

Barbara Surdykowska

Biuro Eksperckie KK NSZZ „Solidarność”*

ORCID: 0000-0003-4569-127

e-mail: b.surdykowska@solidarnosc.org.pl

Inspekcje Europejskiego Urzędu ds. Pracy — mały krok w kierunku budowania unijnego rynku pracy

European Labour Authority inspections — a small step towards building the EU labour market

Streszczenie

Celem artykułu jest przedstawienie możliwości przeprowadzania uzgodnionych i wspólnych inspekcji przez Europejski Urząd ds. Pracy (ELA), co w przyszłości może być podstawą budowania unijnego rynku pracy. Dotychczasowe inspekcje dotyczyły sektora budowlanego, rolnictwa oraz transportu drogowego. Uzgodnione i wspólne inspekcje stanowią ważny element działań i kompetencji ELA, otwarta jest jednak kwestia, jak często partnerzy społeczni i państwa członkowskie będą korzystały z tej możliwości.

Słowa kluczowe

Europejski Urząd ds. Pracy, inspekcje, unijny rynek pracy

JEL: J88, K31

Abstract

The paper deals with the possibility of concerted and joint inspections by the European Labour Authority. Inspections so far have concerned the construction sector, agriculture, and road transport. Concerted and joint inspections are an important part of the ELA's activities and competencies; however, it is open to question how often the social partners and the Member States will make use of this possibility.

Keywords

European Labour Authority, inspections, EU labour market

Uwagi wstępne

Artykuł przedstawia możliwości przeprowadzania uzgodnionych i wspólnych inspekcji przez Europejski Urząd ds. Pracy (dalej: Urząd albo ELA — ang. European Labour Authority). Urząd ten działa w oparciu o rozporządzenie Parlamentu Europejskiego (UE) 2019/1149 z 20 czerwca 2019 r. ustanawiające Europejski Urząd ds. Pracy, zmieniające rozporządzenie (WE) nr 883/2004, (UE) nr 492/2011 i (UE) 2016/589 oraz uchylające decyzję (UE) 2016/344 (dalej rozporządzenie). Urząd ma osiągnąć pełną zdolność operacyjną w 2024 roku, ale już opracowano szczegółową procedurę wszczynania i prowadzenia wspólnych i uzgodnionych inspekcji. Do pierwszej inspekcji przy współpracy ELA doszło 21 września 2020 r. na placach budowy Belgii, Litwy i Portugalii¹. Wybór sektora oczywiście nie był przypadkiem: sektor budowlany odpowiada za około 20% pracy na czarno

w UE. Kolejne inspekcje dotyczyły sektora rolnego (2021 r.) oraz transportu drogowego (2022 r.)².

Aby poznać genezę powstania ELA, należy sięgnąć wstecz do inicjatywy Jean-Claude Junckera, przewodniczącego Komisji Europejskiej w latach 2014–2019, dotyczącej wzmocnienia wymiaru społecznego integracji europejskiej. Kluczowym elementem tej inicjatywy jest Europejski filar praw socjalnych, kontynuowany przez następców Komisji Junckera³. Pojawiły się kolejne elementy, takie jak projekt dyrektywy dotyczącej europejskiej adekwatnej płacy minimalnej⁴, projekt dyrektywy, której przedmiotem jest efektywne zagwarantowanie równego wynagradzania kobiet i mężczyzn⁵ czy też projekt dyrektywy dotyczącej zatrudniania poprzez platformy internetowe⁶. Prowadzone są także prace dotyczące rokowań zbiorowych w kontekście osób samozatrudnionych⁷.

Utworzenie Europejskiego Urzędu ds. Pracy zawsze będzie się łączyło z osobą Jeana-Claude’a Junckera⁸

(Gellérné Lukács, 2018; Cremers, 2017). Jest to o tyle istotne, że agencje czy urzędy unijne są ważnymi elementami procesu integracji europejskiej i samo utworzenie tego rodzaju podmiotu wskazuje na zacieśnianie kooperacji (Brenninkmeijer, 2021).

