

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 14 stycznia 2014 r. w sprawie skutecznych inspekcji pracy jako strategii poprawy warunków pracy w Europie (2013/2112(INI))

Parlament Europejski,

- uwzględniając Traktat o Unii Europejskiej, w szczególności jego preambułę oraz art. 3 i 6,
- uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 6, 9, 145, 151, 152, 153, 154, 156, 159 i 168,
- uwzględniając Kartę praw podstawowych Unii Europejskiej, w szczególności jej art. 1, 3, 27, 31, 32 i 33,
- uwzględniając Europejską kartę społeczną z dnia 3 maja 1996 r., w szczególności jej część I oraz art. 3 jej części II,
- uwzględniając podstawowe normy w dziedzinie pracy ustanowione przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP), konwencje i zalecenia MOP dotyczące administracji pracy i inspekcji pracy (konwencje nr 81 i 129), które stanowią punkt odniesienia, na poziomie międzynarodowym, w dążeniu do zagwarantowania stosowania przepisów prawnych w zakresie warunków pracy i ochrony pracowników,
- uwzględniając konwencję MOP nr 143 dotyczącą pracowników migrujących (1975 r.) i postanowienia uzupełniające MOP w sprawie pracowników migrujących, które przewidują przyjęcie wszelkich koniecznych i stosownych środków, aby wyeliminować nielegalną imigrację mającą na celu znalezienie pracy oraz nielegalne zatrudnianie pracowników migrujących, jak również uwzględniając przepisy wykonawcze do sankcji administracyjnych, cywilnych i karnych w dziedzinie nielegalnego zatrudniania pracowników migrujących,
- uwzględniając program godnej pracy MOP,
- uwzględniając konwencje i zalecenia MOP w dziedzinie zdrowia i bezpieczeństwa w pracy,

- uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1338/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie statystyk Wspólnoty w zakresie zdrowia publicznego oraz zdrowia i bezpieczeństwa w pracy(1) ,

- uwzględniając dyrektywę Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (dyrektywa ramowa)(2) oraz jej dyrektywy szczegółowe,

- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 r., dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy(3) ,

- uwzględniając rezolucję Rady i przedstawicieli państw członkowskich, przyjętą na szczycie Rady z dnia 22 kwietnia 1999 r., w sprawie kodeksu postępowania w zakresie skuteczniejszej współpracy między organami państw członkowskich w walce z nadużyciami w zakresie świadczeń i składek społecznych na szczeblu międzynarodowym i z pracą nierejestrowaną, jak również czasowego międzynarodowego udostępnienia pracowników(4) ,

- uwzględniając dyrektywę Rady 1999/85/WE z dnia 22 października 1999 r. zmieniającą dyrektywę 77/388/EWG w odniesieniu do możliwości stosowania na zasadzie eksperymentu obniżonej stawki podatku VAT od usług pracochłonnych(5) ,

- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/52/WE przewidującą minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich(6) ,

- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 24 października 2007 r. zatytułowany „Zaostrzenie walki z pracą niezgłoszoną” (COM(2007)0628),

- uwzględniając Komunikat Komisji z dnia 24 października 2007 r. w sprawie wyników publicznych konsultacji w sprawie zielonej księgi Komisji zatytułowanej „Modernizacja prawa pracy w celu sprostania wyzwaniom XXI wieku” (COM(2007)0627),

- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 3 marca 2010 r. pt.: „EUROPA 2020 - Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu” (COM(2010)2020) oraz główny cel strategii, jakim jest zwiększenie poziomu zatrudnienia w Unii Europejskiej do 75 % do końca obecnego dziesięciolecia,

- uwzględniając rezolucję z dnia 15 grudnia 2011 r. w sprawie śródkresowej analizy europejskiej strategii na lata 2007–2012 na rzecz zdrowia i bezpieczeństwa w pracy(7) ,

- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 9 października 2008 r. w sprawie zaostrenia walki z pracą niezgłoszoną(8) ,

- uwzględniając rezolucję z dnia 23 maja 2007 r. w sprawie upowszechniania godnej pracy dla wszystkich(9) ,

- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 11 lipca 2007 r. w sprawie modernizacji prawa pracy w celu sprostania wyzwaniom XXI wieku(10) ,

- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 26 października 2006 r. w sprawie stosowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników(11) ,

- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 26 marca 2009 r. w sprawie społecznej odpowiedzialności podwykonawców w łańcuchu produkcji(12) ,

- uwzględniając rezolucję Parlamentu Europejskiego z dnia 23 maja 2013 r. w sprawie warunków pracy oraz norm bhp w związku z niedawnymi pożarami zakładów i katastrofą budowlaną w Bangladeszu(13) ,

- uwzględniając zintegrowane wytyczne w sprawie wzrostu gospodarczego i zatrudnienia (2008-2010) (COM(2007)0803),

- uwzględniając zalecenie Rady z dnia 22 grudnia 1995 r. w sprawie harmonizacji narzędzi walki z nielegalną imigracją i nielegalną pracą(14) ,

- uwzględniając zalecenie Rady z dnia 27 września 1996 r. w sprawie walki z nielegalną pracą obywateli państw trzecich(15) ,

- uwzględniając sprawozdanie Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) dotyczące walki z pracą nierejestrowaną w Unii Europejskiej,

- uwzględniając specjalne wydanie Eurobarometru na temat pracy nierejestrowanej,

- uwzględniając badanie pt. „ICENUW - Implementing Cooperation in a European Network against undeclared work” (Realizacja współpracy w ramach sieci europejskiej przeciwko pracy nierejestrowanej) (2010),

