti pensia pentru perioadele de asigurări sub un an

-accelerarea armonizării înregistrării sociale europene și a transmiterii electronice transfrontalieră a datelor. Informația și administrațiile naționale suferă de întâzieri importante prin lipsa voinței politice, se pare. Problema este generală. Disfuncțiunile suferite de artiști vor putea motiva instituțiile în această privință și un studiu statistic și de fapt(e) arată o problemă mai importantă pentru artiști. Noul regulament 883/2004 și regulamentul său de aplicare (ar putea intra în vigoare în anul 2003) ar trebui ameliorat, și în situație pe toți cetățenii europeni: simplificare procedurilor, transmiterea electronică a datelor și cooperarea directă între instituții pentru a diminua încărcătura procedurilor referitoare la asigurați.

-o recomandare adresată statelor membre de a nu ține seamă doar de cotizațiile depuse, ci și de orice dovadă a muncii salariate și a reținerii cotizațiilor în statele în care legislația ia în seamă perioadele de asigurare (lucrătorul salariat nu ar trebui să suporte responsabilitatea nedepunerii cotizațiilor de pensie de către funcționar).

d) Informația profesioniștilor

În toate aceste cazuri, aceste ameliorări nu absorb piedicile repertoriale. În schimb, este sigur că o cunoaștere mai bună din punct de vedere practic, a regulilor

europene și o instrumentare a dosarului de pensie este de natură să atragă atenția celor interesați pentru a constitui dovezi suficiente pentru plata cotizațiilor, a activității sau a rezidenței.

e) Acțiunea Parlamentului european

Concret, Parlamentul european ar putea solicita Comisiei de a pune pe ordinea de zi a viitoarelor reuniuni ale CASSTM în afara celor sugerate mai sus în materie de dezinteres, studiul punctelor următoare:

-un studiu statistic realizat prin EUROSTAT.

1.creșterea pensiilor artiștilor salariați și nonsalariați în raport cu activitatea desfășurată.

2.amânări ale tratamentului pensiilor artiștilor în fiecare țară

-accelerarea rapidă a informatizării datelor referitoare la securitatea socială în fiecare stat membru, în special printr-o înregistrare socială europeană și schimbul electronic al datelor între toate instituțiile competente

-examinarea constrângerii capacităților dreptului rezervat Statelor membre de a nu plăti pensia pentru perioadele de asigurare de sub un an.

Parlamentul european ar putea solicita Comisiei:

-punerea în practică a unei informații practice despre aportul reglementărilor comunitare în materie de pensii adecvate și accesibile profesioniștilor creației artistice.

-studiul unui proiect al organismului comunitar de gestionare a pensiilor artiștilor profesioniști acceptați pentru a fi exercitat o activitate artistică în majoritatea timpului carierei lor și studiul unui proiect de pensie minimală acordat de acest organism artiștilor finanțați din amenzile administrative.

Parlamentul european ar putea invita statele membre să amelioreze din punct de vedere material, să ia în seamă pentru reconstituirea carierei artiștilor salariați, nu numai mărirea cotizațiilor depuse dar și toate dovezile de activitate artistică salariată și reținerea cotizațiilor sociale.

Parlamentul european ar putea invita organismele sindicale și asociațiile profesioniștilor a supune experților rețelei SOLVIT cazurile particulare legate de securitatea socială și mobilitatea artiștilor, în special în materie de pensii. Aceste cazuri și soluțiile găsite sau nu, ar putea face obiectul unui bilanț supus Comisiei administrative care ar putea examina și pune în aplicare soluțiile adaptate.

Concluzii și recomandări

Asigurarea șomajului și pensiile sunt relevate ca și alte sectoare ale securității sociale competenței statelor membre. Uniunea europeană în stadiul actual de tratate, nu intervine decât în cadrul subsidiar, pe calea reglementărilor care coordonează regiunile naționale ale securității sociale pe baza a 5 principii:

