

**Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Wniosek dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającego Europejski Urząd ds. Pracy”**

[COM(2018) 131 final – 2018/0064 (COD)]

(2018/C 440/21)

Sprawozdawca: **Carlos Manuel TRINDADE (PT-II)**

Wniosek o konsultację	Rada, 6.4.2018 Parlament Europejski, 16.4.2018
Podstawa prawna	Art. 46, art. 91 ust. 1 i art. 304 TFUE
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	19.7.2018
Data przyjęcia na sesji plenarnej	20.9.2018
Sesja plenarna nr	537
Wynik głosowania (za / przeciw / wstrzymało się)	189/16/29

## 1. Wnioski i zalecenia

1.1. Obecna sytuacja na transgranicznym rynku pracy stwarza poważne problemy dla przedsiębiorstw, pracowników i państw członkowskich, takie jak: nieuczciwa konkurencja, dumping socjalny oraz naruszenia prawa i różne oszustwa w dziedzinie podatków i zabezpieczenia społecznego. Niedostateczne informacje dla przedsiębiorstw i pracowników, słaba współpraca między państwami członkowskimi oraz ograniczone zdolności inspekcji pracy zaostrzają jeszcze istniejące problemy i konflikty. Choć pewne działania zostały już podjęte, instytucje UE, przewodniczący Komisji, EKES, partnerzy społeczni i organizacje społeczeństwa obywatelskiego wskazują na potrzebę dalszych i skuteczniejszych działań, by zaradzić tej sytuacji.

1.2. Wniosek Komisji dotyczący rozporządzenia ustanawiającego Europejski Urząd ds. Pracy (zwany dalej „Urzędem”) stanowi –pod warunkiem odpowiedniego wdrożenia – ważny krok w kierunku poprawy mobilności transgranicznej, przestrzegania przepisów europejskich i krajowych, wspierania współpracy krajowych organów rynku pracy i poprawy dostępu do odpowiednich i aktualnych informacji, a także zwalczania naruszeń prawa i wzmocnienia rynku wewnętrznego, pod warunkiem przestrzegania przez Urząd kompetencji krajowych i europejskich oraz współpracy i wsparcia ze strony państw członkowskich.

1.3. EKES popiera dążenie Komisji do sprostania problemom związanym z mobilnością transgraniczną. Odnotowuje, że Komisja proponuje powołanie Urzędu na mocy rozporządzenia, i podkreśla, że współpraca strukturalna między państwami członkowskimi jest prowadzona w wyważony sposób, aby móc znaleźć innowacyjne i wnoszące wartość dodaną rozwiązania dla przedsiębiorstw, pracowników, władz i krajowych organów inspekcji pracy przy zachowaniu zasady pomocniczości.

1.4. Komitet ogólnie popiera dążenie Komisji do poprawy współpracy transgranicznej oraz do zapobiegania nielegalnym praktykom. Wskazuje w niniejszej opinii na kwestie, co do których się zgadza (zob. 4.1) oraz przedstawia komentarze (4.2) i propozycje (4.3). Ma nadzieję, że zostaną one uwzględnione z myślą o poprawie skuteczności Urzędu.

1.5. EKES zaleca Komisji, by z dużą starannością włączała różne organy w prace Urzędu, tak by optymalnie wykorzystać zgromadzone doświadczenia i wiedzę fachową oraz by zagwarantować, że nie dojdzie do pokrywania się z innymi instrumentami i strukturami, a w ostatecznym rozrachunku, by zagwarantować większą skuteczność działań Urzędu. Należy zapewnić niezależność Urzędu poprzez przydzielenie mu środków własnych pozwalających mu wykonywać swoje zadania. EKES ostrzega jednak przed ewentualnym niedoborem zasobów Urzędu, co mogłoby zagrozić jego skuteczności. A zatem mimo odnotowania tych wątpliwości oraz pewnych obaw co do opłacalności Urzędu, ważne jest zagwarantowanie odpowiedniego gospodarowania jego zasobami.

