

ISA

ISA - Information
Sharing Agreements.
Building Eu agreements
for the posting
of workers in the
construction sector
VS/2018/0458



Wytyczne

Umowa dwustronna: Portugalia-Francja

"Umowa o współpracy administracyjnej między Ministerstwem Pracy Republiki Francuskiej a Ministerstwem Pracy, Solidarności i Ubezpieczeń Społecznych Republiki Portugalskiej w sprawie delegowania pracowników i zapobiegania pracy nierejestrowanej"

Autorzy: Luísa Veloso, Joana Marques, Catarina Sales Oliveira (ISCTE-IUL)

Luty 2021 r.



Ryzyka lub problemy, o których mowa w umowie

W 2017 r. podpisano umowę o współpracy administracyjnej między Ministerstwem Pracy Republiki Francuskiej a Ministerstwem Pracy, Solidarności i Ubezpieczeń Społecznych Republiki Portugalskiej w sprawie delegowania pracowników i zapobiegania pracy nierejestrowanej. Po stronie portugalskiej obejmuje ona Urząd Warunków Pracy (ACT) i Krajowy Instytut Ubezpieczeń Społecznych.

Główne zagrożenia i problemy, którymi zajmuje się porozumienie, są następujące:

- konieczność zapewnienia skutecznej ochrony zatrudnienia, zdrowia i bezpieczeństwa oraz warunków pracy pracowników delegowanych w wykonywaniu ich zadań na terytorium stron;
- Konieczność wyeliminowania ryzyka wypadków przy pracy i chorób zawodowych;
- Konieczność zagwarantowania ochrony praw pracowniczych w sytuacjach pracy nierejestrowanej.

Cele

Główne cele umowy to:

- wzmocnienie współpracy dwustronnej między Ministerstwem Pracy Republiki Francuskiej a Ministerstwem Pracy, Solidarności i Ubezpieczeń Społecznych Republiki Portugalskiej w odniesieniu do delegowania pracowników i pracy nierejestrowanej;
- ochrona praw pracowników delegowanych i warunków pracy na terytoriach Stron (w tym w sytuacji pracy nierejestrowanej).

"Uzasadnienie biznesowe" przyjęcia porozumienia z punktu widzenia interesariuszy

Umowa dotyczy następujących potrzeb:

Pracownicy:	Ochrona praw pracowników delegowanych i warunków pracy, w tym w przypadku pracy nierejestrowanej.
Firmy:	Potrzeba informacji na temat przepisów dotyczących delegowania i pracy nierejestrowanej.
Związki zawodowe:	Potrzeba informacji na temat przepisów dotyczących delegowania i pracy nierejestrowanej.
Organizacje pracodawców:	Potrzeba informacji na temat przepisów dotyczących delegowania i pracy nierejestrowanej.
Fundusze sektorowe:	N/A
Instytucje publiczne:	Potrzeba wsparcia metodologicznego i szkolenia.

Wszystkie istotne informacje są dostępne online. ACT promuje różne działania mające na celu rozpowszechnianie informacji wśród pracowników, przedsiębiorstw, związków zawodowych i organizacji pracodawców.

Główne cechy

Obie strony uzgodniły i wdrożyły następujące działania w zakresie współpracy operacyjnej:

- 1) organizowanie sesji informacyjnych na temat ustawodawstwa francuskiego i portugalskiego dotyczących delegowania pracowników i pracy nierejestrowanej dla przedsiębiorstw w obu państwach;
- 2) sporządzanie dokumentów informacyjnych dotyczących ustawodawstwa francuskiego i portugalskiego dla przedsiębiorstw, pracowników, organizacji zawodowych i związków zawodowych;
- 3) opracowanie wsparcia metodologicznego dla inspektoratów pracy i ich partnerów instytucjonalnych;
- 4) organizowanie wspólnych interwencji inspekcyjnych we Francji lub Portugalii, w których zaproszeni inspektorzy pracy uczestniczą w charakterze obserwatorów;
- 5) organizowanie wspólnych szkoleń.

Ponadto obie strony zobowiązują się do zorganizowania dorocznego spotkania w celu określenia wspólnych działań w zakresie współpracy na poziomie operacyjnym. Spotkania organizowane są naprzemiennie we Francji i Portugalii. Będą one również służyły ocenie bieżących wspólnych działań.