Przyczyny powstania Europejskiego Urzędu ds. Pracy

Celem powstania ELA było zapewnienie egzekwowania unijnych przepisów dotyczących mobilności pracowników w sprawiedliwy, prosty i skuteczny sposób. Na powstanie i przyszłe funkcjonowanie Urzędu trzeba też patrzeć w świetle innych instytucji (o dłuższej czy krótszej historii funkcjonowania), takich jak:

- Europejska platforma na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie zapobiegania pracy nierejestrowanej i zniechęcania do niej⁹,

- Współpraca administracyjna za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym (IMI)¹⁰,

- System elektronicznej wymiany informacji dotyczących zabezpieczenia społecznego (EESSI)¹¹.

Warto też wspomnieć o najstarszej z form współpracy, jaką jest SLIC (Senior Labour Inspectors' Committee) — Komitet Wyższych Inspektorów Pracy¹². Niezależnie od wskazanych wyżej form współpracy pomiędzy państwami członkowskimi ze względu na skalę wzrastającej mobilności wewnątrzunijnej, a także skalę problemów wynikających z rozwoju świadczenia usług, a konkretnie mówiąc — zjawiska delegowania pracowników, Komisja Europejska pod przewodnictwem Junckera dostrzegła potrzebę powstania organu informacyjno-badawczo-kontrolnego, który byłby niejako odpowiedzią na coraz bardziej widoczne samoistne kreowanie unijnego rynku pracy.

Na konieczność utworzenia ELA warto patrzeć także przez pryzmat podstawowych danych na temat skali mobilności w UE (Komisja Europejska, 2020). W 2019 roku w UE było 17,9 mln osób przemieszczających się ponadgranicznie, z czego 13 mln to osoby w wieku produkcyjnym (20–64 lata). Liczba osób przemieszczających się w wieku produkcyjnym w UE wzrosła o 1,2% w latach 2018–2019, co oznacza niższy wzrost niż w okresie 2017–2018, kiedy wynosił on 3,4%.

Rozkład udziału kobiet i mężczyzn wśród osób przemieszczających się w UE-28 pozostał na poziomie 51% kobiet i 49% mężczyzn, podobnie jak w poprzednich dwóch latach. Największy odsetek przemieszczających się kobiet występuje w Grecji (72%) i we Włoszech (59%), a mężczyźni stanowią większość w Finlandii (65%), Szwecji i Czechach (55%). Prawie połowa osób przemieszczających się w UE w wieku produkcyjnym mieszkała w Niemczech i Wielkiej Brytanii (46%). We Francji, Włoszech i Hiszpanii było to 28%. W liczbach bezwzględnych wygląda to w sposób następujący: Niemcy — 3,3 mln, Hiszpania — 1,4 mln, Włochy — 1,2 mln, Francja — 970 tys. i Wielka Brytania — 2,6 mln. Niemcy pozostają jednym z głównych krajów docelowych dla osób przemieszczających się wewnątrz UE, z napływem 299,8 tys. osób

w 2018 r. — co oznacza o 6% mniej niż w 2017 r. Napływ z UE-27 do Wielkiej Brytanii mocno spadł w 2019 r. (–14%), co jest oczywiste z racji zbliżającego się wówczas Brexitu. Spadek obserwuje się również we Włoszech (–7%), podczas gdy wzrosty można zaobserwować we Francji (3%) i Hiszpanii (4%). W 2019 r. ponad 50% osób przeprowadzających się w UE to Rumuni, Polacy, Włosi, Portugalczycy lub obywatele Bułgarii. Razem przemieszczenia z tych państw stanowiły 6,9 mln osób z ogólnej liczby 11,9 mln osób przeprowadzających się, będących w wieku produkcyjnym. Patrząc na dynamikę w okresie 2017–2018, na ogólną liczbę 930 tys. osób, które przeprowadziły się w tym okresie, zauważamy, że najczęściej wyjeżdżali obywatele Rumunii (163 tys.), Niemiec (161 tys.), Wielkiej Brytanii (110 tys.), Polski (106 tys.) i Włoch (89 tys.). Spośród nich w porównaniu z 2017 rokiem najbardziej zmniejszyły się odpływy z Rumunii i Polski (odpowiednio –6% i –17%). Oba kraje już odnotowały spadek wypływów w 2017 r. w porównaniu do 2016 r. oraz dalszy spadek w 2018 r.