1.6. Wśród poczynionych propozycji EKES zwraca szczególną uwagę na kwestię udziału partnerów społecznych (4.3.3). Problemy związane z mobilnością transgraniczną najłatwiej będzie przezwyciężyć dzięki aktywniejszemu zaangażowaniu partnerów społecznych na szczeblu europejskim i krajowym i na poziomie sektorów. To właśnie jest celem niniejszej opinii Komitetu. EKES proponuje przekształcenie Grupy Zainteresowanych Stron Urzędu w Komitet Doradczy oraz zwiększenie udziału partnerów społecznych w tym organie.

## 2. Kontekst

2.1. W ostatnich latach jesteśmy świadkami coraz większej mobilności pracowników: w latach 2010–2017 liczba obywateli mieszkających lub pracujących w państwie członkowskim niebędącym ich krajem urodzenia wzrosła z 8 do 17 mln, a liczba pracowników delegowanych wzrosła o 68 % od 2010 r. i wyniosła w 2016 r. 2,3 mln. Ponadto w sektorze transportu drogowego ponad 2 mln pracowników codziennie przekracza granice wewnątrz UE, przewożąc towary lub pasażerów<sup>(1)</sup>.

2.2. Ważnym elementem rzeczywistości społecznej w Europie jest zasięg ubóstwa, które nie uległo wydatnemu zmniejszeniu i które dotyka prawie 23,5 % mieszkańców Unii<sup>(2)</sup>. Niektóre z tych osób są biernie zawodowo i pozbawione motywacji, są to też osoby z niepełnosprawnością, imigranci z państw trzecich, Romowie, bezdomni, a część mieszka w innym państwie członkowskim niż ich kraj pochodzenia. Łatwiej będzie znaleźć dla nich rozwiązanie, jeśli transgraniczne rynki pracy będą sprawniej funkcjonować, gdyż stworzy to większe możliwości zatrudnienia.

2.3. Instytucje europejskie zajęły stanowisko na temat mobilności pracowników. Komisja stwierdza, że „utrzymują się jednak problemy w zakresie przestrzegania oraz skutecznego i efektywnego egzekwowania przepisów UE, co zagraża sprawiedliwości na rynku wewnętrznym i zaufaniu do niego” ze względu na fakt, że „pracownicy mobilni są szczególnie narażeni na nadużycia lub niemożność korzystania z przysługujących im praw, a przedsiębiorstwa działają w niepewnych, niejasnych lub niesprawiedliwych warunkach”<sup>(3)</sup>. Parlament Europejski podkreślał konieczność „wzmocnienia kontroli i koordynacji między państwami członkowskimi i przez państwa członkowskie, w tym dzięki sprawniejszej wymianie informacji między inspektorami pracy, jak i aktywnego wsparcia możliwości korzystania z prawa do swobodnego przepływu”<sup>(4)</sup>. Rada „akcentowała potrzebę poprawy współpracy administracyjnej oraz rozwoju pomocy i wymiany informacji w kontekście zwalczania oszustw związanych z delegowaniem pracowników, a także podkreślała znaczenie jasnych i przejrzystych informacji dla usługodawców i pracowników”<sup>(5)</sup>.

2.4. Orędzie o stanie Unii ogłoszone przez przewodniczącego Komisji Jeana Claude'a Junckera dobrze streszcza stanowisko instytucji europejskich: „Powinniśmy zadbać o to, aby wszystkie unijne przepisy dotyczące mobilności pracowników były egzekwowane w sposób sprawiedliwy, prosty i skuteczny przez nowy europejski organ ds. kontroli i egzekwowania prawa pracy. To absurdalne, że istnieje Urząd Nadzoru Bankowego, który pilnuje przestrzegania standardów w bankowości, lecz nie ma wspólnego organu ds. prawa pracy, aby zapewnić sprawiedliwe warunki na jednolitym rynku”<sup>(6)</sup>.