- uwzględniając badanie pt. „CIBELES: Convergence of Inspectorates building a European Level Enforcement System” (Konwergencja inspektoratów podstawą systemu egzekwowania przepisów na szczeblu europejskim),

- uwzględniając badanie dotyczące metod pośredniego pomiaru pracy nierejestrowanej w UE (2010),

- uwzględniając badanie dotyczące wykonalności ustanowienia europejskiej platformy współpracy pomiędzy inspektoratami pracy i innymi właściwymi organami odpowiedzialnymi za monitorowanie i egzekwowanie przepisów w celu zapobiegania i zwalczania pracy nierejestrowanej (2010, Regioplan),

- uwzględniając wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z dnia 19 grudnia 2012 r. w sprawie C-577/10, Komisja przeciwko Królestwu Belgii,

- uwzględniając art.48 Regulaminu,

- uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (A7-0458/2013),

A. mając na uwadze, że inspekcje pracy odgrywają istotną rolę w zakresie ochrony praw pracowników poprzez zapewnianie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, zwalczanie niebezpiecznych środowisk pracy, zapobieganie naruszeniom ochrony pracowników oraz wspieranie sprawiedliwego i społecznego wzrostu gospodarczego, ponieważ przyczyniają się do tego, że wynagrodzenie jest faktycznie wypłacane, a składki na ubezpieczenie społeczne są odprowadzane, przez co zwiększają się dochody z podatków i

dochody kas ubezpieczenia społecznego, a przy tym zapewniają pracownikom dostęp do ubezpieczeń społecznych, takich jak ubezpieczenia chorobowe, wypadkowe i emerytalne;

B. mając na uwadze, że państwa członkowskie stosują szereg modeli przeprowadzania różnych określonych inspekcji w miejscu pracy;

C. mając na uwadze, że inspekcja pracy jest coraz bardziej potrzebna w kontekście delegowania pracowników w całej Europie;

D. mając na uwadze, że inspekcje pracy odgrywają kluczową rolę w zakresie zapewniania, że prawa są wcielane w życie poprzez zapewnianie przestrzegania przepisów, znajomość praw i obowiązków wśród podmiotów, a także poprzez możliwości zapobiegania wypadkom i nadużyciom;

E. mając na uwadze, że konieczne jest wzmocnienie inspekcji pracy w MŚP i na małych placach budowy;

F. mając na uwadze, że odpowiedzialność przedsiębiorstw wielonarodowych za warunki pracy, życie oraz zdrowie pracowników, którzy produkują towary i świadczą usługi, nie kończy się za drzwiami zakładu ani za bramą fabryki, jak również nie można jej zapewnić wyłącznie w ramach porozumień w sprawie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw;

G. mając na uwadze, że outsourcing w drodze podwykonawstwa i pracy tymczasowej oznacza często mniej wykwalifikowanych pracowników i luźniejsze stosunki pracy, przez co trudniej jest ustalać odpowiedzialność w odniesieniu do przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP);

H. mając na uwadze, że nierejestrowana praca negatywnie wpływa na gospodarkę państw członkowskich i na stabilność finansową europejskiego modelu społecznego oraz zakłóca finansowanie i podział świadczeń społecznych i usług publicznych, a osoby wykonujące taką pracę muszą zmagać się z niepewnością, brakiem ochrony i ubóstwem zarówno obecnie, jak i już jako osoby w podeszłym wieku;

I. mając na uwadze, że inspektorzy pracy odgrywają istotną rolę w zakresie ochrony praw pracowników, zapobiegania nadużyciom oraz wspierania rozwoju gospodarczego i społecznego;

J. mając na uwadze, że w wyniku kryzysu gospodarczego obciążenie pracą oraz presja wywierana na pracowników uległy zwiększeniu, co wpływa w szczególności na wydłużenie czasu pracy, oraz że w związku z tym należy podejmować więcej inicjatyw w zakresie inspekcji ukierunkowanych na warunki pracy;

K. mając na uwadze coraz nowsze formy zatrudnienia, które jest coraz trudniej uwzględniać w obowiązujących przepisach;

L. mając na uwadze, że zatrudnieni nielegalnie pracownicy odczuwają wtórne negatywne konsekwencje, takie jak brak dostępu do informacji, usług ochrony zdrowia w miejscu pracy i szkoleń, ograniczenia psychologiczne wynikające z obawy, że mogą ulec wypadkowi lub zostać złapani, co z kolei ma wpływ na wydajność przedsiębiorstw i na całą gospodarkę, a także długofalowe konsekwencje, takie jak brak uprawnień emerytalnych lub bardzo niskie świadczenia emerytalne, co prowadzi do zwiększenia zagrożenia ubóstwem;

M. mając na uwadze, że nierejestrowana praca zakłóca konkurencję na jednolitym rynku, gdyż powoduje nieuczciwą konkurencję względem innych przedsiębiorstw;

N. mając na uwadze, że konsolidacja prawdziwego wspólnego rynku i eliminacja wszelkich form dumpingu socjalnego są ze sobą wzajemnie powiązane;

O. mając na uwadze, że skala pracy nierejestrowanej w UE-27 stanowi obecnie 18,8 % PKB, a w niektórych państwach ponad 30 %;

P. mając na uwadze, że w wielu państwach członkowskich zjawisko nierejestrowanej pracy – również w wyniku kryzysu – jest nadal coraz powszechniejsze;

Q. mając na uwadze, że środki w zakresie informowania o nieprawidłowościach są niezbędne w celu skuteczniejszego wykrywania nadużyć i zapewniania ochrony osoby informującej o nieprawidłowościach, oraz mając na uwadze, że UE i państwa członkowskie mają obowiązek zapewnienia pełnej ochrony osobie informującej o nieprawidłowościach;

