



SPLIN Policy Brief #1

Egzekwowanie standardów pracy w budownictwie
i międzynarodowej żegludze morskiej –
główne wnioski i rekomendacje w zakresie polityki



Luty 2021

W ramach Projektu SPLIN przeprowadzono badania nad strategicznymi i innowacyjnymi działaniami partnerów społecznych i inspekcji pracy na rzecz lepszego egzekwowania standardów pracy, zwłaszcza w sektorach, w których występują niezgodne z przepisami zachowania pracodawców. W niniejszym dokumencie przedstawiono główne wnioski z badanych działań oraz sformułowano zalecenia dotyczące prowadzonej polityki w oparciu o wyniki tych analiz.

W ramach Projektu SPLIN, w sektorze budowlanym, wybrano i przeanalizowano **niektóre praktyki wspólnego egzekwowania standardów** wypracowanych w **Austrii, Hiszpanii i Polsce**. W **żegludzie morskiej**, Projekt SPLIN skupił się na badaniu **specyfiki sieci inspektoratów Międzynarodowej Federacji Pracowników Transportu (ITF)**. W badaniu porównano realizację tych działań w **Finlandii, Polsce i Hiszpanii**.

SEKTOR BUDOWLANY: WYZWANIA ZWIĄZANE Z EGZEKWOWANIEM STANDARDÓW PRACY I ODPOWIEDŹ PARTNERÓW SPOŁECZNYCH

NIEPRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW PRAWA PRACY W BRANŻY BUDOWLANEJ

Projekt SPLIN zidentyfikował szereg sprzecznych ze standardami zachowań pracodawców, wspólnych dla wszystkich trzech badanych krajów (Austria, Hiszpania i Polska), jak i takich, które były charakterystyczne dla każdego z nich. **Najważniejszym, powszechnym naruszeniem prawa pracy jest fikcyjne samozatrudnienie** czyli ukrywanie stosunku pracy pod pozorem samozatrudnienia i umów cywilno-prawnych po to, by oszczędzić na kosztach pracy. Inne istotne nieuczciwe praktyki to zaniżanie płac, niewłaściwe stosowanie przepisów o czasie pracy, nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, praca niezgłoszona, nieprawidłowa klasyfikacja w umowach zbiorowych i zakładanie fikcyjnych spółek.

W Polsce problem **zaniżania wynagrodzeń** występuje szczególnie w przypadku zatrudnionych w oparciu o umowy cywilnoprawne i pracowników samozatrudnionych, ze względu na fakt, że rząd uregulował kwestię minimalnego wynagrodzenia w przypadku niektórych umów samozatrudnienia. W Hiszpanii i Austrii kwestia zaniżania płac wiąże się z nieprawidłowym wypłacaniem wynagrodzeń, składek na ubezpieczenia społeczne oraz świadczeń, dodatków i wypłat specjalnych, uregulowanych w branżowych układach zbiorowych. Podczas gdy w Hiszpanii zaniżanie wynagrodzeń

dotyczy pracowników miejscowych, w Austrii jest to problem dotyczący pracowników delegowanych.

Nadużywanie lub łamanie przepisów dotyczących czasu pracy podkreślano szczególnie w przypadku Austrii i Polski. W Austrii kwestia ta dotyczy z jednej strony pracowników delegowanych, którzy zgadzają się pracować dłużej niż przewidziany prawem dzienny, tygodniowy lub miesięczny czas pracy. Z drugiej strony, problem ten występuje też w formie nadużyć przy niepełnym wymiarze czasu pracy: pracownicy zarejestrowani dla celów ubezpieczenia społecznego jako osoby pracujące w niepełnym wymiarze, w rzeczywistości pracują dłużej, zazwyczaj tyle, co pracownicy na pełnym etacie. W Polsce kontrole inspekcji pracy ujawniły znaczne nadużycia przy rejestracji czasu pracy, przy czym większość z nich dotyczyła MŚP w sektorze budownictwa.

Obchodzenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy to kwestia o kluczowym znaczeniu w branży budowlanej, biorąc pod uwagę wysoką liczbę wypadków ciągle notowanych w tym sektorze. W Hiszpanii duża liczba wypadków przy pracy kojarzona jest z powszechną praktyką podleczenia prac, gdzie podwykonawcy, szczególnie MŚP nie przestrzegają przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

WSPÓLNE EGZEKWOWANIE STANDARDÓW W SEKTORZE BUDOWLANYM

Projekt SPLIN przyjrzał się bliżej działaniom na rzecz wspólnego egzekwowania standardów pracy, gdzie partnerzy społeczni przyjmują rolę inspektorów lub gdzie organy publiczne ściśle

współpracują z partnerami społecznymi w celu wzmocnienia kompetencji inspektorów i lepszego egzekwowania standardów pracy.

W **Austrii** badane **działania na rzecz wspólnego egzekwowania standardów** wiążą się z delegowaniem przez państwo uprawnień w tym zakresie na rzecz partnera społecznego (*Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse*, BUAK) o dużym doświadczeniu w branży, **po wprowadzeniu w życie Ustawy o zwalczaniu dumpingu płacowego i socjalnego** (*Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz*, LSDB-G). Uprawnienia przekazane instytucji partnera społecznego obejmują prawo do kontroli wynagrodzeń na budowach, weryfikowania podejrzeń o dumping płacowy i socjalny i zgłaszania takich przypadków władzom w formie oficjalnej skargi. W Austrii była to nowość, jako że wcześniej takie uprawnienia były wyłącznie domeną innych instytucji, przede wszystkim policji skarbowej i firm oferujących ubezpieczenia zdrowotne. Decyzję o przekazaniu BUAK takich kompetencji podjęto ze względu na jej głęboką znajomość branży, uznanie, jakim organizacja ta cieszyła się zarówno wśród organizacji reprezentujących pracowników jak i pracodawców oraz dzięki aktywnemu działaniu partnerów społecznych z BUAK w trakcie procesu legislacyjnego na rzecz uzyskania tych uprawnień.

W **Hiszpanii** (Principado de Asturias), Projekt SPLIN badał współpracę instytucjonalną pomiędzy miejscowymi oddziałami Ogólnokrajowej Inspekcji Pracy i Zabezpieczenia Społecznego (Oficina Regional del Principado de Asturias de la Inspección Nacional de Trabajo y Seguridad Social) oraz branżowymi partnerami społecznymi w regionie reprezentowanymi w Komisji ds. Bezpieczeństwa Pracy i Zapobiegania Zagrożeniom oraz ds. Rekrutacji Pracowników (Comisión de Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales y Contratación, COPREVAS). Działania w zakresie wspólnego egzekwowania standardów mają na celu **promowanie uczciwej konkurencji, poprawę warunków pracy oraz lepsze przestrzeganie standardów bezpieczeństwa i higieny pracy**. Głównym efektem tej współpracy było włączenie, w 1999 r., przedstawicieli partnerów społecznych jako osób uprawnionych do przeprowadzania kontroli mających na celu egzekwowanie przepisów BHP oraz umów o pracę. Od tego czasu partnerzy społeczni angażują się w strategiczną współpracę z władzami (szczególnie z inspekcją pracy) w celu usprawnienia działań służących egzekwowaniu standardów. Współpraca ta okazała się korzystna dla obu stron. W efekcie, w 2017 roku, zawarte zostało **formalne porozumienie w zakresie wspólnego egzekwowania standardów** pomiędzy partnerami

społecznymi a organami państwa. To trójstronne porozumienie nadało instytucjonalny charakter regularnej wymianie i przepływowi informacji między partnerami społecznymi a inspekcją pracy oraz stworzyło mechanizmy odpowiedzialności i koordynacji.