2.5. Również EKES wydał już szereg opinii<sup>(7)</sup> na ten temat.

2.6. W ostatnich latach pojawił się szereg inicjatyw i wniosków mających na celu promowanie sprawiedliwej mobilności pracowników, lecz ich wdrażanie i monitorowanie jest nadal niewystarczające.

2.7. Obecna sytuacja charakteryzująca się nadużyciami i nielegalnymi praktykami w niektórych państwach członkowskich ma związek z populizmem oraz sprzyja nastrojom antyeuropejskim i rosnącemu protekcjonizmowi, które szerzą się w ostatnich latach w wielu państwach członkowskich.

2.8. Oznacza to, że prawa zapisane w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej nie są przestrzegane, zwłaszcza zaś art. 15, 16, 21, 29, 31, 34, 35 i 45.

<sup>(1)</sup> SWD(2018) 68 final, s. 7.

<sup>(2)</sup> Ludność zagrożona ubóstwem lub wykluczeniem społecznym w 2016 r. (Eurostat, 2018 r.).

<sup>(3)</sup> COM(2018) 131 final, s. 1.

<sup>(4)</sup> COM(2018) 131 final, s. 1 i 2, 2015/2255(INI), 2013/2112(INI), 2016/2095(INI).

<sup>(5)</sup> COM(2018) 131 final, s. 2.

<sup>(6)</sup> Orędzie o stanie Unii 2017 dostępne pod adresem: [https://ec.europa.eu/commission/state-union-2017\\_pl](https://ec.europa.eu/commission/state-union-2017_pl).

<sup>(7)</sup> Dz.U. C 75 z 10.3.2017, s. 81; Dz.U. C 264 z 20.7.2016, s. 11; Dz.U. C 345 z 13.10.2017, s. 85; Dz.U. C 197 z 8.6.2018, s. 45.

2.9. Świadomość tego stanu rzeczy była jednym z głównych powodów proklamacji Europejskiego filaru praw socjalnych „zapewniającego obywatelom równe szanse i dostęp do zatrudnienia, sprawiedliwe warunki pracy oraz ochronę socjalną i włączenie społeczne”<sup>(8)</sup>.

2.10. Uwagi instytucji UE są zgodne z ostrzeżeniami i skargami zgłaszanymi przez lata przez europejskich partnerów społecznych, związki zawodowe i przedsiębiorstwa oraz różne władze krajowe, które apelowały o wprowadzenie polityki umożliwiającej rozwiązanie tych problemów.

2.11. Należy odnotować znaczne różnice między państwami członkowskimi w zakresie zadań i zasobów inspektoratów pracy. W wielu przypadkach liczba inspektorów jest niższa niż zalecana przez MOP<sup>(9)</sup>. Z drugiej strony zmniejszenie środków przeznaczanych na inspekcje pracy, trudności językowe oraz różny stopień zaawansowania cyfryzacji uwypukliły niski poziom wiedzy na temat transgranicznej mobilności pracowników, co wskazuje na potrzebę podjęcia działań na poziomie UE i udzielenia pomocy państwom członkowskim, by zlikwidowały te niedociągnięcia i zwiększyły skuteczność i proaktywność we współpracy i dobrowolnym udziale we wspólnych inicjatywach.

2.12. Wyniki konsultacji publicznych w internecie<sup>(10)</sup> i wewnętrznych konsultacji wskazują na luki, zwłaszcza w odniesieniu do niewystarczającego wsparcia i wskazówek dla pracowników i przedsiębiorstw działających w kontekście transgranicznym. Obejmuje to niekompletne i rozproszone informacje na temat praw i obowiązków, niewystarczający poziom współpracy i koordynacji między krajowymi organami publicznymi oraz nieskuteczne stosowanie i egzekwowanie przepisów. Wyniki ukierunkowanych konsultacji były niejednoznaczne. Większość respondentów przychylnie odnosiła się do idei utworzenia urzędu, który dbałby o poprawę współpracy między państwami członkowskimi, sprzyjając wymianie informacji i dobrych praktyk. Jednocześnie podkreślali, że nowy Urząd powinien w pełni przestrzegać kompetencji krajowych określonych w traktatach oraz nie powinien nakładać żadnych dodatkowych wymogów sprawozdawczych. Odnotowano również krytyczne uwagi na temat możliwego powielania działalności istniejących już struktur administracyjnych.