Opisana wyżej skrótkowo skala mobilności obywateli UE sprawia, że kluczowe staje się udostępnienie zarówno pracownikom, jak i pracodawcom przejrzystych informacji dotyczących warunków pracy w państwach przyjmujących. Właśnie na to wskazuje treść art. 5 rozporządzenia 2019/1149, stanowiącego, że ELA ma za zadanie zwiększenie dostępności i poprawę jakości informacji dotyczących praw i obowiązków łączących się z mobilnością, w tym zwiększenie widoczności sieci EURES (Europejski Portal Mobilności Zawodowej). Na mocy tego rozporządzenia ELA będzie zarządzała Europejskim Urzędem Koordynacji EURES, w ramach którego proponuje się usługi mające na celu przykładowo zwiększenie transgranicznego dopasowania ofert pracy czy staży zawodowych.

Należy podkreślić, że to nie swoboda przepływu osób i pracowników była przyczyną powstania ELA, ale przede wszystkim swoboda świadczenia usług i delegowanie pracowników. Oczywiście skala delegowania pracowników jest i będzie zdecydowanie mniejsza niż skala mobilności wynikającej ze swobody przepływu osób. Trzeba jednak zawsze brać pod uwagę fakt, że delegowanie ma zdecydowanie silniejsze oddziaływanie sektorowe.

W ostatnich latach coraz większe problemy dotyczą wysoce mobilnych pracowników w sektorze międzynarodowego transportu drogowego. Widoczny jest problem z klasyfikowaniem tych pracowników jako pracowników delegowanych, na co odpowiedzią stało się powstanie regulacji w postaci Pakietu mobilności.

Podstawowe informacje dotyczące ELA

Cele działania ELA są określone w art. 2 rozporządzenia 2019/1149.

Urząd ma się przyczyniać do zapewnienia sprawiedliwej mobilności pracowników w całej Unii oraz wspierać państwa członkowskie i Komisję w koordynowaniu systemów zabezpieczenia społecznego w Unii. W tym celu:

a) ułatwia uzyskiwanie informacji o prawach i obowiązkach w dziedzinie mobilności pracowników w całej Unii oraz dostęp do odpowiednich usług,

b) ułatwia i wspiera współpracę państw członkowskich w zakresie egzekwowania odpowiednich przepisów prawa UE w całej Unii, w tym w drodze ułatwiania uzgodnionych i wspólnych inspekcji,

c) prowadzi mediacje i pomaga w rozstrzyganiu sporów transgranicznych między państwami członkowskimi,

d) wspiera współpracę państw członkowskich w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej.

Strukturę administracyjną i kierowniczą ELA tworzą:

a) Zarząd,

b) Dyrektor Wykonawczy,

c) Grupa Zainteresowanych Stron¹³.

W skład Zarządu wchodzi:

a) jeden przedstawiciel każdego państwa członkowskiego,

b) dwóch członków reprezentujących Komisję,

c) jeden niezależny ekspert wyznaczony przez Parlament Europejski,

d) czterech członków będących przedstawicielami międzysektorowych organizacji partnerów społecznych na szczeblu Unii, reprezentujących w równym stopniu związki zawodowe i organizacje pracodawców.

Należy podkreślić, że prawo głosu mają wyłącznie przedstawiciele państw członkowskich oraz osoby reprezentujące Komisję Europejską.

Urząd jest upoważniony wyłącznie do działania w zakresie wybranych aktów prawnych UE dotyczących: delegowania pracowników, swobody przepływu pracowników, koordynacji zabezpieczenia społecznego, społecznych aspektów transportu drogowego i współpracy między państwami członkowskimi w zakresie pracy nierejestrowanej (art. 1 ust. 4 rozporządzenia). Podstawą prawną do wydania rozporządzenia określającego działanie ELA jest art. 46 i 48 TFUE (swoboda przepływu pracowników oraz koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego).