W Polsce analizie poddano **trzy dobrowolne porozumienia między partnerami społecznymi (autonomicznie) zawierające pewne elementy wspólnego egzekwowania standardów**: *Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie*, ASC, *Porozumienie w sprawie stawki minimalnej w budownictwie*, AMW oraz *Porozumienie na rzecz Bezpieczeństwa Pracy przy Obsłudze Żurawi*, AOSOC. W ramach wszystkich trzech porozumień, **wspólne egzekwowanie standardów** jest wynikiem **współpracy Państwowej Inspekcji Pracy z partnerami społecznymi** w zakresie obejmującym różne elementy, szczególnie te odnoszące się do dzielenia się wiedzą i poradami technicznymi. Ponadto warto zaznaczyć, że Państwowa Inspekcja Pracy odegrała kluczową rolę w promowaniu tych autonomicznych porozumień.

RÓŻNICE I PODOBIENSTWA W DZIAŁANIACH NA RZECZ WSPÓLNEGO EGZEKWOWANIA STANDARDÓW

Przypadki analizowane **w Austrii i w Hiszpanii bazują na podejściu zakładającym silne partnerstwo społeczne w celu wspólnego egzekwowania standardów**. W obu krajach działania na rzecz wspólnego egzekwowania standardów są wynikiem od dawna podejmowanych wspólnych wysiłków partnerów społecznych służących poprawie egzekwowania standardów poprzez dialog społeczny we współpracy z państwem. Inną istotną cechą omawianych przypadków jest to, że partnerzy społeczni odgrywają kluczową rolę w ustalaniu standardów pracy poprzez rokowania zbiorowe. Natomiast **stosunki pracy w Polsce funkcjonują w słabym otoczeniu instytucjonalnym**, gdzie regulacje branżowe wynikające z dialogu społecznego lub rokowań zbiorowych są mniej rozwinięte. W tych okolicznościach inicjatywy na rzecz wspólnego egzekwowania standardów wkorzystują mechanizmy samoregulacji wynikające z dobrowolnych porozumień.

Jeżeli chodzi o zasady projektowania działań na rzecz wspólnego egzekwowania standardów, doświadczenia austriackie i hiszpańskie pokazują, że **partnerzy społeczni odgrywają zarówno rolę polityczną jak i operacyjną w kreowaniu polityki egzekwowania standardów**. W obu krajach partnerzy społeczni nie tylko wnoszą wkład w kreowanie lub ewaluację polityki dotyczącej egze-

kwowania standardów, ale odgrywają też ważną rolę w zapewnianiu przestrzegania tych standardów przez pracodawców dzięki kontrolom przeprowadzanym w miejscu pracy. Natomiast w Polsce, kontrolne działania partnerów społecznych zdefiniowane są bardzo ogólnie, a inspekcje nie stanowiły istotnego elementu badanych działań.

Ponadto, przypadki analizowane w tych trzech krajach odzwierciedlały **strategiczne podejście do egzekwowania standardów**. Dotyczą one sektora z rozdrobnionymi łańcuchami dostaw i pracownikami o słabszej pozycji; ich celem jest zapewnienie trwałej i nieprzerwanej zgodności ze standardami pracy dzięki zaangażowaniu partnerów społecznych i przedsiębiorstw w ochronę tych standardów oraz promowanie kultury uczciwej konkurencji.

Po trzecie, źródłem sukcesu polegającego na poprawie warunków pracy i zapobieganiu nieuczciwym praktykom są także niemożliwe do zastąpienia elementy wnoszone jako wkład przez każdego z partnerów, tj. partnerów społecznych i organy władzy państwowej. Wynika to z wykorzystania w tych działaniach, z jednej strony, nieformalnej wiedzy partnerów społecznych z branży budowlanej, a z drugiej strony kompetencji organów władzy publicznej, wspieranych przez państwo, w zakresie egzekwowania przepisów. Ponadto, partnerzy społeczni przyczyniają się do lepszego egzekwowania standardów poprzez wzbogacanie bazy informacyjnej, zasobów ludzkich i materialnych inspekcji pracy.

