

Wytyczne

Umowa o współdziałaniu w sprawie współpracy i wzajemnej wymiany informacji między GLI EA w ramach Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej Republiki Bułgarii a Inspekcją Pracy Królestwa Norwegii

Autor: Bułgarska Izba Budowlana (BCC)



Ryzyka lub problemy objęte umową

Promowanie godnej pracy, w tym przeciwdziałanie pracy nierejestrowanej oraz osiągnięcie równości wynagrodzeń i równego traktowania wszystkich pracowników jest kluczowym priorytetem leżącym we wspólnym interesie obu stron, które podpisały porozumienie, a mianowicie Agencji Wykonawczej Generalnej Inspekcji Pracy (GLI EA) podlegającej Ministerstwu Pracy i Polityki Społecznej Republiki Bułgarii oraz Inspekcji Pracy Królestwa Norwegii. Potrzeby i problemy objęte niniejszą Umową są następujące:

- zapewnienie skutecznej ochrony warunków pracy delegowanych pracowników w obu krajach;
- uznanie, że współpraca między stronami wymaga jej określenia w projektach rocznych;
- uznanie, że dobra współpraca opiera się na sprawnym dialogu i stałej wymianie informacji o firmach oraz wspólnych kontrolach firm, będących przedmiotem zainteresowania obydwu umawiających się stron tego porozumienia;
- konieczność informowania o przepisach prawa pracy oraz przepisach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w obu krajach w celu wyeliminowania zagrożeń prowadzących do wypadków przy pracy i chorób zawodowych;
- potrzeba wymiany doświadczeń i najlepszych praktyk. Pomijając pewne różnice w organizacji terytorialnej, modelu własności i świadczeniach, te fundusze sektorowe obsługują około 30% wynagrodzeń pracowników za pomocą „składek” wpłacanych przez pracodawcę do funduszu, które z kolei uprawniają pracowników do szeregu świadczeń (np. wynagrodzenie za urlop, wynagrodzenie za złą pogodę, dodatek za staż pracy, dostęp do szkolenia zawodowego...).

Cele

Cele niniejszej Umowy są następujące:

- dzielenie się informacjami o firmach działających na terenie obu krajów dotyczących:
 - wynagrodzenia i zatrudnienia,
 - nieprawidłowości w zatrudnieniu stwierdzonych podczas kontroli,
 - łamania praw pracowniczych, w tym przypadków pracy nierejestrowanej;
- wymiana informacji na temat aspektów prawnych i rodzaju działalności wykonywanej przez pracodawców delegujących pracowników do któregośkolwiek z krajów;
- wymiana informacji i koordynacja wspólnych działań w przypadku wypadków przy pracy z pracownikami delegowanymi;
- wyznaczenie przedstawiciela krajowego i punktu kontaktowego w celu koordynowania współpracy między nimi.

Ponadto obie strony uzgodniły planowanie i realizację wspólnych działań, najlepiej poprzez realizację projektów, w zakresie:

- współpracy przy kontrolach firm;
- wymiany dobrych praktyk, w tym w walce z pracą nierejestrowaną;
- poszerzenia wiedzy z zakresu prawa i regulacji związanych z wynagrodzeniem i warunkami pracy oraz bezpieczeństwem i higieną pracy, odnoszących się do firm i pracowników działających lub planujących działalność w obu krajach.