13 czerwca 2019 r. państwa członkowskie zdecydowały, że siedzibą ELA będzie Bratysława. Dyrektorem Wykonawczym ELA został mianowany w grudniu 2020 r. Cosmin Boiangiu na okres 5 lat¹⁴.

Główna wartość dodana ELA: uzgodnione i wspólne inspekcje

Artykuły 8 i 9 rozporządzenia 2019/1149 dotyczą problemy uzgodnionych i wspólnych inspekcji. W art. 8 pojawiają się dwie definicje: definicja uzgodnionych inspekcji oraz definicja wspólnych inspekcji.

Uzgodnione inspekcje oznaczają inspekcje prowadzone w co najmniej dwóch państwach członkowskich równocześnie w odniesieniu do powiązanych spraw, gdy każdy organ krajowy działa na własnym terytorium i w stosownych przypadkach wspierane przez pracowników Urzędu.

Wspólne inspekcje oznaczają inspekcje prowadzone w państwie członkowskim z udziałem organów krajowych

co najmniej jednego innego zainteresowanego państwa członkowskiego i w stosownych przypadkach wspierane przez pracowników Urzędu.

Artykuł 8 precyzuje, że oba typy inspekcji wymagają zgody państw członkowskich. Równocześnie zgodnie z zasadą lojalnej współpracy państwa członkowskie starają się uczestniczyć w uzgodnionych lub wspólnych inspekcjach. W sytuacji gdy państwo nie wyraża woli uczestnictwa w inspekcjach, zainteresowane państwo członkowskie bez zbędnej zwłoki powiadamia Urząd i pozostałe zainteresowane państwa członkowskie na piśmie, w tym drogą elektroniczną, o przyczynach swojej decyzji oraz ewentualnie o środkach, jakie zamierza zastosować w celu rozwiązania sprawy, a także o wynikach zastosowania takich środków po ich uzyskaniu. Urząd może proponować, by państwo członkowskie, które nie uczestniczyło w uzgodnionej lub wspólnej inspekcji, dobrowolnie przeprowadziło własną inspekcję.

Uzgodnione i wspólne inspekcje przeprowadza się w sposób skuteczny pod względem operacyjnym. W tym celu w umowie w sprawie inspekcji państwa członkowskie przyznają urzędnikom z innego państwa członkowskiego uczestniczącego w takich inspekcjach odpowiednią rolę i status, zgodnie z prawem lub praktyką państwa członkowskiego, w którym dokonywana jest inspekcja. Na wniosek zainteresowanych państw członkowskich Urząd zapewnia państwom członkowskim prowadzącym uzgodnione lub wspólne inspekcje wsparcie koncepcyjne, logistyczne i techniczne oraz w stosownych przypadkach doradztwo prawne, w tym usługi tłumaczenia pisemnego i ustnego. Pracownicy Urzędu mogą być obecni podczas inspekcji w charakterze obserwatorów i udzielać wsparcia logistycznego oraz mogą uczestniczyć w uzgodnionej lub wspólnej inspekcji za uprzednią zgodą państwa członkowskiego, na terytorium którego jego członkowie będą udzielali wsparcia na potrzeby inspekcji, zgodnie z prawem lub praktyką danego państwa członkowskiego.

W wyniku prac grupy roboczej w ramach ELA, w której brali udział między innymi przedstawiciele wszystkich państw członkowskich, europejskich partnerów społecznych czy Parlamentu Europejskiego oraz Komisji Europejskiej, doszło do uzgodnienia zaleceń dotyczących uzgodnionych i wspólnych inspekcji¹⁵. Zanim przyjrzymy się ich treści, należy zwrócić uwagę, że skala współpracy organów kontrolnych z poszczególnych państw jest wciąż mocno ograniczona. Inspekcje transgraniczne nadal nie są powszechne w wielu państwach członkowskich. Według Eurofound większość państw członkowskich (19) ma doświadczenie we wspólnych transgranicznych inspekcjach pracy i wykorzystuje dowody zebrane podczas nich, ale praktyka ta nie jest powszechna. Zazwyczaj kontrole transgraniczne są przeprowadzane wyłącznie w postaci wymiany informacji i rzadko dochodzi do wizyt inspektorów z innych państw członkowskich (Eurofound, 2019).