SEKTOR ŻEGLUGI MORSKIEJ: PONADNARODOWA BRANŻA I PONADNARODOWE DZIAŁANIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

OBCHODZENIE PRZEPISÓW PRAWA PRACY W ŻEGLUDZE MORSKIEJ

W żegludze morskiej system tanich bander (Flag of Convenience, FOC) wyjął dużą część aktywności tej branży ze sfery działania krajowych przepisów prawa pracy i postanowień porozumień zbiorowych. System tanich bander to istniejąca od dawna praktyka rejestrowania statków w państwach innych niż państwo właściciela statku w celu ominięcia przepisów i redukcji kosztów. Jako przeciwwagę, ITF stworzyło specjalną kampanię, której celem jest likwidacja systemu tanich bander i poprawa warunków pracy i życia marynarzy poprzez prowadzenie **inspekcji ITF oraz globalnych rokowań zbiorowych dla branży**. Poza tym, **Konwencja o pracy na morzu (MLC**

2006) to najważniejsza konwencja ustanawiająca minimalne wymogi zapewniające godne warunki pracy i życia marynarzy.

Pomimo międzynarodowych regulacji wynikających z MLC i układów zbiorowych ITF, brak egzekwowania przepisów prowadzi do różnego rodzaju naruszeń prawa pracy, bezpieczeństwa i nieuczciwej działalności pracodawców, na które inspektorzy ITF (a także rządowi) natrafiają w żegludze międzynarodowej. Nieprawidłowości i nadużycia wykryte przez inspektorów ITF w trzech badanych krajach (Finlandia, Hiszpania i Polska) obejmują **problemy związane z zaległymi płacami, podwójną księgowością**, w tym fałszywą ewidencją nadgodzin, **niezapewnieniem odpowiedniego czasu odpoczynku, brakiem układów zbiorowych i/lub nieodpowiednimi umowami ITF, nieprzestrzeganiem międzynarodowych standardów, niespełnianymi norm warunkami życia i pracy** (np. brak żywności lub wody) oraz **brakiem opieki medycznej**. Inny problem, z którym stykali się inspektorzy ITF, dotyczy sytuacji, w której armator nie pokrywa kosztów powrotu marynarzy do kraju po wygaśnięciu ich umów o pracę. W rzadkich przypadkach dochodzi nawet do porzucenia statku, co wymaga specjalnego nadzoru ze strony inspektorów.

PONADNARODOWE EGZEKWOWANIE STANDARDÓW PRZEZ ZWIĄZKI ZAWODOWE W MIĘDZYNARODOWEJ ŻEGLUDZE MORSKIEJ

Sieć inspektoratów ITF stanowi skuteczny instrument ochrony interesów marynarzy i zapewnienia sukcesu strategii ITF w zakresie negocjacji płacowych. **Wdrażanie zasad egzekwowania standardów przez ITF ma swój początek w kampanii zwalczania systemu tanich bander. Obecnie na całym świecie jest ponad 100 inspektorów ITF, którzy prowadzą kampanię zwalczania systemu FOC promując uczciwe warunki pracy w międzynarodowej branży morskiej, wykorzystując narzędzia oferowane przez organizacje związkowe oraz inspekcje pracy.**

Działania na rzecz egzekwowania standardów mogą obejmować rutynowe lub bardziej szczegółowe kontrole, w zależności od tego jaki jest powód kontroli. Działania rutynowe to doroczne inspekcje przeprowadzane na statkach tanich bander, kontrola porozumień, w tym porozumień ITF lub innych układów zbiorowych (CBA) oraz badanie ewentualnych problemów związanych z warunkami pracy i życia. Rutynowe inspekcje mogą skutkować podjęciem negocjacji w sprawie porozumienia pomiędzy związkiem ITF a armatorem,

jeśli istniejący układ CBA nie spełnia standardów ITF, ma braki lub jest nieważny. Inspektorzy mogą także wymagać, by właściciele statków rozwiązali ewentualne problemy dotyczące warunków pracy i życia marynarzy, np. dokonali korekty czasu pracy i wypłacili zaległe wynagrodzenia. Jeżeli problemów nie da się rozwiązać poprzez negocjacje z kapitanem statku i z armatorem, może dojść do nałożenia embarga. Embargo polega na częściowym lub całkowitym wstrzymaniu załadunku lub rozładunku statku, w niektórych przypadkach także całkowitym wstrzymaniu jego obsługi. Przy realizacji decyzji o wstrzymaniu operacji inspektorzy ITF często korzystają z pomocy związków stowarzyszonych w ITF, a czasem także innych organizacji związkowych. Inne formy wywierania presji, takie jak kontakt z władzami państwa portu także mogą być wykorzystywane.