„Uzasadnienie biznesowe” dotyczące przyjęcia umowy z punktu widzenia interesariuszy

Pracownicy:	<p>Skuteczne funkcjonowanie inspekcji pracy daje pracownikom większą wiedzę i świadomość ich praw i obowiązków.</p> <p>Zorientowane na cel funkcjonowanie organów administracji pracy skraca i usprawnia rozwiązywanie problemów związanych z zatrudnieniem transgranicznym.</p> <p>Porozumienie to gwarantuje, że problemy pracowników mogą być zgłaszane, wysłuchane i rozważone na wyższym szczeblu.</p>
Firmy:	<p>Przede wszystkim umowa zmniejsza obciążenia administracyjne pracodawców – to jedna z najczęściej poruszanych przez firmy kwestii.</p> <p>Z finansowego punktu widzenia umowę można uznać za ochronną, ponieważ ogranicza możliwość podwójnej płatności.</p> <p>Gwarancją dla firm jest sprawne funkcjonowanie inspekcji pracy, które skutecznie walczy z oszustwami i nieuczciwą konkurencją. W ten sposób lepiej chronią również prawa przedsiębiorstw i przyczyniają się do stworzenia uczciwych międzynarodowych „reguł gry”.</p>
Związki zawodowe:	<p>Skuteczne inspekcje pracy są gwarancją dla związków zawodowych, ponieważ monitorują i zachęcają do przestrzegania układów zbiorowych w sektorze budowlanym.</p>
Organizacje pracodawców:	<p>Inspekcje pracy, które skutecznie zwalczają nieuczciwą konkurencję i pracę nierejestrowaną, stanowią gwarancję dla firm i reprezentujących je organizacji biznesowych.</p>
Instytucje publiczne:	<p>Porozumienie zapewnia możliwości dzielenia się wiedzą, ułatwienie kontroli transgranicznych i zapobieganie oszustwom, które mogą zaszkodzić poborowi podatków.</p>

Główne cechy

Jest to umowa administracyjna, której przedmiotem jest wymiana informacji między organami inspekcji pracy GLI EA i Norweską Inspekcją Pracy. Ilekroć konkretna sprawa jest przedmiotem wymiany informacji za pośrednictwem IMI, zgodnie z rozporządzeniem UE 1024/2012, związanym z transgraniczną współpracą administracyjną oraz z dyrektywą w sprawie delegowania pracowników 96/71 / EC, wymiana informacji pomiędzy niżej stronami realizowana jest za pośrednictwem systemu IMI zarówno dla firm, jak i pracowników, a także w zakresie współpracy podczas kontroli.

Jeżeli współpraca nie może odbywać się za pośrednictwem systemu IMI, komunikacja między stronami odbywa się za pośrednictwem wyznaczonego przedstawiciela krajowego z zachowaniem ścisłej poufności. System IMI jest najczęściej używany do wymiany informacji o pracownikach delegowanych. Dotyczy to prawnych aspektów działalności firmy delegującej pracowników, rodzaju działalności wykonywanej przez firmę w kraju pochodzenia, rodzaju rejestracji w kraju pochodzenia, warunków zatrudnienia oraz dostępności określonych dokumentów wymaganych przez państwo przyjmujące. Ponadto strony umowy dokonują wymiany informacji na temat warunków płatności i naruszeń prawa pracy, związanych z limitami godzin pracy, warunkami pracy, płacami wystarczającymi na utrzymanie (minimum egzystencji),

pracownikami nieudokumentowanymi, dyskryminacją pracowników itp. Praca nierejestrowana, w tym: pracownicy nieudokumentowani, płatności nieudokumentowane gotówką i niższe składki na ubezpieczenia społeczne, również stanowią część wymiany informacji. Zdrowie i bezpieczeństwo są również jednym z aspektów niniejszej Umowy. Strony Umowy przekazują informacje i koordynują wspólne działania w przypadku wypadków przy pracy z delegowanymi pracownikami.

Proces przyjęcia i rola różnych zaangażowanych interesariuszy

Jest to umowa partnerska z przejrzystymi prawami i obowiązkami wymaganymi od umawiających się stron. Partnerzy biorą udział w: koordynacji ex-ante, zapewnianiu spójności planowania polityki oraz opracowaniu jasnej wizji strategicznych celów i priorytetów. Partnerstwo zapewnia celową interakcję między nimi, co gwarantuje pomyślny rozwój działań.