Zgodnie z przyjętymi zaleceniami ELA ocenia wnioski na podstawie uzgodnionego zestawu kryteriów tak szybko, jak to możliwe, ale nie później niż w ciągu 14 dni. ELA nadaje priorytet ocenie pilnych przypadków i może

zażądać dodatkowych informacji od państwa członkowskiego gdy mogą one ułatwić ocenę. Pilne sprawy będą miały priorytet, ale kryteria oceny będą nadal obowiązywać. Wnioski o inspekcje będą oceniane zgodnie z sześcioma kryteriami.

Pierwsze kryterium: kryterium dopuszczalności — zakres kompetencji ELA zostało określone w art. 1 rozporządzenia i jest to:

□ dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług,

□ dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE,

□ przepisy dotyczące koordynacji zabezpieczenia społecznego, tj. rozporządzenie (WE) nr 883/2004 i rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 (20), włącznie z przepisami rozporządzeń Rady (EWG) nr 1408/71 (21) i (EWG) nr 574/72 (22) w zakresie, w jakim są nadal stosowane, rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1231/2010 (23) i rozporządzenie Rady (WE) nr 859/2003 (24) rozszerzające zastosowanie przepisów rozporządzeń (EWG) nr 1408/71 i (EWG) nr 574/72 na obywateli państw trzecich, którzy nie są jeszcze objęci tymi rozporządzeniami jedynie ze względu na swoje obywatelstwo,

□ rozporządzenie (UE) nr 492/2011,

□ dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/54/UE,

□ rozporządzenie (UE) nr 2016/589,

□ rozporządzenie (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniające rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) nr 2135/98, jak również uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85,

□ dyrektywa 2006/22/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 15 marca 2006 r. w sprawie minimalnych warunków wykonania rozporządzeń Rady (EWG) nr 3820/85 i (EWG) nr 3821/85 dotyczących przepisów socjalnych odnoszących się do działalności w transporcie drogowym oraz uchylająca dyrektywę Rady 88/599/EWG,

□ rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1071/2009 z 21 października 2009 r. ustanawiające wspólne zasady dotyczące warunków wykonywania zawodu przewoźnika drogowego i uchylające dyrektywę Rady 96/26/WE.

Pierwszy element oceny wniosku dotyczy zatem stwierdzenia, czy dana kwestia mieści się w zakresie kompetencji Urzędu.

Drugie kryterium odnosi się do liczby pracowników i pracodawców, których potencjalnie dotyczy naruszenie.

Trzecie kryterium wskazuje na stopień konieczności podjęcia działań, a więc chodzi o odpowiedź na pytanie, czy zagadnienie było przedmiotem działań inspekcji wcześniej i czy charakter naruszeń wymusza danie pierwszeństwa danej sprawie.

Czwarte kryterium dotyczy stopnia ciężkości, czyli czy mamy do czynienia z działalnością przestępczą i jaki jest

jej wpływ na pracowników na lokalnym i krajowym rynku pracy

Ostatnie, piąte kryterium wskazuje na te sektory, które zostały uznane za generujące więcej ryzyka w ocenie Zarządu ELA.

Podmiotami zwracającymi się o przeprowadzenie inspekcji mogą być partnerzy społeczni na poziomie krajowym (związki zawodowe lub organizacje pracodawców) oraz państwa członkowskie. Należy podkreślić, że ELA sama nie może rozpocząć procesu inspekcji. Może jedynie ją zainspirować, co opisane jest w następujących krokach:

1. ELA zbiera informacje wynikające ze skarg, własnych analiz, oceny ryzyka lub danych przekazanych przez organizacje partnerów społecznych.