R. mając na uwadze, że w wyniku wypadków przy pracy i chorób zawodowych umiera co roku 168 tys. obywateli europejskich, a 7 mln obywateli wskutek wypadków doznaje urazów(16) ;

S. mając na uwadze, że zapobieganie zagrożeniom konieczne jest do ograniczenia wypadków przy pracy i chorób zawodowych; mając na uwadze, że sprawne zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy przynosi korzystne skutki na szczeblu zarówno krajowym, jak i europejskim, a także dla przedsiębiorstw;

T. mając na uwadze, że zasoby kadrowe i finansowe dostępne w systemie kontroli są w różnym stopniu niewystarczające do skutecznego przeprowadzania inspekcji prac; mając na uwadze, że w związku z tym w UE brakuje strategicznego planowania w zakresie zapewnienia personelu w inspektoratach pracy, przy czym w wielu krajach liczba inspektorów pracy stale się zmniejsza, natomiast ich praca staje się coraz bardziej złożona;

U. mając na uwadze, że fragmentacja rynku pracy w połączeniu z niekontrolowaną i nieuregulowaną ekspansją pewnych form zatrudnienia w niektórych państwach członkowskich pociąga za sobą bardzo niski poziom wynagrodzeń, co stwarza warunki do dalszego zaostrzania się zjawiska nierejestrowanej pracy;

V. mając na uwadze, że sektory, które są najbardziej narażone na zjawisko pracy nierejestrowanej, przykładowo sektory budowlany, bezpieczeństwa, usług czystościowych i domowych, a także usług noclegowych i żywieniowych, charakteryzują się dużą intensywnością pracy, której typowe cechy to niepewne warunki pracy i wynagrodzenia;

W. mając na uwadze, że istnieje ścisły związek między nielegalną imigracją a pracą nierejestrowaną, ponieważ osoby, które przebywają nielegalnie na terytorium Europy nie mogą zdobyć stałego zatrudnienia, a tym samym nie podlegają żadnej ochronie;

X. mając na uwadze, że z tytułu wykonywania pracy nierejestrowanej pracownicy nie są objęci ubezpieczeniem społecznym, chorobowym ani wypadkowym, przez co narażeni są na zwiększone ryzyko strat finansowych;

Y. mając na uwadze, że inspekcje pracy w zakresie transgranicznych usług i stosunków pracy odnoszą się do sytuacji transgranicznej, a transgraniczny dostęp do danych jest niewystarczający;

Z. mając na uwadze, że pracownicy często wykonują pracę nierejestrowaną nie z własnej woli, lecz są do tego zmuszeni;

I. Inspekcje na szczeblu krajowym

Podstawy skutecznych inspekcji pracy

1. podkreśla, że inspekcje pracy stanowią zadanie publiczne, które powinno być przeprowadzane wyłącznie przez niezależne organy publiczne, co nie powinno wykluczać wspomaganie inspektorów pracy przez przedstawicieli partnerów społecznych; sądzi, że należy zapewnić niezależność służb BHP względem pracodawców; uważa, że w celu ochrony zdrowia w miejscu pracy działania dotyczące monitorowania sytuacji, zgłaszania nieprawidłowości, wykonywania ekspertyz medycznych i udzielania związanych z tym profesjonalnych porad mogą być wykonywane wyłącznie przez niezależnych specjalistów w dziedzinie zdrowia i bezpieczeństwa; wyraża ubolewanie, że w niektórych państwach członkowskich zarządzanie BHP jest nadal powierzone stowarzyszeniom pracodawców; podkreśla, że inspekcje i kontrola ochrony zdrowia w miejscu pracy muszą być wykonywane wyłącznie przez niezależnych inspektorów, którzy odbyli szkolenia w dziedzinie zdrowia i bezpieczeństwa;

2. podkreśla znaczenie opracowania krajowych planów działania w zakresie wzmocnienia mechanizmów inspekcji pracy i finansowania ich z europejskich funduszy strukturalnych, tak aby wartość dodana skutecznych inspekcji pracy służyła wzmocnieniu spójności społecznej i ogólnie konsolidacji sprawiedliwości pracowniczej;

3. stwierdza, że inspekcje pracy odgrywają zasadniczą rolę w zakresie prewencji i kontroli oraz przyczyniają się do poprawy dostępności informacji i wiedzy fachowej w przedsiębiorstwach; zachęca państwa członkowskie do wzmocnienia kadr i zasobów swojej inspekcji pracy oraz osiągnięcia celu, zgodnie z którym jeden inspektor powinien przypadać na 10 tys. pracowników, zgodnie z zaleceniami MOP, jak również do zaostrzenia sankcji wobec przedsiębiorstw, które nie wywiązują się ze swoich zobowiązań w zakresie praw podstawowych (wynagrodzeń, czasu pracy i BHP); uważa, że sankcje te muszą być skuteczne, odstraszające i proporcjonalne;

4. zwraca uwagę na to, że wszystkie kategorie pracowników, zarówno najemnych jak i pracujących na własny rachunek, bez względu na ich status, stosunek pracy czy pochodzenie, objęte są zakresem kompetencji krajowych inspektoratów pracy i muszą podlegać takiej samej ochronie; podkreśla, że próby ograniczania zakresu inspekcji pracy mogą mieć ujemny wpływ na bezpieczeństwo i higienę pracy pracowników, a także na ich prawa;