WSPÓLNE EGZEKLOWANIE STANDARDÓW W ŻEGLUDZE MORSKIEJ

Realizacja działań ITF służących egzekwowaniu standardów, takich jak embargo oraz inspekcje ITF, czasem odbywa się całkowicie siłami własnymi ITF, ale często też obejmuje **rozmaite formy współpracy pomiędzy inspektoratami ITF i ich partnerami**. Partnerzy ci to inne **organy władzy publicznej** takie jak kontrola państwa portu (PSC) oraz inspekcje pracy lub **związki zawodowe z innych krajów lub branż, np. organizacje dokerów należące do ITF**. Podmioty te stosują w swoich działaniach służących egzekwowaniu standardów różne metody i mają różne interesy, ale mają też wiele wspólnych celów. ITF zainteresowana jest przede wszystkim ochroną poziomu płac marynarzy i standardów pracy poprzez układy zbiorowe, podczas gdy kontrola państwa portu i inspekcje pracy mają swoje własne, nieco odmienne priorytety określone w prawie krajowym i umowach międzynarodowych (Konwencja MLC).

W **Finlandii współpraca między inspektorami ITF, inspektorami pracy i kontrolerami państwa portu jest nadal słabo rozwinięta**, częściowo ze względu na zróżnicowanie zadań, za które odpowiadają poszczególne inspektoraty: inspektorzy ITF koncentrują się na zapewnieniu uczciwej wypłaty wynagrodzeń oraz prawidłowego rozliczania czasu pracy i odpoczynku; PSC jest głównym podmiotem egzekwującym przepisy krajowe i odpowiada za zatwierdzanie lub odrzucanie certyfikatów MLC dla statków pływających pod tanimi banderami; inspekcja pracy (inspektorzy AVI) sprawdza kwestie zdrowia i bezpieczeństwa pracy marynarzy (głównie na statkach pływa-

jących pod fińską banderą). Z kolei **współpraca pomiędzy inspektorami ITF i innymi związkami branży transportowej** okazała się być **skutecznym sposobem zmuszenia kapitanów i/lub armatorów statków do wzięcia odpowiedzialności za należące do nich jednostki**, pływające pod tanimi banderami, które nie mają zawartych porozumień lub wypłacają zaniżone wynagrodzenia.

W **Polsce współpraca pomiędzy organami kontroli państwa portu i inspektorami ITF działa sprawnie**, podczas gdy **współdziałanie inspektorów ITF oraz Państwowej Inspekcji Pracy (PIP)** w przypadku statków tanich bander ma miejsce **rzadko**. Inspektorzy PIP koncentrują swoje kontrole raczej na jednostkach podnoszących polską banderę (choć niewiele jest polskich jednostek, które nie pływają pod tanimi banderami). Podobnie jak w Finlandii, **inspektorzy ITF i inni przedstawiciele organizacji związkowych ściśle ze sobą współpracują**. Inspektorzy ITF w Polsce mogą liczyć na pomoc dokerów w sytuacji, gdy na statku FOC nie funkcjonuje porozumienie ITF lub układ CBA, lub gdy pojawiają się problemy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy.

W **Hiszpanii ważną rolę odgrywa współpraca inspektorów ITF oraz oficerów portowych. Inspekcje pracy i zabezpieczenia społecznego nie podejmują interwencji**, gdyż zgodnie z hiszpańskim prawem nie są upoważnione do egzekwowania przepisów Konwencji MLC. Inspektorat ITF w Hiszpanii nie ma innych znaczących partnerów po stronie związkowej, takich jak dokerzy, którzy mogliby pomóc w działaniach ITF na rzecz wspólnego egzekwowania standardów pracy. Wynika to przede wszystkim z faktu, że marynarze i dokerzy należą do oddzielnych związków zawodowych.