2. ELA, przy udziale inspekcji państw członkowskich, inicjuje ocenę przypadku (wewnętrzny dokument).

3. ELA kończy etap oceny i przekazuje sprawę dyrektorowi wykonawczemu.

4. Może być podjęta formalna decyzja Dyrektora Wykonawczego ELA w sprawie zgłoszenia sprawy do władz zainteresowanego państwa członkowskiego.

Zalecenia dotyczące inspekcji zawierają także załączniki: pierwszy stanowi schemat opisu wnioskowanej inspekcji, drugi to modelowe porozumienie dotyczące przeprowadzenia inspekcji, trzeci załącznik dotyczy modelowego planu inspekcji, a kolejny to wzór raportu, który powinien być sporządzony po zakończeniu inspekcji.

Pojawiają się jednak wątpliwości dotyczące skuteczności działań ELA w tym obszarze. Jak słusznie podkreśla J. Cremers, jednym z podstawowych problemów wynikających z faktu braku samodzielnej decyzji po stronie ELA rozpoczęcia inspekcji jest brak budowania wymiaru ponadkrajowego. Autor porównuje kompetencje ELA z kompetencjami innych organów nadzorczych (o wymiarze unijnym) w obszarze prawa antymonopolowego czy ochrony konsumentów¹⁶. Takie porównanie pokazuje, jak skromnie wypadają kompetencje ELA (Cremers, 2020, s. 31).

Oczywiście nie można obecnie ocenić, na ile uzgodnione i wspólne inspekcje będą istotnym elementem uzupełniającym klasyczne inspekcje przeprowadzane przez organy krajowe. Pytaniem otwartym jest to, jak aktywnie z instrumentu inicjowania procesu inspekcji będą korzystały krajowe związki zawodowe. Na pewno będzie to bardzo zróżnicowane sektorowo. Trudno w tej chwili także przesądzać, jak efektywna będzie współpraca ELA z EUROPOL, EUROJUST czy fundacją z Bilbao (OSHA).

Wydaje się, iż można z góry przewidzieć, że potencjalne kontrole będą dotyczyły takich obszarów jak: naruszanie uprawnień pracowników delegowanych, fałszywie samozatrudnieni, występowanie fikcyjnych spółek (ang. letter box company), występowanie nielegalnie działających agencji pracy tymczasowej czy problematyka pracy na czarno.

Uwagi końcowe

Wyzwaniem będzie z pewnością precyzyjne dookreślenie kompetencji ELA w stosunku do kompetencji Komisji

Administracyjnej ds. koordynacji zabezpieczenia społecznego (Komisja Administracyjna działa na podstawie rozporządzenia nr 883/2004 i jak wiadomo nie jest ciałem szczególnie aktywnym). W literaturze zwraca się uwagę na dość niejasne nakładanie się potencjalnych kompetencji (Gallo, 2020). W pracach nad doprecyzowaniem procedur mediacji pomiędzy państwami kontrowersje budziło właśnie rozdzielenie zadań pomiędzy Komisję Administracyjną a powstające procedury mediacji¹⁷. D. Gallo (2020) zwraca uwagę na fakt dublowania konsultacji z partnerami społecznymi, co wynika z tego, iż uczestniczą oni w składzie dwóch paralelnych ciał zajmujących się tym tematem: Komitetu Doradczego Komisji Europejskiej do spraw Swobody Przepływu Pracowników (który powstał w oparciu o rozporządzenie nr 492/2011) oraz obecnie — w Grupie Zainteresowanych Stron w ramach ELA.

