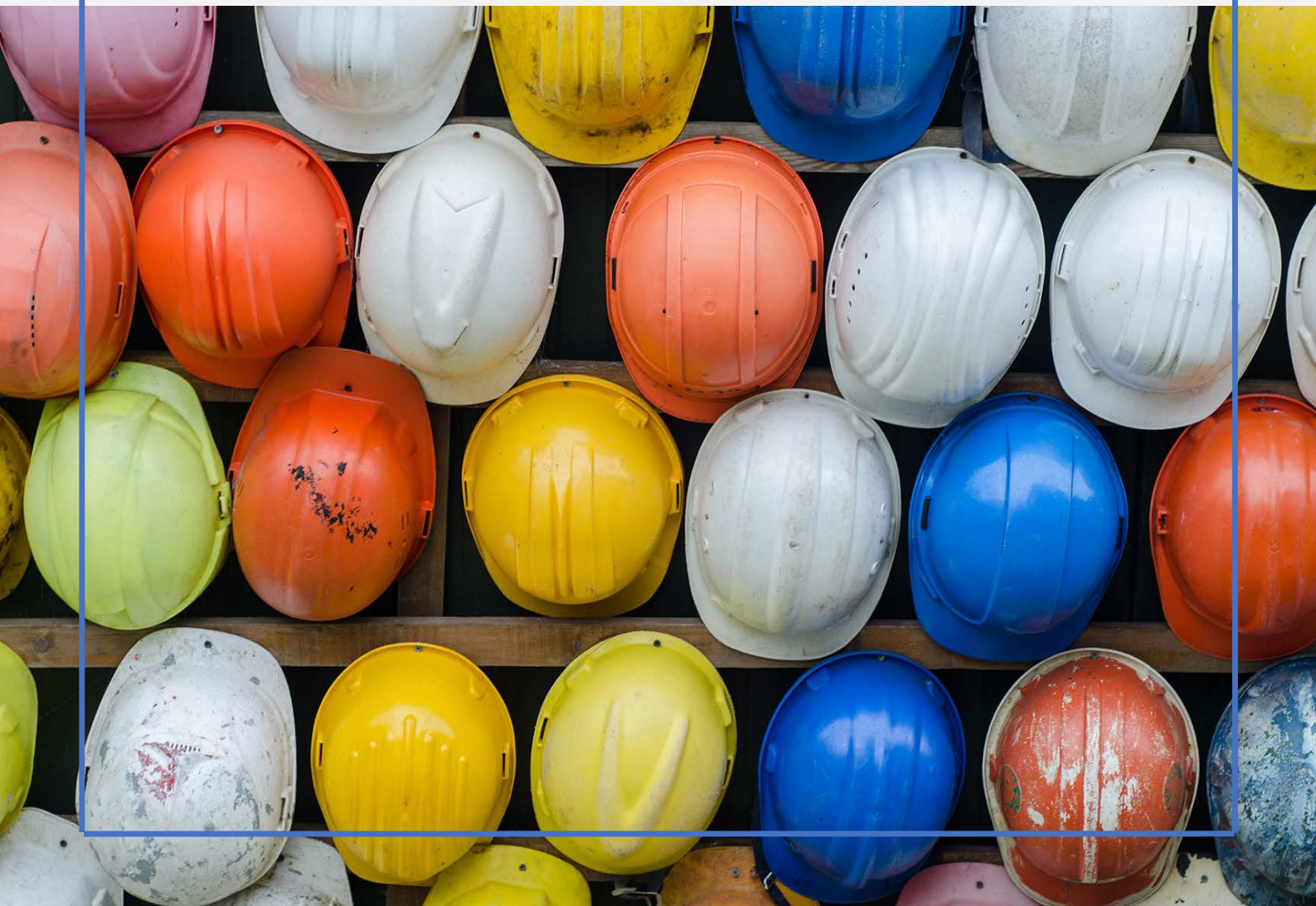




Wytyczne

Umowa o transgranicznej współpracy administracyjnej między Bułgarią a Francją podpisana przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Republiki Bułgarii oraz Ministerstwo Pracy, Spraw Społecznych, Rodziny i Solidarności Republiki Francuskiej (obecnie Ministerstwo Pracy, Zatrudnienia i Włączenia Ekonomicznego)

Autor: Bułgarska Izba Budowlana (BCC)



Ryzyka lub problemy objęte umową

Stronami podpisującymi Umowę są Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Republiki Bułgarii oraz Ministerstwo Pracy, Spraw Społecznych, Rodziny i Solidarności Republiki Francuskiej (obecnie Ministerstwo Pracy, Zatrudnienia i Włączenia Gospodarczego). Do podpisania tej umowy skłoniły:

- pierwsza dyrektywa w sprawie delegowania pracowników, 96/71 / WE;
- Rezolucja Rady i przedstawicieli rządów państw członkowskich z dnia 22 kwietnia 1999 r. w sprawie Kodeksu Postępowania na rzecz lepszej współpracy między władzami państw członkowskich w zakresie zwalczania oszustw związanych z transnarodowymi świadczeniami z zabezpieczenia społecznego i składkami oraz pracą nierejestrowaną, oraz dotyczące międzynarodowego zatrudniania pracowników;
- zalecenia Komisji Europejskiej dotyczące współpracy między państwami członkowskimi, sformułowane w komunikacie Komisji z dnia 4 kwietnia 2006 r. w sprawie delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, a dokładniej zalecenia, poprzez które zachęca się ich do podjęcia niezbędnych środków, dla reagowania w sposób skuteczny na wnioski o udzielenie informacji i współpracę transgraniczną ze strony właściwych organów innych państw członkowskich.

Podpisana umowa ma na celu rozwój świadczenia usług i przepływu pracowników między Bułgarią a Francją na warunkach gwarantujących:

- ochronę praw pracowników;
- uczciwą konkurencję między firmami;
- pewność prawną stosunku umownego między instytucjami zamawiającymi a usługodawcami.

Cele

Celem tej umowy jest zorganizowanie partnerstwa między urzędami administracyjnymi obu krajów odpowiedzialnymi za: zwalczanie nielegalnej pracy, podejmowanie środków zapobiegawczych w celu zapobiegania oszustwom społecznym, a także ułatwianie kontroli nad wdrażaniem przepisów socjalnych w tych ramach.

Prowadzone w tym celu wspólne działania obejmują następujące obszary:

- wdrażanie i weryfikację, w kontekście zatrudnienia międzynarodowego, przepisów określonych w odpowiednich dyrektywach;
- przeciwdziałanie pracy nierejestrowanej, zwłaszcza gdy jest ona wynikiem nadużycia statusu prawnego w zakresie delegowania pracowników;
- zwalczanie nadużyć w pracy;
- walkę z zatrudnianiem obywateli krajów trzecich bez pozwolenia na pracę.

Umowa określa instytucje, które aktywnie uczestniczą w wymianie informacji administracyjnych, a mianowicie:

- dla Bułgarii - Agencja Wykonawcza Generalnej Inspekcji Pracy (GLI EA) podlegająca Ministrowi Pracy i Polityki Społecznej Republiki Bułgarii;
- dla Francji - Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia i Spraw Socjalnych, jako biuro dla francuskiego biura łącznikowego, urzędy inspekcji pracy przy ministerstwach odpowiedzialnych za pracę i politykę społeczną.

„Uzasadnienie biznesowe” dotyczące przyjęcia umowy z punktu widzenia interesariuszy

Pracownicy: Skuteczne funkcjonowanie inspekcji pracy daje pracownikom większą wiedzę i świadomość ich praw i obowiązków.

Zorientowane na cel funkcjonowanie organów pracy daje możliwość skrócenia drogi od zidentyfikowania problemu zatrudnienia do jego efektywnego rozwiązania.

Zapewnienie pracowników, że ich problemy mogą zostać poruszone, wysłuchane i rozważone na szerszym forum.

Firmy: Przede wszystkim umowa zmniejsza obciążenie administracyjne pracodawców, co jest częstym problemem dla firm.

Z finansowego punktu widzenia można uznać, że porozumienie ma skutek ochronny, ponieważ zmniejsza ryzyko podwójnej płatności.

Inspekcja pracy, która skutecznie walczy z oszustwami i nieuczciwą konkurencją, jest korzystna dla firm i pozwala im lepiej konkurować na równych zasadach.

Związki zawodowe: Skuteczne inspekcje pracy są gwarancją dla związków zawodowych, ponieważ monitorują i zachęcają do przestrzegania układów zbiorowych w sektorze budowlanym.

Organizacje pracodawców: Inspekcje pracy, które skutecznie zwalczają nieuczciwą konkurencję i pracę nierejestrowaną, stanowią gwarancję dla firm i reprezentujących je organizacji biznesowych..

Instytucje publiczne: Umowa ta pomaga niżej podpisanym stronom w realizacji ich celów instytucjonalnych. Ponadto stwarza możliwości wymiany doświadczeń i ułatwia proces kontroli transgranicznych.