### 3. Uwagi ogólne

3.1. EKES popiera wysiłki Komisji na rzecz zwalczania naruszeń prawa i oszustw związanych z mobilnością transgraniczną. W tym kontekście utworzenie Europejskiego Urzędu ds. Pracy jest zgodne z wytycznymi politycznymi z lipca 2014 r. w sprawie budowy bardziej socjalnej Europy.

3.2. EKES zgadza się z Komisją, że potrzebna jest skuteczna współpraca między władzami krajowymi oraz skoncentrowane działania administracyjne w celu zarządzania coraz bardziej europejskim rynkiem pracy i sprostania – za pośrednictwem posiadającego wyraźny mandat zgodny z zasadami pomocniczości i proporcjonalności Urzędu, o ile ten zostałyby utworzony, – w sprawiedliwy, prosty i skuteczny sposób ważnym wyzwaniom w zakresie mobilności transgranicznej<sup>(11)</sup>.

3.3. EKES podziela pogląd Komisji, że „transgraniczna mobilność pracowników w UE przynosi korzyści poszczególnym obywatelom, gospodarce i całym społeczeństwom” i że korzyści te wymagają „jasnych, sprawiedliwych i skutecznie egzekwowanych zasad w zakresie transgranicznej mobilności pracowników i koordynacji zabezpieczenia społecznego”<sup>(12)</sup>.

3.4. Komitet zbadał wniosek Komisji pod kątem zgodności z zasadą pomocniczości i proporcjonalności, porozumieniem Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie usprawnienia zdecentralizowanych agencji europejskich, zasadą lepszego stanowienia prawa, a także pod kątem związku między proponowaną inicjatywą a platformą w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej. Uważa, że wniosek jest zgodny z tymi wymogami.

<sup>(8)</sup> COM(2017) 250, s. 4.

<sup>(9)</sup> Zgodnie z konwencją MOP nr 81 na 10 tys. pracowników w uprzemysłowionych gospodarkach rynkowych powinien przypadać 1 inspektor (MOP, 297. posiedzenie z listopada 2006 r.).

<sup>(10)</sup> COM(2018) 131 final.

<sup>(11)</sup> Komisja wskazuje na następujące wyzwania: istnienie przypadków dumpingu socjalnego, niestosowanie obowiązujących przepisów oraz nieuczciwe praktyki w sytuacjach transgranicznych; nieodpowiednie informacje, wsparcie i doradztwo dla pracowników i pracodawców w sytuacjach transgranicznych w zakresie ich praw i obowiązków; trudny dostęp do informacji i ich niewystarczająca wymiana między organami krajowymi odpowiedzialnymi za poszczególne dziedziny mobilności pracowników i koordynację systemów zabezpieczenia społecznego; niewystarczające zdolności organów krajowych do zorganizowania transgranicznej współpracy z organami w innych państwach członkowskich; brak i niewystarczająca skuteczność mechanizmów wspólnych transgranicznych działań w zakresie egzekwowania prawa; brak specjalnego mechanizmu mediacji transgranicznej między państwami członkowskimi we wszystkich dziedzinach mobilności pracowników i koordynacji zabezpieczenia społecznego.

<sup>(12)</sup> COM(2018) 131 final.

3.5. EKES jest zdania, że propozycja Komisji dotycząca rozwiązania operacyjnego, jakim jest utworzenie nowego urzędu w oparciu o współpracę między państwami członkowskimi i przy wykorzystaniu istniejących struktur (pośród różnych rozważanych hipotez<sup>(13)</sup>) jest właściwa i odpowiada obecnym potrzebom. Podziela pogląd Komisji, że wybrana dla ustanowienia Urzędu forma rozporządzenia (jeśli zostanie ono przyjęte) stworzyłaby większą pewność prawa i w związku z tym jest najbardziej odpowiednim narzędziem.