Egalitatea tratamentului între cetățenii europeni, unicitatea legislației aplicate, menținerea drepturilor cucerite, menținerea drepturilor în curs de cucerire și cooperarea fidelă între state și instituții. Uniunea nu poate în niciun caz să se substituie statelor. Aceste principii nu pot, din nefericire, să soluționeze toate problemele legate de circulația artiștilor. În raport cu marea lor mobilitate, artiștii, în principal cei salariați, suportă absența armonizării; ei nu pot să-și exercite dreptul la liberă circulație decât văzându-și securitatea lor socială, în special asigurarea șomajului, amenințată și pensia lor redusă, în toate statele în care își desfășoară activitatea: statutele sub care își desfășoară activitatea în statele membre întrerup perioadele de stagiu și nu le permit să accedă sau să-și mențină drepturile lor referitoare la prestările șomajului, sejurul de lucru, scurt sau prelungit în alte state, complexitatea și încetineala procedurilor administrative, favorizează sau nu plata cotizațiilor sociale, pierderea drepturilor, ivirea problemelor plății pensiei, între mai multe instituții naționale, supuse fiecare propriilor reguli de acordare, reconstituirea carierelor amestecate întâlnește dificultăți de dovedit de netrecut. Regulamentele comunitare sunt neputincioase în a rezolva toate aceste probleme. Situația artiștilor care lucrează în mod normal ca independenți este, din fericire, elucidată de la afacerea BANCKS în 2000: mecanismul „autodezinteresului” temporar legitimat prin Curtea (Europeană ?) le permite să rămână legați de legislația statului membru în care ei își exercită normal activitatea independentă, chiar dacă ei sunt angajați ca independenți sau salariați în alte state. Pentru artiștii salariați studiul concluzionează că singura soluție în stadiul actual este de a favoriza trimiterea dosarului social al artiștilor la legislația unui singur stat generând situații de dezinteres temporar.

Singură detașarea (dezinteresul) permite menținerea legii statului de origine în care artistul lucrează normal ca salariat. Aceste situații necesită în afara eliberării rapide a formularelor E 101 de către instituții, ca artiștii să fie angajați printr-o

întreprindere „detașată” față de țara ocupației temporare. Studiul sugerează ca în plus față de întreprinderile culturale obișnuite, detașarea să poată să opereze prin întreprinderile de producție ale prestărilor artistice. Aceste servicii pot fi create prin profesioniști în fiecare stat membru. Ele există deja în Belgia și Franța.

În ceea ce privește sectorul șomaj, pentru a remedia încetineala administrativă a instituțiilor competente, profesioniștii ar putea utiliza și repune artiștilor imediat la sfârșitul angajamentului lor un document E 301 profesional cu copie la instituția competentă în materie de șomaj în așteptarea formularului oficial.

În materie de pensii, studiul conchide spre utilitatea unui proiect mult mai ambițios: crearea unui organism comunitar de gestionare a pensiilor artiștilor profesioniști care ar gira drepturile la pensie ale artiștilor atestați pentru a fi exercitat activitatea artistică în majoritatea timpului carierei sale. Toate drepturile la pensie ale acestor artiști ar fi transferate acestui organism, prin statele membre, din momentul în care se fac pentru funcționarii Comunității și instituțiilor europene. Acest organism ar putea, în afară de aceasta, să obțină o pensie minimală finanțată, de exemplu prin amenzile administrative europene.

Pentru a convinge puterile competente de a pune în aplicare sau de a susține astfel de inițiative, studiul preconizează elaborarea unui dosar complet și precis al situației. Pe de o parte, făcând apel la Comisia administrativă a securității sociale, pentru a elabora în colaborare cu EUROSTAT, un studiu statistic și factual asupra situației profesionale a artiștilor în Europa, modalitățile, căile și durata de eliberare a formularelor europene (E 101 – detașare, E 301 – șomaj) durat instrumentării dosarului pensiei, atât mărirea dar măbind și cauzele pierderii drepturilor pensiei. Pe de altă parte, invitând organizațiile, asociațiile profesioniste ale sectorului și sindicatele artiștilor să se supună unei serii de cazuri practice rețelei SOLVIT. Bilanțul (soluțiile existente și disfuncțiile) ar fi deferite **Comisiei** și Comisiei administrative pentru examinare. Comisia administrativă pentru securitatea socială ar putea, printr-o decizie, să adopte măsuri precise de simplificare a procedurilor, de accelerare și de prioritate pentru eliberarea documentelor administrative E 101, E 301 pentru instrumentarea dosarelor pensiei vis-à-vis de artiști, să propună suprimarea opțiunii rezervată statelor prin regulamentele comunitare de a nu plăti pensia pentru perioadele de asigurare mai

mici de 1 an și printr-o recomandare să invite statele membre să țină seama de toate dovezile activității pentru reconstituirea carierei artiștilor.