Główne cechy

Główną cechą tej umowy jest współpraca w dziedzinie prewencji i wymiany informacji. W zakresie działań zapobiegawczych strony angażują się we wspólne działania na rzecz zwalczania pracy nierejestrowanej poprzez informowanie przedsiębiorstw i pracowników, w ich lokalnym języku, o ich prawach i obowiązkach, a także o wymaganiach prawnych w kraju przyjmującym. Celem jest wzbudzenie zainteresowania przestrzeganiem praw i obowiązków socjalnych w kraju przyjmującym oraz podniesienie świadomości na temat wszelkich potencjalnych zagrożeń, gdy delegowany pracownik nie jest zaznajomiony z lokalnymi przepisami. Aktualne aspekty

merytoryczne i finansowe tych inicjatyw informacyjnych są proponowane przez jedną z zainteresowanych stron i zatwierdzone podczas wspólnych spotkań. Realizacja tych inicjatyw podlega okresowej ocenie monitorującej i jest stale doskonalsza.

Wymianę informacji reguluje art. 4 dyrektywy 96/71 / WE i jest ona prowadzona za pośrednictwem odpowiednich punktów kontaktowych. Każda niżej podpisana strona jest zobowiązana do przekazania drugiej stronie przydatnych informacji administracyjnych, które umożliwiają sprawdzenie prawnych aspektów procesu delegowania. Informacje te mogą dotyczyć zarówno firm, jak i pracowników.

Kolejną cechą tej Umowy jest wymiana dobrych praktyk i informacji pomiędzy pracownikami niżej podpisanymi stron. Pomaga to w lepszym zrozumieniu administracji partnera i poprawia efektywność współpracy dwustronnej. Odbywa się to poprzez staże, w celu obserwacji i zbierania informacji. Aktualne warunki tych staży są omawiane indywidualnie. Priorytetowymi pracownikami są osoby zaangażowane w realizację niniejszej Umowy. Niżej podpisane strony wymieniają się również informacjami o zmianach legislacyjnych w swoich krajach.

Proces przyjęcia umowy i rola różnych zaangażowanych stron

Umowa ta weszła w życie w maju 2008 r. Oczekuje się, że każda ze stron będzie sygnalizować zaistniały problem, który należy regularnie rozwiązywać w jednym z krajów. Każda ze stron może swobodnie kierować się własnym osądem, ilekroć konieczne jest spotkanie, wymagana jest dyskusja, konieczne są informacje objęte umową. Efekty wspólnych działań oceniane są poprzez coroczne raporty, wydawane przez obie strony, zawierające informacje jakościowe i ilościowe, a także obszary trudności i potencjalne rozwiązania. Na życzenie można zorganizować spotkanie dyskusyjne.

Aspekty prawne na szczeblu unijnym i krajowym ułatwiające lub utrudniające porozumienie

Nie zidentyfikowano żadnych problemów w budowaniu partnerstw na różnych poziomach i w ramach różnych inicjatyw.

Działania wdrożone w celu usunięcia przeszkód

Nie dotyczy.

Rezultaty porozumienia

W czerwcu 2017 r. Podpisano aneks operacyjny do Umowy o współpracy administracyjnej między Bułgarią a Francją o współpracy w walce z pracą nierejestrowaną, mającą na celu ułatwienie aktywnej współpracy i wymiany dobrych praktyk.

W efekcie w 2019 roku odbyło się spotkanie przedstawicieli Inspektoratów Pracy Bułgarii i Francji w celu przełożenia na inicjatywy i projekty wspólnych działań na rzecz usprawnienia współpracy i skuteczniejszej ochrony pracowników transgranicznych. Podczas spotkania obie strony zgodziły się na opracowanie wspólnych materiałów informacyjnych. Dotyczą one warunków płacy i pracy w obu krajach, dostosowanych zarówno do celów kontrolnych, jak i informowania pracowników i pracodawców o ich prawach i obowiązkach.

GLI EA zobowiązuje się do dalszego zaangażowania w redagowanie bułgarskiej wersji dokumentów i materiałów informacyjnych opracowanych przez francuski inspektorat,

przeznaczonych dla pracowników. Celem jest udostępnienie ich treści pracownikom, a także ułatwienie im komunikacji z francuskimi organami kontrolnymi.

Francuski inspektorat pracuje nad udostępnieniem i zamieszczeniem w Internecie układów zbiorowych na szczeblu krajowym i regionalnym, które muszą brać pod uwagę bułgarscy pracodawcy wysyłający i delegujący pracowników do Francji.