3.6. Zdaniem Komitetu utworzenie Urzędu może zlikwidować poważne luki w dziedzinie stosowania obowiązujących przepisów, jeśli zapewnione zostaną współpraca i wsparcie ze strony wszystkich państw członkowskich. EKES podkreśla, że Urząd powinien skupiać się na poprawie mobilności pracowników, stosowaniu przepisów, zwalczaniu naruszeń prawa oraz wzmocnieniu rynku wewnętrznego poprzez natężenie współpracy transgranicznej między państwami członkowskimi. Im bardziej Urząd będzie się koncentrować na swoich zadaniach, nie odchodząc od wyznaczonych celów, tym lepiej poradzi sobie z ewentualnym szkodliwym czy negatywnym postrzeganiem jego roli.

3.7. EKES zasadniczo popiera wniosek dotyczący rozporządzenia, zwłaszcza cele (art. 2), zadania (art. 5), informacje dotyczące transgranicznej mobilności pracowników (art. 6), dostęp do usług transgranicznej mobilności pracowników (art. 7) oraz współpracę i wymianę informacji między państwami członkowskimi (art. 8) i współpracę w przypadku transgranicznych zakłóceń na rynku pracy (art. 14), gdyż określają one zadania Urzędu, które mogłyby przyczynić się do zapewnienia przestrzegania praw pracowniczych i socjalnych na równych warunkach w kraju przyjmującym, zwalczania dumpingu socjalnego, zapewnienia zdrowej konkurencji między przedsiębiorstwami i zwalczania oszustw w sytuacjach mobilności transgranicznej. Problemom tym państwa członkowskie nie są w stanie sprostać w pojedynkę.

3.8. Zdaniem Komitetu te cele i zadania w zadowalający sposób wyjaśniają uzasadnione wątpliwości dotyczące faktycznej funkcji i roli Urzędu.

3.9. Komitet sądzi, że działania Urzędu mogą wywierać pozytywny wpływ, ponieważ zapewnią państwom członkowskim i partnerom społecznym skuteczne wsparcie operacyjne i techniczne służące zwalczaniu nieprawidłowości, nadużyć i oszustw w kontekście mobilności pracowników. Zagwarantowanie prawa pracowników i obywateli do równego traktowania, dostępu do możliwości zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego będzie możliwe poprzez dostarczanie pracownikom i pracodawcom odpowiednich informacji i usług, współpracę i wymianę informacji między organami krajowymi, wspólne i uzgodnione inspekcje, a także współpracę w wypadku sporów i zakłóceń na rynku pracy mających skutki transgraniczne, takich jak restrukturyzacja przedsiębiorstw dotycząca kilku państw członkowskich.

3.10. EKES ma nadzieję, że Urząd będzie zachęcał do zwiększenia zdolności krajowych organów, zwłaszcza w zakresie inspekcji pracy i personelu, jak również do przekazywania informacji i porad w celu pomocy przedsiębiorstwom i pracownikom europejskim w lepszym poznaniu i zrozumieniu przepisów mających zastosowanie w sytuacjach transgranicznych.

3.11. EKES zwraca uwagę na znaczenie nowych form pracy wynikających z innowacji technologicznych i cyfrowych w przedsiębiorstwach i na rynku pracy. Znajdują one odzwierciedlenie w mobilności transgranicznej, tak więc Urząd powinien uwzględnić tę nową sytuację.

3.12. EKES ma nadzieję, że potencjalne synergie wynikające z połączenia doświadczenia, zdolności i zadań oraz z planowanej współpracy w odniesieniu do Urzędu będą skuteczne i pozwolą uniknąć powielania zadań i niejasności dzięki następującym elementom:

3.12.1. Możliwe będzie zintegrowanie szeregu istniejących struktur, np. europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), Komitetu Technicznego ds. Swobodnego Przepływu Pracowników, Komitetu Ekspertów ds. Delegowania Pracowników, Komisji Technicznej i Komisji Obrachunkowej, komitetu pojedynczego przy Komisji Administracyjnej ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego oraz europejskiej platformy na rzecz przeciwdziałania pracy nierejestrowanej.