Jak wskazuje B. Bednarowicz, mimo pierwotnej zapowiedzi Junckera, iż ma powstać prawdziwy europejski or-

gan kontroli i egzekwowania prawa, okazało się, że powstała instytucja o zdecydowanie bardziej miękkich i skromnych uprawnieniach. W świetle obecnych regulacji ELA może być jedynie pomocą i wsparciem dla kontrolnych podmiotów krajowych (Bednarowicz, 2020). Na potrzebę powstania bardziej „niezależnego” od państw członkowskich organu zwracano uwagę w literaturze (Canek i in., 2018). ELA nie ma także kompetencji do zastraszania praktyki nakładania grzywien, tak aby ich nieuchronność i wysokość była czynnikiem demotywującym do podejmowania nieuczciwych praktyk.

Patrząc z polskiej perspektywy, możliwość przeprowadzenia wspólnych lub uzgodnionych inspekcji otwiera interesujące pole do aktywności związków zawodowych, w szczególności reprezentujących pracowników wysoce mobilnych (kierowcy transportu międzynarodowego) oraz pracowników państw trzecich delegowanych przez polskie podmioty na inne unijne rynki pracy. Czas pokaże na ile związki zawodowe będą korzystać z tego narzędzia.

Przypisy/Notes

* Tekst wyraża wyłącznie osobiste poglądy autorki i nie może być utożsamiany ze stanowiskiem NSZZ „Solidarność”.

¹ <https://www.ela.europa.eu/news/european-labour-authority-coordinates-its-very-first-concerted-inspection>

² Informacje o przeprowadzonych inspekcjach można znaleźć w trzech opublikowanych biuletynach: https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2021-10/ELA_Bulletin_cross-border_inspections.pdf; <https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2022-01/ela-second-quarterly-bulletin-cross-border-inspections.pdf>; <https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2022-03/2022-ela-third-quarterly-bulletin-cross-border-inspections.pdf>

³ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Plan działania na rzecz Europejskiego filara praw socjalnych, COM(2021)102 final.

⁴ Wniosek: dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej, COM(2020)682 final

⁵ Wniosek: dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania, COM (2021) 93 final.

⁶ Wniosek: Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych, COM/2021/762 final.

⁷ Komunikat Komisji: Zatwierdzenie treści projektu komunikatu Komisji Wytyczne w sprawie stosowania prawa konkurencji UE do układów zbiorowych dotyczących warunków pracy osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników, C/2021/8838.

⁸ Przedstawił on tę propozycję podczas wygłaszania corocznego orędzia o stanie Unii we wrześniu 2017 r.

⁹ Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/344 z 9 marca 2016 r. w sprawie utworzenia europejskiej platformy na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej.

¹⁰ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1024/2012 z 25 października 2012 r. w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym i uchylające decyzję Komisji 2008/49/WE („rozporządzenie w sprawie IMI”).

¹¹ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.

¹² Decyzja Komisji z 12 lipca 1995 r. ustanawiająca Komitet Starszych Inspektorów Pracy.

¹³ Grupa Zainteresowanych Stron — jej funkcje wskazane są w art. 23 rozporządzenia. W celu ułatwienia prowadzenia konsultacji z zainteresowanymi stronami oraz korzystania z ich wiedzy fachowej w dziedzinach objętych niniejszym rozporządzeniem tworzy się Grupę Zainteresowanych Stron. Grupa Zainteresowanych Stron jest związana z Urzędem i pełni funkcje doradcze. Grupa Zainteresowanych Stron składa się z dwóch przedstawicieli Komisji i dziesięciu przedstawicieli partnerów społecznych na poziomie Unii, reprezentujących w równym stopniu związki zawodowe i organizacje pracodawców, w tym uznanych sektorowych partnerów społecznych Unii reprezentujących branże, w których kwestie mobilności pracowników są szczególnie istotne. Urząd podaje do wiadomości publicznej opinie, porady i zalecenia Grupy Zainteresowanych Stron oraz wyniki prowadzonych konsultacji, z wyjątkiem przypadków, w których wymagane jest zachowanie poufności. Listę członków można znaleźć na stronie: <https://www.ela.europa.eu/stakeholder-group>

¹⁴ Cosmin Boiangiu był zastępcą stałego przedstawiciela Rumunii przy UE od 2016 r. Na tym stanowisku, między innymi, koordynował w imieniu Rady UE negocjacje dotyczące rozporządzenia ustanawiającego ELA, dyrektywę w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy, dyrektywę w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