Proces przyjmowania i rola różnych interesariuszy

Porozumienie wynika z procesu negocjacji między dwoma rządami, na szczeblu ministerstw pracy.

Zarządzanie umową pociąga za sobą następujące procedury:

- 1) doroczne spotkanie z udziałem organów inspekcyjnych, ministerstw pracy i instytucji zabezpieczenia społecznego obu krajów w celu określenia wspólnych działań w zakresie współpracy na poziomie operacyjnym i oceny bieżących działań. Doroczne spotkania odbywają się na przemian we Francji i Portugalii;
- 2) komitet sterujący z członkami organów inspektoratu każdego kraju, którzy odbywają doroczne posiedzenie i omawiają już opracowane działania oraz działania, które należy rozwinąć, a mianowicie wspólne inspekcje i rozpowszechnianie informacji (ostatnia miała miejsce w marcu 2020 r.);
- 3) w styczniu 2020 r. odbyło się publiczne [seminarium](#) w celu omówienia delegowania i mobilności. W seminarium uczestniczyły władze publiczne, a także zainteresowane strony. Uczestniczyły w nim również organy kontrolne Luksemburga i Belgii;
- 4) utworzono dokument w celu upowszechniania informacji związanych z ramami prawnymi, które mają być rozpowszechniane wśród francuskich przedsiębiorstw, które chcą delegować pracowników do Portugalii; oraz broszurę stworzoną przez DGT/Francja dotyczącą ram prawnych, które mają być rozpowszechniane wśród portugalskich przedsiębiorstw, które chcą delegować pracowników do Francji. Dokumenty dostępne są w obu językach (portugalskim i francuskim);
- 5) Wspólne inspekcje. Celem jest rozszerzenie wspólnych inspekcji, ale wymaga to wsparcia finansowego.

Władze odpowiedzialne za ustanowienie i wykonanie umowy są:

- we Francji, Generalna Dyrekcja Pracy, za pośrednictwem Inspekcji Pracy;
- w Portugalii, ACT - Urząd Warunków Pracy, właściwy organ do poprawy warunków pracy oraz Instytut Zabezpieczenia Społecznego, każdy zgodnie ze swoimi kompetencjami.

Współpraca w zakresie wymiany informacji na temat delegowania między inspektoratami pracy odbywa się za pośrednictwem właściwych organów zarejestrowanych w systemie wymiany informacji na rynku wewnętrznym (IMI).

Aspekty prawne na szczeblu UE i krajowym ułatwiające lub utrudniające porozumienie

Umowa jest zgodna z:

- Europejską Kartą Społeczną, uwzględniając zastrzeżenia obu stron;
- Kartą praw podstawowych Unii Europejskiej (w szczególności art. 15 w sprawie wolności zawodowej i prawa do pracy na terytorium państw członkowskich UE oraz art. 31 dotyczącym sprawiedliwych warunków pracy);
- dyrektywą 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług;
- dyrektywą 2014/67/UE w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE;
- dyrektywą 95/46/WE w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu takich danych;
- Konwencją Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 181 o agencjach pracy tymczasowej (1997 r.) (w szczególności art. 8 w sprawie ochrony pracowników migrujących).

Nie stwierdzono żadnych aspektów, które ułatwiają lub utrudniają porozumienie.

Działania realizowane w celu wyeliminowania utrudnień

Brak szczególnych działań.

Rezultaty Umowy

Główne rezultaty umowy to:

- a) wymiana informacji i dyskusja;
- b) rozwój wspólnych działań inspekcyjnych;
- c) rozpowszechnianie istotnych informacji.

Konkretnie, główne wyniki osiągnięte do tej pory to:

- ustanowienie komitetu sterującego, który spotkał się po raz pierwszy w 2018 r. i zbiera się co roku w celu oceny i monitorowania umowy;
- utworzenie grupy przedstawicieli ds. bliskiej współpracy w obu krajach odpowiedzialnych za zawieranie umów, zgodnie z definicją z dnia 11–12 grudnia 2019 r.;
- publikacja e-dokumentu "Delegowanie czasowe we Francji: jakie są Twoje prawa i obowiązki dotyczące prawa pracy?", w celu rozpowszechniania informacji wśród portugalskich przedsiębiorstw delegujących pracowników do Francji;
- Program wymiany dla inspektorów pracy.

O PROJEKCIE

Celem projektu ISA jest promowanie i wzmacnianie 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.