3.12.2. Urząd będzie współpracować z agencjami europejskimi działającymi w dziedzinie pracy, z Cedefopem<sup>(14)</sup>, ETF<sup>(15)</sup>, EU-OSHA<sup>(16)</sup> czy Eurofoundem<sup>(17)</sup>, Komisją Administracyjną ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego, Komitetem Doradczym ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego i Komitetem Doradczym ds. Swobodnego Przepływu Pracowników.

<sup>(13)</sup> SWD(2018) 68 final i SWD (2018) 69 final, rozdział B.

<sup>(14)</sup> Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego.

<sup>(15)</sup> Europejska Fundacja Kształcenia.

<sup>(16)</sup> Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy.

<sup>(17)</sup> Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy.

3.12.3. Jednakże EKES wyraża nadzieję i oczekuje, że ta integracja i wzmocniona współpraca zapewnią rzeczywiste zwiększenie skuteczności i nie zniweczą dobrych praktyk i dotychczasowych działań w różnych dziedzinach. EKES podaje jako przykład rozwiązania z krajów Beneluksu, platformę współpracy w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej oraz wprowadzenie europejskiej karty identyfikacyjnej w sektorze budownictwa. Praktyki te należy zachować i rozprzestrzenić w możliwie najszerszym zakresie. Dzięki nim powstaną nowe innowacyjne inicjatywy. Przykładem tego rodzaju inicjatyw jest utworzenie europejskiego numeru ubezpieczenia społecznego, która to inicjatywa nabierze konkretnego kształtu w ramach wprowadzanych obecnie zmian do rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego<sup>(18)</sup> oraz po zakończeniu prac nad systemem elektronicznej wymiany informacji dotyczących zabezpieczenia społecznego.

3.13. EKES podkreśla znaczenie przewidzenia zaangażowania partnerów społecznych w działania Urzędu i zarządzanie nim (art. 24). Niemniej zwraca uwagę, że sposób, w jaki udział ten został zaplanowany, jest zdecydowanie niewystarczający. Komitet ma nadzieję, że zapewnione zostaną warunki faktycznego udziału, tak aby mógł on wnieść rzeczywistą wartość dodaną z myślą o rozwiązaniu konkretnych problemów związanych z mobilnością pracowników.

3.14. EKES uważa, że Urząd powinien przestrzegać zasady pomocniczości i nie może ingerować w funkcjonowanie rynków pracy w państwach członkowskich, a zwłaszcza w ich stosunki przemysłowe czy negocjacje zbiorowe na jakimkolwiek poziomie. Należy uszanować niezależność partnerów społecznych i inspekcji pracy.

#### 4. Uwagi szczegółowe

4.1. EKES pragnie przedstawić następujące uwagi:

4.1.1. Należy promować wspólne i uzgodnione inspekcje z udziałem organów krajowych w przypadkach nieprzestrzegania przepisów, oszustwa lub nadużycia, lecz zgodnie z ustawodawstwem państwa członkowskiego, którego to dotyczy. Inspekcje te powinny być przeprowadzane na zasadzie dobrowolności, aby przestrzegać kompetencji państw członkowskich. Niemniej zwraca uwagę na fakt, że ewentualny brak uczestnictwa jednego państwa członkowskiego – który zawsze powinien zostać uzasadniony – może podważyć skuteczność Urzędu.

4.1.2. Urząd nie ma uprawnień do realizacji z własnej inicjatywy wspólnych i uzgodnionych inspekcji (należy to do kompetencji organów krajowych), ale ma możliwość zaproponowania państwom członkowskim ich przeprowadzenia w wypadku wykrycia nieprawidłowości prawnych, nadużyć lub oszustw transgranicznych.