5. zwraca uwagę na potrzebę poszerzenia roli, kształcenia menedżerów i koordynacji obowiązków krajowych systemów inspekcji pracy w celu pomyślnego stawienia czoła nowym wyzwaniom w zakresie kontroli;

6. jest zdania, że inspekcje pracy mogą być skuteczne tylko wtedy, kiedy dokonujące ich organy będą dysponować odpowiednimi zasobami finansowymi i kadrowymi; wyraża zaniepokojenie tym, że inspektoraty pracy w państwach członkowskich cierpią na niedobór kadr i szkoleń ustawicznych dotyczących zwłaszcza problematyki europejskiej; apeluje do państw członkowskich, by wzmocniły swoje systemy inspekcji pracy; apeluje do państw członkowskich, by wzmocniły swoje systemy inspekcji pracy, ponieważ powinien to być istotny element krajowych planów zwalczania kryzysu gospodarczego; podkreśla, że inspekcje pracy odgrywają zasadniczą rolę w zakresie kontroli pełnego stosowania obowiązujących przepisów oraz zapewnienia objęcia ochroną pracowników w szczególnie trudnej sytuacji;

7. przypomina o konieczności jednolitego szkolenia inspektorów pracy i innych zainteresowanych stron w tym obszarze w celu zwiększenia skuteczności prawa pracy UE;

8. podkreśla, że reformy finansowe podejmowane przez niektóre państwa członkowskie nie mogą w żadnym przypadku prowadzić do ograniczeń zasobów ludzkich, finansowych, materialnych, technicznych i infrastrukturalnych inspektoratów pracy;

9. przypomina, że zobowiązania prawne i żądania pracowników wydają się stanowić dwa główne czynniki motywujące pracodawców do wprowadzania polityki prewencyjnej(17) ;

10. wyraża przekonanie, że bez odpowiedniej oceny zagrożeń niemożliwa jest właściwa ochrona pracowników; za ważne uznaje wsparcie MŚP we wprowadzeniu polityki zapobiegania zagrożeniom; zwraca uwagę na pozytywną rolę prostych, bezpłatnych i konkretnie ukierunkowanych inicjatyw, takich jak Interaktywna ocena ryzyka online (OiRA) opracowana przez Europejską Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA);

11. przypomina, że wszystkie państwa członkowskie podpisały i ratyfikowały konwencję MOP nr 81 dotyczącą inspekcji pracy; apeluje zatem do państw członkowskich, aby wdrażały zasady tej konwencji;

12. podkreśla, że inspekcje pracy są skuteczne również wtedy, kiedy są niezapowiedziane, przeprowadzane wielokrotnie i w sposób losowy; zwraca uwagę, że w przypadku naruszeń należy wprowadzić na tyle skuteczne sankcje, aby pracodawcy nie mogli czerpać żadnych zysków z obchodzenia obowiązujących przepisów taryfowych i ustawowych;

13. zwraca uwagę, że wyniki inspekcji pracy muszą być opracowywane w jasno określonym terminie, aby możliwie jak najszybciej zapobiec nieprawidłowościom i zapewnić ochronę ich ofiarom;

14. zwraca uwagę, że inspektorom pracy w państwach członkowskich należy zapewnić prawo do przeprowadzania inspekcji na miejscu, wykorzystywania inteligentnych środków kontroli, skoordynowanej współpracy ze wszystkimi zainteresowanymi organami, dysponowania odpowiednimi kompetencjami oraz niezależnego wykonywania swoich obowiązków zawodowych;

15. wzywa państwa członkowskie, aby w przypadku nieprawidłowości ujawnionych przez inspektorów pracy lub zgłoszenia inspektorom pracy przypadków nadużyć przez osoby informujące o nieprawidłowościach, zapewniały zainteresowanym pracownikom oraz wszelkim zaangażowanym osobom informującym o nieprawidłowościach ochronę i umożliwiały im bezpłatne dochodzenie ich praw; zwraca uwagę, że środki służące temu celowi, takie jak bezpośrednie prawo skargi czy prawo do składania pozwów zbiorowych, skutecznie chronią poszkodowane osoby oraz osoby informujące o nieprawidłowościach; apeluje do państw członkowskich o przyjęcie środków służących ochronie osób informujących o nieprawidłowościach i ich rodzin w celu skuteczniejszego wykrywania nadużyć; podkreśla, że ważne jest, aby pracownicy migrujący o nieuregulowanym statusie byli chronieni i że powinno się to stać jednym z przedmiotów troski; przypomina w tym kontekście państwom członkowskim o konwencji MOP dotyczącej pracowników migrujących (postanowienia uzupełniające) (nr 143) z 1975 r.;

16. wzywa państwa członkowskie do egzekwowania przepisów poprzez stosowanie sankcji współmiernych do wagi popełnionego czynu oraz do nakładania odstraszających kar za nieprzestrzeganie przepisów dotyczących warunków pracy; podkreśla, że badania jasno wskazały, że w zakresie poprawy warunków pracy największy wpływ osiąga się poprzez zdecydowane, dobrze skoordynowane działania zapobiegawcze oraz inspekcje na wczesnych etapach, również poprzez zapewnianie pracodawcom informacji i doradztwa lub zgłaszanie nierejestrowanych pracowników z mocą wsteczną;

17. zaznacza, że stworzenie elektronicznej sieci wszystkich zainteresowanych organów socjalnych, jak np. belgijskiego Crossroads Bank for Social Security(18) , oraz związana z tym ułatwiona wymiana danych między wszystkimi zainteresowanymi organami stanowią przydatny instrument dla krajowych inspektoratów pracy umożliwiający szybkie uzyskanie danych niezbędnych do przeprowadzenia inspekcji;