WYNIKI ANALIZ I WSKAZÓWKI DOTYCZĄCE POLITYKI

Wszystkie działania na rzecz wspólnego egzekwowania standardów analizowane w ramach Projektu SPLIN dały obiecujące efekty na różnych poziomach:

1. Poprawiły stopień przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w dwóch sektorach, w których ryzyko wypadków i zagrożenie zdrowia pracowników jest bardzo wysokie (Asturia/Hiszpania, Polska, ITF)
2. Zapewniają precyzyjne i skuteczne kontrole przypadków fikcyjnego samozatrudnienia (Asturia/Hiszpania) i zaniżania wynagrodzeń (Austria)

3. Obejmują negocjacje, wyznaczanie i skuteczną kontrolę minimalnych standardów pracy (Polska, ITF);
4. Dzięki nim pracodawcy i pracownicy są lepiej poinformowani o prawach, standardach i obowiązkach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, wynagrodzeń i innych warunków pracy (Austria, Asturia/Hiszpania, Polska, ITF).

W tym sensie działania te mogą służyć jako dobre i modelowe sposoby zwalczania i ograniczania nieuczciwych praktyk w dwóch wysoce problematycznych branżach, poprzez różne stopnie i formy współpracy między partnerami społecznymi a władzami państwowymi.

Badania Projektu SPLIN pozwoliły na zidentyfikowanie pewnych kluczowych cech tych działań, które mogą szczególnie przyczynić się do lepszego egzekwowania i usprawnienia kontroli standardów pracy, również w kontekście ponadnarodowym.

WSPÓŁPRACA MIĘDZY PARTNERAMI SPOŁECZNYMI A WŁADZAMI PAŃSTWOWYMI WYKRACZAJĄCA POZA ZWYKŁE UZGODNIENIA

W ramach Projektu SPLIN zebrano dane, które potwierdzają znaczenie współpracy w egzekwowaniu standardów dla poprawy warunków pracy. W badanych przypadkach współpraca między partnerami społecznymi a władzami państwowymi w zakresie polityki egzekwowania standardów wykracza poza koordynowanie działań. Oznacza to, że partnerzy społeczni albo pełnią **funkcje operacyjne i przyczyniają się do wdrażania polityki egzekwowania standardów** w perspektywie długoterminowej, i/lub realizują te zadania wspólnie z organami władzy państwowej. Tym samym **partnerzy społeczni udostępniają władzom państwowym zasoby i istotne informacje dotyczące procesu pracy i modeli biznesowych**, co zwiększa skuteczność polityki egzekwowania standardów: Władze publiczne mają dostęp do unikalnego typu informacji, które mogą pozyskiwać partnerzy społeczni. Jednocześnie partnerzy społeczni korzystają na zwiększonej przejrzystości postępowania w sprawach zgłaszanych do inspekcji pracy, dzięki czemu zyskują większą wiarygodność w oczach swoich członków. Jeśli chodzi o zasoby, związki zawodowe mogą poprawić zdolności operacyjne inspekcji pracy, zapewniając inspektorom dodatkowe zasoby zewnętrzne. Jest to szczególnie

ważne w czasie, gdy inspekcje pracy borykają się z ograniczeniami budżetowymi. Ponadto wpływa to korzystnie na egzekwowanie standardów, **gdy partnerzy społeczni lub reprezentujące ich instytucje odgrywają istotną rolę we współtworzeniu celów i procedur stosowania narzędzi egzekwowania standardów** w trakcie kreowania polityk lub ich realizacji.