4.1.3. Urząd powinien przejąć odpowiedzialność za Europejski Portal Mobilności Zawodowej we współpracy z jednolitym portalem cyfrowym w dziedzinie systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym (IMI) i systemu elektronicznej wymiany informacji dotyczących zabezpieczenia społecznego (EESSI).

4.1.4. Urząd powinien uznać i uszanować niezależność partnerów społecznych oraz negocjacji zbiorowych, a zwłaszcza znaczenie angażowania tych partnerów w realizację jego własnych celów.

4.1.5. Ważne jest wsparcie ze strony Urzędu – zwłaszcza w dziedzinie informacji i technologii – dla związków zawodowych i przedsiębiorstw oraz w przypadkach transgranicznych konfliktów pracowniczych, a tym samym uznanie kluczowej roli tych podmiotów w stosowaniu przepisów.

4.1.6. Należy doprecyzować kwestię prowadzenia przez Urząd mediacji w przypadku konfliktów między organami krajowymi, szczególnie w wypadku sporów w dziedzinie zabezpieczenia społecznego.

4.1.7. Sieci krajowych urzędników łącznikowych służące za łącznika z państwami członkowskimi z pewnością zwiększyłyby skuteczność Urzędu. Należy jednak wyjaśnić powiązania funkcjonalne między Urzędem a państwami członkowskimi pochodzenia – nie tylko administracją, lecz także krajowymi partnerami społecznymi.

4.1.8. Zasadnicze znaczenie ma zagwarantowanie niezależności Urzędu poprzez przydzielenie odpowiednich środków na wykonywanie przez niego jego zadań. EKES ostrzega jednak przed ewentualnym niedoborem zasobów Urzędu, co mogłoby zagrozić jego skuteczności. Istnieją również pewne obawy co do opłacalności istnienia Urzędu i dlatego ważne jest zagwarantowanie odpowiedniego gospodarowania jego zasobami.

<sup>(18)</sup> Dz.U. L 166 z 30.4.2004, s. 1 (sprostowanie w Dz.U. L 200 z 7.6.2004, s. 1).

4.2. Jeśli chodzi o zadania Urzędu, EKES pragnie przedstawić następujące uwagi:

4.2.1. Spory między administracjami krajowymi w dziedzinie mobilności pracowników i koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego mogłyby być rozstrzygane przez Urząd w drodze mediacji, na wniosek krajowych organów państw członkowskich i w porozumieniu z nimi.

4.2.2. Mediacja nie może jednak kwestionować prawa do odwołania się jednej ze strony do właściwych sądów krajowych.

4.2.3. Trzeba koniecznie wyjaśnić stosunki i współpracę Urzędu z agencjami i innymi organami UE zajmującymi się zagadnieniami pracy oraz kwestią przestrzegania i stosowania przepisów.

4.2.4. Utworzenie Urzędu nie powinno się wiązać ze wzrostem kosztów administracyjnych dla przedsiębiorstw i pracowników.

4.3. Z myślą o konieczności osiągnięcia celów leżących u podstaw stworzenia Urzędu EKES pragnie przedstawić następujące uwagi, które należałoby uwzględnić we wniosku Komisji:

4.3.1. Należy wyraźniej wskazać, że państwa członkowskie mają obowiązek współpracować z Urzędem, przez udzielanie mu informacji i pomocy oraz zapewnianie dostępu do krajowych baz danych w dziedzinie prawodawstwa, zabezpieczenia społecznego i opodatkowania. Należy również sprecyzować podział kosztów między różne państwa członkowskie, szczególnie w odniesieniu do wspólnej inspekcji.

4.3.2. Działania Urzędu powinny pomagać w zwalczaniu oszustw przez bliską współpracę z Europelem i Eurojustem w stosownych wypadkach.