18. podkreśla, że inspekcje pracy napotykają pewne wyzwania, jeśli chodzi o inspekcje dotyczące migrantów oraz pracowników delegowanych z UE i państw trzecich; podkreśla, że dla skuteczności inspekcji pracy ważne jest, aby inspekcje pracy miały wystarczającą

świadomość sytuacji o wysokim poziomie zagrożenia nieprzestrzeganiem przepisów; zwraca uwagę, że krajowe elektroniczne systemy nakładające na pracodawców obowiązek natychmiastowej rejestracji pracowników z zagranicy mogłyby znacznie ułatwić inspekcje pracy;

19. zwraca uwagę, że partnerom społecznym przypada ważna rola polegająca na tym, aby w zgodzie z przepisami i praktykami krajowymi we własnym zakresie dążyć do zapewnienia przestrzegania obowiązujących przepisów; apeluje do państw członkowskich do zapewnienia zaangażowania partnerów społecznych w projektowanie i formułowanie krajowych planów inspekcji pracy a także w same inspekcje pracy;

20. zachęca do tworzenia dodatkowych struktur kontroli wymiaru sektorowego z udziałem trzech stron – państwa, pracowników i pracodawców – oraz do ich wdrożenia – jako inicjatywy pilotażowej – w państwach członkowskich, w których odsetek pracy nierejestrowanej jest najwyższy;

21. twierdzi, że na obszarach wiejskich przeprowadza się mniejszą liczbę inspekcji pracy; wzywa państwa członkowskie do zapewnienia odpowiedniej liczby takich inspekcji również na obszarach wiejskich;

22. zwraca uwagę, że warunki pracy pracowników czasowych są często mniej odpowiednie niż warunki personelu zatrudnionego na stałe; zauważa, że w celu zapewnienia skuteczności inspekcji stosunków pracy pracowników czasowych należy rozszerzyć uprawnienia inspektorów na kontrolę przedsiębiorstw wynajmujących pracowników od innych przedsiębiorstw oraz że kontrola ta musi obejmować kwestie przestrzegania przepisów taryfowych i operacyjnych oraz stosowania minimalnych wynagrodzeń w przypadkach, kiedy wymaga tego prawo państwa członkowskiego lub krajowe układy zbiorowe; domaga się, aby taką samą uwagę zwracano na zapobieganie problemom dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy zarówno w sektorze prywatnym, jak i w sektorze publicznym; przypomina o wiążącym charakterze zasady niedyskryminacji; pracownicy tymczasowi muszą mieć możliwość zaznajomienia się ze swoimi prawami, w tym w zakresie stawek wynagrodzenia, przy pomocy usługi online lub strony internetowej;

23. wyraża zaniepokojenie sytuacją pracowników sezonowych w sektorze rolnym, pochodzących głównie z państw trzecich; jest zdania, że zwiększa się liczba inspekcji pracy w tym sektorze; przypomina, że zatrudnienie w tym sektorze charakteryzuje się w dużej mierze kombinacją pracy rejestrowanej i nierejestrowanej;

24. przypomina, że chociaż pracownicy, którzy świadczą usługi domowe, są często nierejestrowani, przypadki te często nie są objęte zakresem kompetencji krajowych inspekcji

pracy; wzywa państwa członkowskie, aby ratyfikowały konwencję MOP nr 189 i zgodnie z tą konwencją opracowywały i wdrażały środki dla inspekcji pracy, egzekwowania przepisów i sankcji przy należnym szacunku dla szczególnych właściwości prac domowych, zgodnie z krajowymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi; podkreśla, że bez uszczerbku dla tychże krajowych przepisów ustawowych i wykonawczych środki te powinny określać warunki, na jakich można udzielić dostępu do gospodarstw domowych przy należnym poszanowaniu prywatności;

25. zwraca uwagę na szczególną sytuację pracowników pracujących w domu oraz telepracowników, którzy podczas wykonywania pracy w domu lub poza stałym miejscem pracy mogą również stać się podmiotem nadużyć poprzez niedopełnianie przez pracodawców obowiązków, jakie względem tych pracowników nakładają na nich przepisy prawa pracy;

26. podkreśla, że szczególną uwagę należy zwrócić na sektor transportu, który ze względu na swój mobilny charakter może stanowić dodatkowe wyzwanie dla inspektoratów pracy; wzywa inspektoraty pracy, aby były wyposażone w odpowiednie środki w celu podejmowania skutecznych inspekcji w tym sektorze;

27. ubolewa nad tym, że liczba przypadków pozorowanego samozatrudnienia jest tak wysoka, że staje się problematyczna, zwłaszcza w sektorze budowlanym i w sektorze przetwarzania mięsa, również w ramach delegowania pracowników; wzywa państwa członkowskie do wprowadzenia odpowiednich środków kontroli w celu zwalczania pozorowanego samozatrudnienia, na przykład poprzez określenie kryteriów służących ustaleniu tego, kto jest zatrudniony, a kto nie, dzięki czemu inspektorzy pracy mogą odróżnić pozorowane i legalne samozatrudnienie; mając na uwadze zapobieżenie temu pozorowanemu samozatrudnieniu, należy podjąć środki, aby umożliwić państwom członkowskim ustanowienie dodatkowych lub dalej idących wymogów lub środków kontroli;