W zakresie przyjęcia niniejszej Umowy strony uzgodniły, że będą spotykać się raz w roku w celu omówienia i oceny działań, które zostały wykonane w ramach tej umowy. Spotkania odbywają się rotacyjnie. W stosownych przypadkach i na żądanie strony Umowy współpracują w zakresie inspekcji przedsiębiorstw.

Aspekty prawne na szczeblu unijnym i krajowym ułatwiające lub utrudniające porozumienie

Nie zidentyfikowano żadnych problemów w budowaniu partnerstw na różnych poziomach iw różnych inicjatywach.

Działania wdrożone w celu usunięcia przeszkód

Nie dotyczy.

Rezultaty porozumienia

Inspektoraty pracy Bułgarii i Norwegii zainicjowały wspólny projekt „Partnerstwo na rzecz godnej pracy”, który wzmacnia dwustronne porozumienie.

Projekt „Partnerstwo na rzecz godnej pracy”, finansowany jest ze środków Funduszu Współpracy Dwustronnej z Mechanizmu Finansowego Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz Norweskiego Mechanizmu Finansowego 2014-2021 obejmuje działania wskazane jako szczególnie istotne dla GLI EA i Norweskiej Inspekcji Pracy. Działania w ramach projektu koncentrują się na zachęcaniu do godnej pracy poprzez działania informacyjne, prowadzenie wspólnych inspekcji i dzielenie się dobrymi praktykami w ścisłej współpracy między dwoma inspektoratami pracy. Promowanie godnej pracy, w tym zwalczanie pracy nierejestrowanej oraz zapewnienie równego wynagrodzenia i równego traktowania wszystkich pracowników, jest przedmiotem wspólnego zainteresowania obu inspektoratów pracy. W związku z tym na nowej stronie internetowej GLI EA opracowano i wdrożono narzędzie informacyjne do oceny ryzyka pracy nierejestrowanej. Konkretnie działania w zakresie współpracy między dwoma inspektoratami pracy zostały określone w rocznych programach pracy i obejmują dialog i bieżącą wymianę informacji, wspólne kontrole przedsiębiorstw, informacje o nowych krajowych przepisach ustawowych i wykonawczych oraz wymianę doświadczeń i najlepszych praktyk.

Projekt wzmacnia relacje dwustronne między dwoma Inspektoratami zgodnie z celami umowy dwustronnej podpisanej między obiema instytucjami, takimi jak:

- zapewnienie skutecznej ochrony warunków pracy pracownikom delegowanym przez jedną ze stron do pracy na terytorium drugiej;
- wzmocnienie dialogu i wymiany informacji na temat pracodawców, wspólne kontrole przedsiębiorstw, wymiana informacji na temat ustawodawstwa krajowego, a także wymiana doświadczeń i najlepszych praktyk.

Cele projektu to:

1. Promowanie godnej pracy dla pracowników i podnoszenie świadomości pracowników, pracodawców i pośredników na temat przepisów i zasad pracy w Norwegii poprzez kampanię informacyjną skierowaną do określonych grup pracowników.
2. Podniesienie wiedzy i umiejętności zawodowych inspektorów bułgarskich i norweskich poprzez ścisłą współpracę przy przeprowadzaniu kontroli i wymianie informacji o firmach działających na terenie obu krajów w zakresie warunków pracy, nieprawidłowości stwierdzonych podczas inspekcji związanych z zatrudnieniem oraz stwierdzonych naruszeń praw pracowniczych.
3. Opracowanie nowej strony internetowej GLI EA.
4. Zwiększenie wiedzy pracowników i przedsiębiorstw, które prowadzą lub planują prowadzić działalność w Bułgarii, na temat norm i zasad pracy w Bułgarii poprzez opracowanie narzędzia informacyjnego do oceny ryzyka pracy nierejestrowanej, które będzie dostępne na stronie internetowej GLI EA.
5. Opracowanie i wydrukowanie wytycznych i materiałów informacyjnych na temat praw i obowiązków firm i pracowników w Bułgarii, mających na celu poprawę ich świadomości w zakresie ich praw i obowiązków w Bułgarii. Wytyczne i materiały zostaną opracowane w języku bułgarskim i angielskim.