4.3.3. Z uwagi na to, że art. 24 rozporządzenia dotyczący udziału partnerów społecznych, jest zdecydowanie niewystarczający, proponuje się jego zmianę:

(i) powołanie Komitetu Doradczego Urzędu zamiast Grupy Zainteresowanych Stron;

(ii) w uzupełnieniu do kompetencji przewidzianych w omawianym artykule Komitet Doradczy wydawałby opinie na temat programu prac na daną kadencję i rocznego programu prac, sprawozdania z działalności oraz wniosku zarządu dotyczącego mianowania dyrektora wykonawczego;

(iii) Komitet ten składałby się z 17 członków, w tym 12 reprezentujących europejskich partnerów społecznych (w tym z sektorów budownictwa, rolnictwa i transportu), 3 przedstawicieli Komisji, przewodniczącego zarządu, który stałby na czele Komitetu Doradczego, i dyrektora wykonawczego;

(iv) Komitet Doradczy zbierałby się co najmniej trzy razy do roku.

4.3.4. Urząd powinien stworzyć aktualną bazę danych z informacjami przekazywanymi przez państwa członkowskie, w której figurować będą przedsiębiorstwa dopuszczające się nieprawidłowości w odniesieniu do mobilności transgranicznej.

4.3.5. Urząd powinien również zaangażować się w utworzenie europejskiego numeru ubezpieczenia społecznego, mimo że kompetencja ta należy do Komisji.

4.3.6. Urząd będzie co roku przygotowywał sprawozdanie na temat mobilności transgranicznej wraz z oceną ryzyka i potencjału, zwłaszcza na obszarach geograficznych i/lub w sektorach najbardziej podatnych na zagrożenia.

Bruksela, dnia 20 września 2018 r.

Luca JAHIER  
Przewodniczący  
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

## ZAŁĄCZNIK

Następujące poprawki, które uzyskały poparcie co najmniej jednej czwartej oddanych głosów, zostały odrzucone w trakcie debaty (art. 39 ust. 2 regulaminu wewnętrznego):

**Punkt 1.1**

Zmienić

1.1. Obecna sytuacja na transgranicznym rynku pracy stwarza poważne problemy dla przedsiębiorstw, pracowników i państw członkowskich, takie jak: nieuczciwa konkurencja, ~~dumping socjalny~~ oraz naruszenia prawa i różne oszustwa w dziedzinie podatków i zabezpieczenia społecznego. Niedostateczne informacje dla przedsiębiorstw i pracowników, słaba współpraca między państwami członkowskimi oraz ograniczone zdolności inspekcji pracy zaostrzają jeszcze istniejące problemy i konflikty. Choć pewne działania zostały już podjęte, instytucje UE, przewodniczący Komisji, EKES, partnerzy społeczni i organizacje społeczeństwa obywatelskiego wskazują na potrzebę dalszych i skuteczniejszych działań, by zaradzić tej sytuacji.

**Wynik głosowania**

Za: 93  
Przeciw: 124  
Wstrzymało się: 13

**Punkt 3.7**

Zmienić

3.7. EKES zasadniczo popiera wniosek dotyczący rozporządzenia, zwłaszcza cele (art. 2), zadania (art. 5), informacje dotyczące transgranicznej mobilności pracowników (art. 6), dostęp do usług transgranicznej mobilności pracowników (art. 7) oraz współpracę i wymianę informacji między państwami członkowskimi (art. 8) i współpracę w przypadku transgranicznych zakłóceń na rynku pracy (art. 14), gdyż określają one zadania Urzędu, które mogłyby przyczynić się do zapewnienia przestrzegania praw pracowniczych i socjalnych na równych warunkach w kraju przyjmującym, zwalczania nielegalnych praktyk dumpingu socjalnego, zapewnienia zdrowej konkurencji między przedsiębiorstwami i zwalczania oszustw w sytuacjach mobilności transgranicznej. Problemom tym państwa członkowskie nie są w stanie sprostać w pojedynkę.

**Wynik głosowania**

Za: 96  
Przeciw: 121  
Wstrzymało się: 11

---