Praca nierejestrowana

28. wzywa krajowe inspektoraty pracy i inne właściwe organy do sporządzenia planu działań na rzecz walki z pracą nierejestrowaną, obejmującego wszelkie formy nieprawidłowości w zakresie pracy najemnej i samozatrudnienia; podkreśla, że przy braku odpowiednich działań praca nierejestrowana grozi osłabieniem potencjału UE do osiągnięcia celów w zakresie zatrudnienia służących tworzeniu większej liczby lepszych miejsc pracy oraz większego wzrostu gospodarczego;

29. wyraża ogromne zaniepokojenie z powodu skrajnego narażenia pracowników migrujących o nieuregulowanym lub nielegalnym statusie, ponieważ zagraża im

wykorzystanie w pracy nierejestrowanej cechującej się niskimi standardami, niskim wynagrodzeniem i długimi godzinami pracy w niebezpiecznym środowisku pracy; podkreśla, że jakakolwiek współpraca pomiędzy inspektorami pracy a organami imigracyjnymi powinna ograniczać się do identyfikowania pracodawców dokonujących nadużyć i nie powinna prowadzić do kar wobec zainteresowanych pracowników migrujących ani do ich wydalenia, gdyż to w rzeczywistości osłabiłoby wysiłki skierowane na walkę z pracą nierejestrowaną;

30. uważa, że w przypadkach, gdy krajowe inspektoraty pracy są odpowiedzialne za zajmowanie się migrantami lub pracownikami delegowanymi, programy szkoleniowe dla inspektorów pracy powinny zawierać szczegółowe moduły dotyczące takich kwestii oraz - ze względu na silne powiązanie tych zagadnień - pracy nierejestrowanej oraz handlu ludźmi, a także - w uzasadnionych przypadkach – moduły językowe;

31. jest zdania, że sankcje są skuteczne tylko wtedy, gdy pracodawcy nie mogą czerpać żadnych zysków z zatrudniania nierejestrowanych pracowników, a zatem gdy nakładane kary wyraźnie przewyższają koszty pracy zarejestrowanego pracownika;

32. przyjmuje do wiadomości, że rośnie liczba przypadków pozorowanego samozatrudnienia, outsourcingu i podwykonawstwa, co może prowadzić do zwiększenia liczby niepewnych form zatrudnienia oraz dalszego osłabienia i tak już niskich poziomów ochrony pracowników nierejestrowanych; jest zdania, że systemy odpowiedzialności głównych wykonawców za całą sieć podwykonawców mogłyby stanowić skuteczny instrument zwiększania poziomu przestrzegania norm pracy w całym procesie produkcji i że należy zwrócić uwagę na wprowadzenie ich we wszystkich państwach członkowskich, przyznając jednocześnie, że kontrole wykonywane przez inspektorów pracy mają nadal kluczowe znaczenie;

Ochrona pracowników oraz bezpieczeństwo i higiena pracy

33. podkreśla problem wdrażania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w odniesieniu do przypadków, kiedy pracownicy wykonują pracę nierejestrowaną; zaznacza, że bezpieczeństwo i higiena pracy jest prawem przysługującym wszystkim pracownikom i osobom prowadzącym działalność na własny rachunek, które należy zagwarantować w praktyce dzięki lepszemu wdrażaniu obowiązujących przepisów; proponuje, aby państwa członkowskie rozważyły możliwość zapewnienia wszystkim pracownikom możliwości wykonania darmowych poufnych badań lekarskich, co roku lub raz w ramach danej umowy, w celu zapewnienia im minimalnej ochrony;

34. zaleca zaostrzenie sankcji wobec przedsiębiorstw, które nie wywiązują się ze swoich obowiązków w zakresie podstawowych praw pracowników, i jest zdania, że sankcje te

muszą być na tyle odstrasżające i zniechęcające, aby zapewnić, że pracodawcy nie będą czerpać żadnych korzyści z obchodzenia obowiązujących przepisów BHP; wzywa państwa członkowskie, aby w ramach swoich systemów ustanawiania kar rozważyły ustalanie poziomu grzywien proporcjonalnego do szkody, oraz zapewniły, by były one wyższe od korzyści czerpanych dzięki obchodzeniu przepisów;

35. przypomina, że w strategii „Europa 2020” podkreślono, że konieczne jest zwiększenie obecności kobiet na rynku pracy, a ponadto wskazano, że inspektorzy pracy powinni mieć wiedzę na temat warunków pracy zarówno kobiet, jak i mężczyzn;

36. apeluje, aby te sankcje miały zastosowanie również wobec przedsiębiorstw, w przypadku których wykryto, że tworzą czarne listy pracowników ze względu na ich działalność w charakterze przedstawicieli związków zawodowych lub przedstawicieli ds. BHP;

37. wzywa do wspierania krajowych inspektoratów pracy we wdrażaniu skutecznej ochrony pracowników, z uwzględnieniem warunków w danym przedsiębiorstwie, przede wszystkim w małych i średnich przedsiębiorstwach; pilnie wzywa państwa członkowskie do zapewnienia, że inspekcje są w większym stopniu ukierunkowane na poszukiwanie konkretnych i realnych rozwiązań mających na celu usuwanie stwierdzonych nieprawidłowości w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy;

38. wyraża poparcie dla pożytecznych działań realizowanych przez Komitet Starszych Inspektorów Pracy na rzecz zbliżenia kultur poszczególnych krajów; zwraca się o wzmocnienie jego zasobów i kompetencji; wyraża życzenie, aby ściślej współpracował on z Komitetem Doradczym z Luksemburga; jest zdania, że Komitet Doradczy ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy powinien otrzymywać regularne informacje na temat postępów dokonywanych przez państwa członkowskie w zakresie inspekcji pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy;