ANEXA IV. Ghidul practic în materie de detașare (dezinteres)

Ghidul practic în materie de detașare (dezinteres) al lucrătorilor în statele membre ale Uniunii Europene, ale spațiului economic european și în Elveția.

1. Pentru ce un ghid?

Punctul 10 al Deciziei nr. 181 din 13 decembrie 2000 angajează Comisia administrativă pentru securitate socială a lucrătorilor imigranți la „elaborarea progresivă, la folosirea întreprinderilor și a lucrătorilor, un cod de bune practici în materie de constrângere a lucrătorilor salariați și de a executa prin lucrători nesalariați o activitate temporară în afara statutului lor de stabilire”. În fapt, în caracterul progresiv al elaborării codului, textul actual nu trebuie să fie considerat ca exhaustiv în privința eventualelor controverse ulterioare. Prezentul ghid înțelege să furnizeze diferitelor nivele practice și administrative un instrument de lucru eficient care permite a clarifica îndoielile asupra interpretării și problemele de aplicare care se prezintă zilnic în acest domeniu delicat.

2. Care este regimul de securitate socială aplicabil lucrătorilor salariați trimiși temporar într-un alt stat membru?

După dispozițiile comunitare, lucrătorul care se deplasează în UE trebuie să fie supus unei singure legislații de securitate socială fără excepții explicite prevăzute (art.13, paragraful 1).

Regulamentul enunță că regimul securității sociale aplicabil persoanelor care, din motive de muncă, se deplasează dintr-un stat membru într-altul, este de regulă acela al noului stat de muncă. Cu scopul de a favoriza, atât cât este posibil, pentru libera circulație a lucrătorilor și de a evita lucrătorilor, întreprinderilor și instituțiilor complicații administrative inutile și costisitoare dispozițiile comunitare în vigoare prevăd anumite excepții la acest principiu general. Principala excepție constă în posibilitatea de a lucra, de a rămâne afiliat regimului de securitate socială al statului în care întreprinderea operează normal (numit *stat de trimitere*), în toate cazurile în care el este trimis de această întreprindere într-un alt stat membru (numit *stat de funcțiune*), pentru o perioadă limitată, până la 12 luni maxim, reînnoită pentru alte 12 luni și

pentru atât cât anumite condiții expuse continuă să fie îndeplinite. O excepție similară și prevăzută pentru lucrătorii salariați detașați temporar de întreprinderea cărora ei îi relevă sprijinul altui stat decât acela în care ei sunt supuși normal legislației. Aceste situații care exonerează plata cotizațiilor de asigurare a statului de funcțiune în mod obișnuit desemnate sub termenul de detașare a lucrătorului salariat sunt acționate prin articolele 14, paragraf 1 și 14 **ter.** paragraful 1 al Regulamentului.

3. Și pentru lucrătorii nonsalariați care exercită temporar o activitate într-un stat al UE altul decât al lor?

Lucrătorii nesalariați care vor să exercite, pentru o durată limitată (perioadă maximă de 12 luni, reînnoită pentru alte 12 luni) activitatea lor într-un alt stat decât acela în care ei lucrează în mod obișnuit sau sunt la marginea altui stat membru, au, la fel, posibilitatea de a rămâne afiliați regimului de asigurare al statului în care sunt stabiliți. Această situație care motivat nu are un funcționar detașat, nu poate fi definită ca și „detașantă” dar care prezintă caracteristicile esențiale, este reglementată prin art. 14 bis, paragraful 1 și 14 **ter.** paragraful 2 al Regulamentului.