W ramach projektu „Współpraca na rzecz godnych warunków pracy” przeprowadzono wspólne kontrole.

W lutym 2020 r. Przeprowadzono wspólne kontrole inspekcji pracy Bułgarii i Norwegii. Skontrolowano trzy duże place budowy, w tym budowę siedemnastej stacji metra w Sofii. Łączna liczba skontrolowanych firm budowlanych na skontrolowanych budowach wyniosła 14.

Podczas inspekcji bułgarscy inspektorzy pracy zademonstrowali dużą część zakresu swojej działalności kontrolnej. Na przykład akty administracyjne o wstrzymaniu prac budowlano-montażowych wydano w przypadku wykrycia niezabezpieczonych otworów konstrukcyjnych i technologicznych powstałych na placach budowy. Norwescy inspektorzy pracy obserwowali również interakcję instytucji w Bułgarii, ponieważ jedna z kontroli została przeprowadzona wspólnie z przedstawicielami Krajowego Urzędu Skarbowego i Ministerstwa Spraw Wewnętrznych.

Szerokie uprawnienia bułgarskiej inspekcji pracy, w tym wydawanie obowiązkowych zaleceń, wydawanie aktów zawieszających i dochodzenie odpowiedzialności administracyjnej, różnią się od bardziej ograniczonych uprawnień norweskiej inspekcji pracy. Na przykład w Norwegii Inspektorat nie może zmuszać pracodawców do wypłacania odroczonej wynagrodzeń. Zamiast

tego sprawy te są rozstrzygane w sądzie, co wymaga zatrudnienia prawnika przez pracownika i jest dla niego dodatkowym kosztem. Z bezpłatnej pomocy prawnej można skorzystać tylko wtedy, gdy jest się członkiem związku zawodowego. Dlatego norwescy inspektorzy są świadomi możliwego napięcia między oczekiwaniami bułgarskich pracowników w Norwegii w odniesieniu do tego, do czego są przyzwyczajeni w domu, a norweską rzeczywistością.

Dobrą norweską praktyką mającą na celu poprawę skuteczności inspekcji pracy jest obowiązek noszenia przez pracowników budowlanych plaketek z kodami kreskowymi, które inspektorzy mogą z łatwością odczytać podczas kontroli, aby uzyskać informacje o zatrudnieniu danej osoby.

GLI EA przygotowała film („Dowiedz się o swoich prawach pracowniczych w Królestwie Norwegii”) na temat praw pracowników w Norwegii. Zawiera informacje na temat warunków życia i pracy w Królestwie, takich jak poszukiwanie pracy, umowa o pracę, delegowanie pracowników do Norwegii, minimalny poziom płac i inne. Film informuje również widzów o głównych norweskich instytucjach i ośrodkach, w których ludzie mogą szukać informacji i / lub pomocy, udostępniając im specjalne linki. Film jest skierowany do bułgarskich pracowników już pracujących w Norwegii lub tych, którzy zamierzają tam szukać pracy. Potrzeba stworzenia kampanii informacyjnej „Dowiedz się o swoich prawach pracowniczych w Norwegii” wynika z faktu, że inspektorzy pracy w obu krajach obserwują znaczną niezajomość praw pracowniczych wśród pracowników, co czyni ich potencjalnym celem oszustwa.

Film jest publikowany na stronie internetowej GLI EA, a także na YouTube pod linkiem: <https://youtu.be/3N9GYmutOB8>.

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, zapewniające jednocześnie prawidłowość płatności należnych składników wynagrodzenia (takich jak dodatek urlopowy) przez pracodawców delegujących pracowników za granicę i pozwalające 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.