39. jest zdania, że te aspekty związane z bezpieczeństwem i higieną pracy powinny zostać także uwzględnione w ramach przyszłej strategii na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy na szczeblu UE; wzywa inspekcje pracy do zintensyfikowania dobrze ukierunkowanych inicjatyw z zakresu zapobiegania oraz kształcenia w celu zwiększenia świadomości zasad i procedur BHP wśród obywateli; zwraca się do Komisji i państw członkowskich o szybsze wdrażanie rozporządzenia REACH, zwłaszcza w odniesieniu do zastępowania substancji chemicznych wzbudzających największe obawy; uważa, że w procesie priorytetyzacji takich substancji powinno się uwzględnić kryterium chorób zawodowych;

II. Zalecenia dotyczące przedmiotowej polityki na szczeblu europejskim

Szybka i skuteczna wymiana informacji ponad granicami

40. jest zdania, że dobra współpraca między organami krajowymi a partnerami społecznymi ma duże znaczenie dla położenia kresu dumpingowi socjalnemu i dla zapewnienia uczciwej konkurencji na rynku wewnętrznym; z zadowoleniem przyjmuje inicjatywę Komisji, aby stworzyć europejską platformę inspektorów pracy; w związku z tym wzywa Komisję do utworzenia w ramach Eurofound europejskiej platformy ds. pracy nierejestrowanej dla inspektorów pracy, której celem - jako dodatkowe zadanie agencji - byłoby organizowanie prac platformy i ułatwianie wymiany doświadczeń i dobrych praktyk, dostarczanie aktualnych, obiektywnych, wiarygodnych i porównawczych informacji, wzmacnianie współpracy transgranicznej oraz identyfikowanie i prowadzenie rejestru przedsiębiorstw działających na zasadzie skrzynki pocztowej i podobnych operacji

41. wzywa Komisję, aby we współpracy z partnerami społecznymi i właściwymi władzami krajowymi i bez uszczerbku dla zasady pomocniczości przeznaczyła odpowiednie zasoby ludzkie ds. przypadków naruszania ochrony pracowników i pracy nierejestrowanej - które mogłyby zajmować się między innymi identyfikacją przedsiębiorstw działających na zasadzie skrzynki pocztowej, kontrolą międzynarodowych usługodawców - oraz rozwijała ogólnounijne programy doskonalenia zawodowego dla inspektoratów podejmujących walkę z wyzwaniami w postaci pozorowanego samozatrudnienia i delegowania pracowników, identyfikacji nowych sposobów obchodzenia prawa i organizacji inspekcji transgranicznych; ponadto zaleca przeprowadzanie okazjonalnych wspólnych inspekcji transgranicznych przez inspektoraty krajowe, zwłaszcza na obszarach znajdujących się w pobliżu stref przygranicznych;

42. wzywa Komisję do zbadania korzyści wprowadzenia oraz – w stosownym przypadku - udostępnienia europejskiej karty ubezpieczenia społecznego lub innego dokumentu elektronicznego na poziomie UE, na którym mogłyby być zapisywane wszystkie istotne dane umożliwiające sprawdzenie stosunku pracy, takie jak np. szczegóły dotyczące statusu ubezpieczenia społecznego i czasu pracy, i który podlegałby rygorystycznym zasadom ochrony danych, szczególnie w zakresie przetwarzania danych osobowych wymagających szczególnej ochrony; podkreśla w związku z tym, iż przed rozpoczęciem procesu opracowywania takiej karty oraz w czasie jego trwania należy dokładnie przeanalizować skutki, jakie miałyby ona dla ochrony prywatności;

43. apeluje do Komisji, aby przeprowadziła projekt pilotażowy dotyczący systemu wczesnego ostrzegania przed przypadkami naruszenia ochrony pracowników i pracy nierejestrowanej, który sprzyjałby szybkiej wymianie informacji między państwami członkowskimi i wymagałby sporządzania czarnej listy, w celu skuteczniejszego niż obecnie wczesnego zapobiegania naruszeniom prawa pracy; zwraca uwagę, że taki system wczesnego ostrzegania mógłby wzorować się na istniejącym wspólnotowym systemie szybkiego informowania (RAPEX); podkreśla konieczność prowadzenia dokładnej

dokumentacji naruszeń poprzez systematyczną ewidencję wyników inspekcji, aby podejmowane działania były skierowane dokładnie przeciwko nadużyciom;

44. jest zdania, że zwiększona współpraca w zwalczaniu pracy nierejestrowanej i wzajemne udostępnianie sobie przez państwa członkowskie informacji w tym zakresie mogą stanowić istotną europejską wartość dodaną; podkreśla, że stanowiłoby to ważną podstawę podejmowanych na szczeblu europejskim inicjatyw ustawodawczych w dziedzinie pracy nierejestrowanej, wspierałoby wymianę najlepszych praktyk i usprawniłoby współpracę między inspektoratami pracy z poszczególnych krajów;

45. zwraca uwagę, że w niektórych sytuacjach transgranicznych uprawnienia krajowych inspektoratów pracy do przeprowadzania inspekcji zagranicznych przedsiębiorstw są znacznie ograniczone i że zagraża to zarówno ochronie pracownika, jak i równym warunkom działania; wzywa do tego, aby informacje o oddelegowaniu pracownika, takie jak zaświadczenia o oddelegowaniu A1, nie miały efektu wstecznego i były umieszczane w rejestrze na szczeblu UE, który powinien stanowić uzupełnienie istniejących rejestrów krajowych i być dostępny dla organów władzy w całej UE, w wielu językach, w celu ułatwienia inspekcji stosunków pracy oddelegowanych pracowników w poszczególnych państwach; wyraża nadzieję, że transgraniczna wymiana informacji między różnymi uprawnionymi organami jest tutaj bardzo ważna; wzywa Komisję i państwa członkowskie do dopilnowania, aby inspekcje pracy mogły w pełni korzystać ze swojego prawa do przeprowadzania niedyskryminujących i niezależnych inspekcji w sytuacjach transgranicznych, niezależnie od miejsca prowadzenia działalności przedsiębiorstwa;