¹⁵ Wytyczne dotyczące uzgodnionych i wspólnych inspekcji (w języku polskim): https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2021-07/PL_Guidelines-for-concerted-and-joint-inspections.pdf

¹⁶ Czyli rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/2394 z 12 grudnia 2017 r. w sprawie współpracy między organami krajowymi odpowiedzialnymi za egzekwowanie przepisów prawa w zakresie ochrony konsumentów i uchylające rozporządzenie (WE) nr 2006/2004 oraz rozporządzenie Rady (WE) nr 1/2003 z 16 grudnia 2002 r. w sprawie wprowadzenia w życie reguł konkurencji ustanowionych w art. 81 i 82 Traktatu.

¹⁷ Decyzja Zarządu ELA nr 17 z 10 listopada 2021 r. w sprawie regulaminu wewnętrznego dotyczącego mediacji Europejskiego Urzędu ds. Pracy, w języku polskim: https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2022-02/Decision%2017_2021%20ROPML_PL.pdf

Bibliografia/References

Bednarowicz, B. (2020). Europejski Urząd ds. Pracy. Rola i uprawnienia nowej unijnej agencji. *Monitor Prawa Pracy*, (7).

Brenninkmeijer, A. (2021). *The unknown agents of European cooperation, and their future*. <https://doi.org/10.1007/s12027-021-00659-5>

Canek, M., Kall, K., Lillie, N., Wallace, A. i Hainger, B. (2018). *Transnational Cooperation among Labour Regulation Enforcement Agencies in Europe: Challenges and Opportunities Related to the Posting of Workers SOLIDAR*. https://www.researchgate.net/publication/325013247_Transnational_Cooperation_among_Labour_Regulation_Enforcement_Agencies_in_Europe_Challenges_and_Opportunities_Related_to_the_Posting_of_Workers

Cremers, J. (2017). *Towards a European Labour Authority: Mandate, Main Tasks and Open Questions*. Friedrich-Ebert Stiftung.

Cremers, J. (2020). The European Labour Authority and rights-based labour mobility. *Era Forum*, (21). <https://doi.org/10.1007/s12027-020-00601-1>

Eurofound (2019). *Joint cross-border labour inspections and evidence gathered in their course*. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/member-states-still-getting-to-grips-with-the-single-labour-market>

Gallo, D. (2020). The Institutional Design of the European Labour Authority: A Critical Appraisal. *Fascicolo*, (4). <https://iris.luiss.it/retrieve/handle/11385/199281/105697/Gallo-10.12.20201%20ELA.pdf>

Gellérné Lukács, E. (2018). European Labour Authority — The guardian of posting within the EU. *Hungarian Labour Law E-Journal*.

Komisja Europejska (2020). *Annual Report on Intra — EU Labour Mobility 2020*.

Barbara Surdykowska, pracuje w Biurze Ekspertkim przy KK NSZZ „Solidarność”, gdzie zajmuje się wsparciem prawnym struktur związku zawodowego podczas różnorodnych negocjacji. Ekspertka Rady Dialogu Społecznego. Autorka artykułów dotyczących między innymi europejskiego dialogu społecznego, rokowań w korporacjach ponadnarodowych oraz roli związków zawodowych w semestrze europejskim. Główny przedmiot jej zainteresowań badawczych to europeizacja stosunków przemysłowych.

Barbara Surdykowska, works in the Expert Office of the National Commission of NSZZ "Solidarność", where she provides legal support for trade union structures during various negotiations. An expert of the Social Dialogue Council. Author of papers concerning, among others, European social dialogue, negotiations in transnational corporations and the role of trade unions in the European Semester. Her main research interest is the Europeanisation of industrial relations.

Praca i Zabezpieczenie Społeczne

ZNAJDZIESZ

NAS

TU

www.pizs.pl

tel. 795 145 873

00-252 Warszawa, ul. Podwale 17