PARTNERZY SPOŁECZNI I SIŁA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

W ramach Projektu SPLIN przeanalizowano szereg inicjatyw w sektorze budowlanym, które ilustrują podejście oparte na partnerstwie społecznym, służące egzekwowaniu standardów pracy. Chociaż samodzielne działania związków zawodowych mają znaczenie podstawowe, **rozwiązania oparte na partnerstwie społecznym mogą być bardziej skuteczne w zapewnianiu trwałego i nieprzerwanego przestrzegania przepisów ze względu na wyjątkową rolę, jaką mogą odgrywać pracodawcy w promowaniu kultury uczciwej konkurencji**. Kiedy organizacje pracodawców uczestniczą w działaniach, na przykład współfinansując je, mają świadomość swojej roli polegającej na aktywnym wspieraniu i zapewnianiu zgodnego ze standardami zachowania pracodawców.

Z drugiej strony, w żegludze morskiej zdolność ITF do egzekwowania standardów **bazuje na sile samych związków** (i nią też jest ograniczona); oznacza to, że im większa siła związków, tym większa ich zdolność do nakładania „embarga” na obsługę statków dzięki współpracy związkowej, tym wyższego poziomu przestrzegania standardów przez armatorów można się spodziewać.

STRATEGICZNE EGZEKWOWANIE STANDARDÓW

Strategiczne egzekwowanie standardów to skuteczny sposób na skoncentrowanie zasobów na konkretnych sektorach, konkretnych problemach (np. BHP, zaniżanie wynagrodzeń) i modelach biznesowych lub konkretnych regionach. Kiedy inspektorzy skupiają się na danym sektorze, są w stanie lepiej zrozumieć sposób działania firm i zidentyfikować główne przyczyny oszustw i nadużyć. Zasadniczą cechą skutecznego egzekwowania standardów jest to, że **inspekcje posiadają nie tylko ściśle ukierunkowane, ale również wszechstronne kompetencje**, obejmujące na przykład kontrolę, weryfikację i możliwość zgłaszania nadużyć.

PONADNARODOWE WSPÓLNE EGZEKOWANIE STANDARDÓW I MIĘDZYNARODOWA WSPÓŁPRACA

Wzmocnienie ponadnarodowej współpracy między związkami zawodowymi a władzami państwowymi stanowi obiecujące rozwiązanie dla branż, które opierają się na mobilnej i międzynarodowej sile roboczej. Projekt SPLIN pokazuje, że inspektorzy ITF stworzyli wzorcowy model inspekcji pracy koordynowanej na poziomie ponadnarodowym, który przyczynia się do poprawy egzekwowania standardów pracy w sektorze, w którym ponadnarodowe strategie biznesowe pozbawiają pracowników godnych warunków pracy. W tym przypadku, co jest dość wyjątkowe, jedna **ponadnarodowa organizacja** (ITF) ustala i koordynuje cele inspekcji oraz jej narzędzia, a także prowadzenie szkoleń dla inspektorów, a jako silny międzynarodowy organ przedstawicielski wspiera i ukierunkowuje działania swoich związków członkowskich.

Chociaż inspektorzy kontroli państwa portu (PSC) są również dobrze osadzeni w ponadnarodowych systemach egzekwowania standardów, skupiają się oni przede wszystkim na bezpieczeństwie żeglugi i kwestiach technicznych, a nie na standardach pracy, mimo że posiadają mandat do kontroli standardów pracy na mocy Konwencji MOP o pracy na morzu z 2006 r. Chociaż współpraca inspektorów ITF i PSC mogłaby być jeszcze lepsza i bardziej korzystna dla obu stron, to jednak ściśle ponadnarodowe współdziałanie w żegludze morskiej może służyć za wzór dla poprawy warunków pracy w innych branżach.



<http://splin.forba.at/>

SPLIN Policy Brief #1

**Egzekwowanie standardów pracy w budownictwie
i międzynarodowej żegludze morskiej –
główne wnioski i rekomendacje w zakresie polityki**

Luty 2021

Projekt SPLIN (Uczciwe warunki pracy: badanie roli inicjatyw współpracy pomiędzy partnerami społecznymi oraz organami inspekcji pracy) jest finansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach linii budżetowej „Improving Expertise in the field of Industrial Relations“, GA VS/2019/0080.