46. przypomina, że zgodnie z dyrektywą wykonawczą w sprawie delegowania pracowników dokumenty muszą być przetłumaczone bez względu na ich długość w sytuacji, gdy tłumaczenie to jest wymagane w ramach inspekcji;

Nowe inicjatywy ustawodawcze na szczeblu UE

47. podkreśla, że w obowiązujących dyrektywach w dziedzinie spraw socjalnych i zatrudnienia kładzie się niewystarczający nacisk na lepsze przeprowadzanie inspekcji pracy i zwiększenie ich roli; uważa, że w związku z tym należy koniecznie przeanalizować i w razie potrzeby poddać przeglądowi obowiązujące dyrektywy oraz w lepszy sposób uwzględnić kwestię egzekwowania przepisów w europejskim prawie pracy; w tym kontekście z zadowoleniem przyjmuje minimalne normy inspekcji zaproponowane przez Komisję w dyrektywach dotyczących pewnych grup pracowników; podkreśla, że należy uwzględnić rolę inspekcji pracy i partnerów społecznych w ramach nowych inicjatyw ustawodawczych w zakresie spraw socjalnych i zatrudnienia, aby pozwolić na skuteczną ochronę;

48. wzywa państwa członkowskie i Komisję do promowania dobrowolnego wprowadzania wyższej jakości norm pracy przez przedsiębiorstwa poprzez ustanowienie systemu bezpłatnego znakowania społecznego, uznawanego na szczeblu krajowym lub europejskim;

49. zwraca uwagę, że w niektórych państwach członkowskich pracę zarobkową wykonują już dzieci w wieku poniżej 14 lat; uważa w tym kontekście, że niezbędne jest zwiększenie roli inspektorów pracy i nasilenie kampanii przeciwko pracy dzieci; wzywa Komisję do rozpoczęcia na szczeblu UE specjalnych kampanii na rzecz kontroli warunków pracy młodych ludzi i nadzoru nad tymi warunkami, ze szczególnym naciskiem na warunki pracy młodych pracowników migrujących;

50. wzywa Komisję i państwa członkowskie, by dopilnowały, aby wszyscy pracownicy mieli dostęp do praw procesowych i praw do egzekwowania przepisów, takich jak prawa wymienione we wniosku dotyczącym dyrektywy w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników;

51. uważa, że w odniesieniu do pracowników mobilnych ważne jest, aby krajowe inspektoraty pracy i – w stosownych przypadkach - organizacje pracownicze miały prawo do przeprowadzania kontroli wszystkich kwestii, które uznają za ważne; zauważa, że państwa członkowskie muszą zapewnić na swoim terytorium wprowadzenie skutecznych kontroli i mechanizmów nadzoru, tak aby kontrolować i nadzorować przestrzeganie przepisów i zasad zawartych we właściwych dyrektywach;

52. wzywa Komisję, aby zaprojektowała i udostępniła państwom członkowskim wytyczne dotyczące najlepszych praktyk oraz ułatwiła współpracę i wymianę informacji między nimi, tak aby miały możliwość skuteczniejszego badania i kontrolowania działalności agencji pracy tymczasowej; podkreśla, że państwa członkowskie powinny zintensyfikować kompleksowe inspekcje agencji pracy tymczasowej i rozważyć wprowadzenie środków zobowiązujących takie przedsiębiorstwa do otrzymywania licencji oraz do przedkładania sprawozdań;

53. wzywa Komisję, aby bez uszczerbku dla zasady pomocniczości zaproponowała zieloną księgę, która wzmocni rolę inspektorów pracy i określi normy inspekcji pracy na szczeblu UE i wspólne wymagania szkoleniowe w tym zakresie, przy uwzględnieniu różnic między krajowymi rynkami pracy;

54. wzywa Komisję do zidentyfikowania lepszych sposobów radzenia sobie z przypadkami dumpingu socjalnego w UE i do zaproponowania odpowiednich instrumentów w tym zakresie;

o

o o

55. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie i Komisji, a także parlamentom narodowym.

(1) Dz.U. L 354 z 31.12.2008, s. 70.

(2) Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1.

(3) Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9.

(4) Dz.U. C 125 z 6.5.1999, s. 1.

(5) Dz.U. L 277 z 28.10.1999, s. 34.

(6) Dz.U. L 168 z 30.6.2009, s. 24.

(7) Dz.U. C 168 E z 14.6.2013, s. 102.

(8) Dz.U.C 9 E z 15.1.2010, s. 1.

(9) Dz.U. C 102 E z 24.4.2008, s. 321.

(10) Dz.U. C 175 E z 10.7.2008, s. 401.

(11) Dz.U. C 313 E z 20.12.2006, s. 452.

(12) Dz.U. C 117 E z 6.5.2010, s. 176.

(13) Teksty przyjęte, P7_TA(2013)0230.

(14) Dz.U. C 5 z 10.1.1996, s. 1.

(15) Dz.U. C 304 z 14.10.1996, s. 1.

(16) EU-OSHA.

(17) EU-OSHA, badanie ESENER, 2009 r.

(18)

<http://www.ksz.fgov.be/en/international/page/content/websites/international/aboutcbss.html>.