Ponadto osiągnięto porozumienie w sprawie opracowania bardziej systematycznej i intensywnej wymiany danych między dwoma inspektoratami. Ułatwia to GLI EA identyfikację bułgarskich firm, których pracownicy są zatrudnieni we Francji i przyczynia się do skuteczniejszej ochrony praw pracowniczych. Informacje przekazane przez Bułgarię ułatwiają francuskiej inspekcji pracy wykrywanie przypadków nielegalnego delegowania i położenie kresu tym nielegalnym praktykom.

W zakresie przeciwdziałania nielegalnemu delegowaniu pracowników w procesie rekrutacji oraz przeciwdziałania nielegalnym praktykom, GLI EA zrealizowało szereg działań w celu wdrożenia podpisanego w 2017 roku „Załącznika operacyjnego”, koncentrując się na współpracy transgranicznej w walce z pracą nierejestrowaną oraz nadużyciami praw pracowniczych.

W 2018 roku zrealizowano szereg wspólnych inicjatyw z udziałem instytucji rynku pracy obu krajów. W ramach tej współpracy ponadnarodowej wyartykułowano szereg trudności i wyzwania oraz określono środki mające na celu harmonizację praktyk kontrolnych. Potrzeba podniesienia świadomości praw pracowników, w tym praw w miejscu pracy, została zidentyfikowana poprzez przeprowadzenie ankiet, sporządzonych zrozumiałym językiem, ułatwiających dialog z osobami zidentyfikowanymi podczas kontroli. Inne wyzwania dotyczą potrzeby: lepszej znajomości ram prawnych i metod działania, lepszego zrozumienia procedur, sankcji, analizy i przetwarzania dokumentów w każdym z dwóch państw członkowskich; promowania bezpośredniej wymiany opartej na zaufaniu i umożliwiającej wzajemne uczenie się.

Poszukiwanie rozwiązań wyzwań zidentyfikowanych podczas wspólnych działań obu organów wpisuje się w Program Działań 2019 w ramach ww. Współpracy, a mianowicie poprzez sformułowanie dwóch osi priorytetowych dla przyszłych działań:

- Oś 1: Poprawa zrozumienia delegowania i wymiany informacji, oraz
- Oś 2: Wzmocnienie wiedzy na temat ram prawnych.

GLI EA zorganizowało i przeprowadziło sesje informacyjne dla obywateli Bułgarii pracujących we Francji, wraz z Dyrekcją Generalną ds. Zatrudnienia i Spraw Socjalnych Republiki Francuskiej, z udziałem związków zawodowych z Francji i Bułgarii. Podczas tych spotkań odbyła się kampania uświadamiająca na temat: obowiązujących przepisów, francuskich ram prawnych dotyczących legalnego przepływu pracowników i świadczenia usług, zagrożeń związanych z wyzyskiem pracowników oraz wzmocnienia społecznej nietolerancji tego zjawiska.

W listopadzie 2019 r. odbyło się cykliczne posiedzenie Komitetu Sterującego w ramach ww. Porozumienia. Na spotkaniu omówiono nowe wyzwania w walce z pracą nierejestrowaną i nielegalną w przypadkach zatrudnienia transgranicznego, a także nowe formy przeciwdziałania złym praktykom związanym z zatrudnieniem, nielegalną i nisko opłacaną pracą oraz formom wyzysku pracowników.

O PROJEKCIE

Celem projektu ISA jest promowanie i wzmocnienie międzynarodowej współpracy między władzami i interesariuszami zaangażowanymi w delegowanie pracowników w sektorze budowlanym, poprzez promowanie zawierania porozumień o wymianie informacji, których celem jest monitorowanie i ułatwianie delegowania pracowników.

Projekt będzie opierał się na praktykach istniejących między funduszami sektorowymi we Włoszech, w Niemczech, Austrii i Francji, gdzie fundusze sektorowe, wspierane przez rządy, wynegocjowały i z powodzeniem zawarły porozumienia upraszczające procedury niezbędne do delegowania pracowników za granicę, dając jednocześnie pracodawcom pewność, że delegowanie pracowników za granicę uwzględnia płatności należnych składników wynagrodzenia (takich jak dodatek urlopowy) i pozwalając łatwo sprawdzić odpowiednie informacje w kraju wysyłającym, jeśli zajdzie taka potrzeba.

www.isa-project.eu



Projekt jest realizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej.
Wyrażone opinie odzwierciedlają jedynie poglądy autorów.
Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w nim zawartych.