4. Care sunt caracteristicile care trebuie prezentate în virtutea reglementării comunitare, **detașarea lucrătorilor salariați?**

După dispozițiile mai sus citate ale regulamentului, un lucrător este considerat ca fiind în *detașare reglementată* atunci când întreprinderea care operează într-un stat membru îl trimite pe teritoriul altui stat membru pentru a efectua un lucru în folosul aceluia, cu condiția ca durata previzibilă a aceluia lucru să nu depășească 12 luni și ca lucrătorul să nu fie trimis în locul altui lucrător venit în termenul perioadei sale de detașare. Deci, în afara caracterului temporar și în afara faptului că lucrătorul nu este detașat în locul altui lucrător, caracteristicile pe care trebuie să le prezinte, în mod imperativ, **detașantul** reglementat, sursa cea mai frecventă a problemelor în materie de interpretare și de aplicare, constă în menținerea unui raport de subordonare vis-à-vis de întreprinderea detașantă pe toată perioada detașării și ca munca să fie efectuată în folosul și interesul aceluia. În termeni mai concisi și după jurisprudența de acum constantă a Curții de Justiție, reluată în Decizia 181, aceste caracteristici sunt reunite atunci când subzistă și sunt menținute pe toată perioada detașării un loc organic între întreprinderea detașantă și lucrătorul detașat.

5. Când se poate vorbi despre o legătură organică între întreprinderea detașantă și lucrătorul detașat?

Există în această privință anumite principii rezultate dintr-o interpretare atentă a regulilor atât ale jurisprudenței comunitare și a practicii cotidiene, cât și după subzistența unei legături organice între întreprinderea detașantă și lucrătorul detașat, în special:

-este subordonată consemnării în scris, provine din dorința manifestată de către cele două părți care se supun unui contract de lucru în cadrul unui angajament menținut între ele;

-implică faptul că singura întreprindere detașantă are puterea de a rupe contractul;

-implică faptul că întreprinderea detașantă beneficiază, printre altele, de puterea de a determina „natura” lucrului efectuat de lucrătorul detașat și de a decide produsul final care trebuie să fie obținut sau să de serviciul social care trebuie să fie asigurat;

-semnează obligația remunerației revenite întreprinderii care a parafat contractul; subzistența legăturii organice este, deci, neraportată la sursa materială a retribuirii lucrătorului.

Sinteza

Materialul este continuarea unui prim studiu comandat de Parlamentul European despre „Situatia profesională a creației artistice în Europa”, din august 2006 care se referă la măsurile inovatoare în domeniul dreptului social și fiscal, adoptate de anumite state membre ale UE. Pentru ameliorarea situației socio-economice a autorilor și artiștilor interpreți sau executanți. Studiul prezent aprofundează pe planul dreptului comunitar sectorul șomajului și al pensiei. Asigurarea șomajului și a pensiei constituie singura competență a statelor membre. Uniunea Europeană nu intervine decât în cadrul subsidiar pe calea reglementărilor care coordonează regiunile naționale de securitate socială pe baza a cinci principii:

- 1.Egalitate în modul de tratare: rezidenții trebuie să fie tratați ca și naționali;
- 2.Legislația aplicabilă la o situație internațională dată: pentru a evita dubbele cotizații sociale, o singură legislație este aplicabilă, legea locului de muncă, în afara situațiilor particulare;

3.Păstrarea drepturilor dobândite: drepturile la o prestație a securității sociale nu se pot pierde din simplul fapt al muncitorului rezident într-un alt stat membru decât acelaia sub legislația prin care au fost dobândite;

4.Păstrarea drepturilor în curs de dobândire, toate perioadele muncii sau de supunere sub diferite legislații naționale trebuie totalizate pentru deschidere, menținerea dreptului la prestări și calculul prestărilor sunt atunci vărsate de fiecare stat în proporție cu perioada îndeplinită realizate pe teritoriul său;

5.Cooperarea loială: autoritățile competente trebuie să lase inaplicate dispozițiile naționale care în anumite circumstanțe produc pierderea avantajului social sau pierderea avantajelor sociale, a faptului simplu al exercițiului dreptului la liberă circulație garantat prin tratat.

Aceste principii de coordonare nu pot să soluționeze toate problemele legate de circulația artiștilor. Îndreptățiți prin mare lor mobilitate, artiștii nu-și pot exercita dreptul la libera circulație decât avându-se în vedere securitatea lor socială, în special asigurarea șomajului amenințată și pensia adesea redusă. Statutele diferențiate sub care își desfășoară activitatea, în toate statele membre, întrerup perioadele de stagiu și nu le permit să accedă sau să-și mențină drepturile referitoare la șomaj.

Situația artiștilor care lucrează în mod normal ca independenți, din fericire, este lămurită de când cu afacerea BANCKS din 2000