

Portugalski **Urząd ds. Warunków Pracy** działa w dwóch sektorach interwencyjnych administracji publicznej :

- Promocji bezpieczeństwa i ochrony zdrowia;
- Inspekcji warunków pracy.

Urząd został powołany do życia z dniem 1 października 2007 roku przez rząd Portugalii w ramach programu restrukturyzacji administracji publicznej.

Łączymy kompetencje techniczne w dziedzinie prewencji i inspekcji. Tak więc, nasza misja dotyczy dwóch podstawowych zagadnień:

- Promowania lepszych warunków pracy;
- Promowania polityki zapobiegania ryzyku zawodowemu.

Należy koniecznie wdrożyć środki i zorganizować sposoby walki z nielegalną pracą w sektorze świadczenia usług. W tym celu należy udoskonalić i wzmocnić strategie i metody kontroli zasad dotyczących transgranicznej mobilności pracowników.

Umowy bilateralne między inspekcjami pracy czy też biurami ds. mobilności pracowników są zgodne z Zaleceniem 2008/C85/01 Komisji Europejskiej.

Urząd ds. Warunków Pracy opracował umowy bilateralne w celu przybliżenia systemów inspekcji z Hiszpanią, Niderlandami, Bułgarią, Polską, Rumunią, Belgią i Luksemburgiem.

Wspomniane umowy umożliwiają wymianę inspektorów pracy i specjalistów, dzielenie się informacjami, współpracę podczas programów szkoleniowych.

Dzięki tym umowom będziemy mogli również proponować i rozwijać wspólne projekty w ramach Unii Europejskiej czy też Międzynarodowego Biura Pracy.

Umożliwią one lepszą wymianę informacji w dziedzinie wdrażania dyrektyw wspólnotowych oraz metod planowania i koordynowania działań kontrolnych.

W dziedzinie transgranicznej mobilności pracowników istnieją wyraźne nadużycia, co sprawia, że działalność transgraniczna rozwija się poza prawem. Tak więc, aby promować usługi na szczeblu transgranicznym, należy zapewnić lojalną konkurencję i wdrożyć metody gwarantujące poszanowanie praw pracowników.

Dlatego też konieczne jest zaangażowanie ze strony struktur inspekcji pracy w wymianę informacji i koordynowanie procedur interwencyjnych w dziedzinie mobilności pracowników.

Ma to na celu zagwarantowanie pracownikom pracującym zagranicą poszanowania ich czasu pracy i należnego urlopu, jak również wypłaty wynagrodzenia, wyższych stawek za godziny nadliczbowe, równouprawnienia oraz wykluczenia wszelkiej dyskryminacji.

Akcje skupione są również na zagwarantowaniu godziwych warunków pracy pod względem bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, zmniejszeniu wypadków przy pracy i występujących chorób zawodowych, na które narażeni są oddelegowani pracownicy.

Należy kontrolować, czy przedsiębiorstwa utrzymują stałą działalność w swoich krajach czy też są to firmy powstałe w celu wypłaty niższych wynagrodzeń i unikania składek socjalnych.

Tak więc pracownik z Portugalii ma prawo do takich samych warunków pracy co obywatele kraju docelowego w przypadku gdy te warunki są korzystniejsze pod względem:

- wynagrodzenia;
- czasu pracy;
- godzin nadliczbowych;
- urlopu;
- bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia;
- praw dotyczących macierzyństwa i ojcostwa;

- równouprawnienia mężczyzn i kobiet.

W sytuacji przeciwnej, gdy w kraju docelowym prawa pracownicze są mniej korzystne niż prawa zagwarantowane przez ustawodawstwo portugalskie, pracownik oddelegowany powinien korzystać z warunków pracy istniejących w Portugalii, to znaczy:

- maksymalnego czasu pracy i należnego odpoczynku (40 godzin pracy w tygodniu i 8 godzin na dzień);
- 22 dni płatnego urlopu rocznie;
- minimalnego wynagrodzenia ustanowionego przez obowiązujące umowy zbiorowe;
- bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia;
- ochrony kobiet w ciąży i osób niepełnoletnich;
- równouprawnienia mężczyzn i kobiet.

Portugalski pracownik oddelegowany do pracy zagranicą ma również prawo do obowiązkowej ochrony socjalnej, to znaczy do Europejskiej Karty Ubezpieczenia Zdrowotnego oraz do formularza potwierdzającego, iż dany pracownik jest objęty prawem do ubezpieczenia socjalnego.

Bardzo często pracownicy z Portugalii są zatrudniani bezpośrednio w krajach docelowych przez pracodawców, którzy nie stosują się do obowiązujących rozporządzeń prawnych.

Pracownicy zatrudnieni przez przedsiębiorstwa portugalskie w Portugalii są często oddelegowywani w celu wykonywania czynności zawodowych zagranicą, otrzymując wynagrodzenie poniżej stawki obowiązującej w miejscu ich pracy. Warunki pracy owych pracowników pod względem bezpieczeństwa i ochrony zdrowia często odbiegają od obowiązujących norm, są więc oni narażeni na częstsze i poważniejsze wypadki czy choroby zawodowe.

Odnotowano również przypadki nadmiernego czasu pracy pracowników portugalskich w stosunku do pracowników krajowych.

Wolny przepływ osób i usług jest zasadniczym elementem budowy rynku wewnętrznego. Jednakże spowodował on również wzrost możliwości unikania obowiązujących norm pracy. Wolny przepływ osób jest często powiązany z nielegalnym unikaniem płacenia składek socjalnych.

W kontekście kryzysu gospodarczo-finansowego, który szczególnie mocno dotknął Portugalię, doprowadza to do coraz częstszych sytuacji nielegalnego zatrudnienia i oszustw w dziedzinie składek socjalnych.

Bardzo często rozporządzenia prawne dotyczące pracowników oddelegowanych zagranicę nie są przestrzegane, w szczególności pod względem wynagrodzenia, godzin pracy, urlopu i warunków pracy tychże pracowników.

Zauważamy rosnące zjawisko nielegalnej pracy w wielu krajach. Oszustwa w dziedzinie składek socjalnych nie są już problemem krajowym, lecz sprawą międzynarodową.

Z tego względu, w obliczu rosnącego zjawiska nielegalnej pracy transgranicznej, państwowe urzędy krajów członkowskich powinny wzmocnić współpracę administracyjną, wdrożyć strategie dostosowane do nowego kontekstu i w ten sposób zwiększyć skuteczność działań prowadzonych w każdym kraju.

Konieczna jest stała, długoterminowa strategia walki z nielegalnym wykorzystywaniem pracowników transgranicznych. Należy skoordynować działania urzędów kontroli, w szczególności struktur inspekcji pracy i ubezpieczenia społecznego.

Działania Urzędu ds. Warunków Pracy dotyczące pracowników oddelegowanych zagranicę w ramach świadczenia usług mają na celu badanie sytuacji, zbieranie

informacji i kontrolowanie warunków pracy tychże pracowników pracujących w Portugalii lub zagranicą.