

FAIR TRANSPORT EUROPE

— WE NEED YOUR SUPPORT

PODPISZ PETYCJE

EUROPEJSKIEJ INICJATYWY
OBYWATELSKIEJ



Kampania kierowana jest do pracowników sektora transportu: drogowego, morskiego, lotniczego oraz kolejowego - pasażerskiego i przewozu rzeczy.

W każdym z tych rodzajów transportu dochodzi do szeregu nieprawidłowości, nadużyć i czynów zabronionych.

Inicjując zbieranie podpisów ITF i ETF (International / European Transport Workers Federation, Globalna i Europejska Federacja Pracowników Transportu) chce wymóc na Parlamencie Europejskim podjęcie konkretnych kroków w kierunku poprawy warunków pracy i płacy pracowników szeroko rozumianego transportu.

Całość kampanii opisana została na stronie internetowej kampanii:

<https://www.fairtransporteurope.eu/>

Oddając głos wpływasz na działania mające na celu poprawę warunków pracy i płacy, nie zmrnuj szansy!

Wesprzyj transportowców!



FAIR TRANSPORT EUROPE

— WE NEED YOUR SUPPORT

Wyzwania są rzeczywiste i istotne, ale do pokonania. ETF prezentuje 9 ogólnych propozycji, które mogłyby w znaczący sposób wpłynąć na walkę z dumpingiem socjalnym.

Propozycja nr 1

Uznanie definicji dumpingu społecznego i rozszerzenie katalogu harmonizacji przepisów socjalnych w transporcie.

Dla swobodnego przepływu usług i siły roboczej w UE wszystkie funkcje społeczne muszą być bardzo spójne. Zwiększenie harmonizacji ustawodawstwa podatkowego i krajowych przepisów dotyczących zatrudnienia oraz zaplecza socjalnego jest bardzo istotne dla sektora transportu, a także przestrzeganie praw pracowniczych co znacząco przyczyni się do wprowadzenia równych szans dla uczciwej konkurencji w branży.

Wniosek nr 2

Przeгляд dyrektywy o delegowaniu pracowników 96/71 / WE.

Rewizja dyrektywy o delegowaniu pracowników, powinna wziąć pod uwagę wszystkie aspekty specyfiki pracy mobilnych pracowników w transporcie.

Wniosek nr 3

Stosowanie zaleceń UE w celu zapewnienia jednolitego wykonywania przepisów o zatrudnieniu i polityce społecznej w transporcie we wszystkich państwach członkowskich.

Jednolite wdrażanie i egzekwowanie istniejącego prawodawstwa dotyczącego zatrudnienia i polityki społecznej jest niezbędne, zwłaszcza w odniesieniu do dyrektywy o delegowaniu pracowników 96/71 / WE i rozporządzenie Rzym I 593/2008 / WE w sprawie zagadnień, takich jak: wynagrodzenia, warunki pracy lub bezpieczeństwa i higieny pracy. Kontrola i egzekwowanie mechanizmów muszą być rozszerzone i bardziej wydajne. W celu zapewnienia lepszej współpracy i koordynacji między państwami członkowskimi ETF proponuje:

- **Europejską Platformę monitoringu i kontroli pracy.**

Europejska Platforma inspektorów pracy do monitorowania pracy nierejestrowanej, wzmocnienie współpracy transgranicznej oraz do identyfikacji i wyłapywania firm typu letter-box – „skrzynki pocztowe” i podobnych operacji, jak również w sprawie stosowania uczciwych warunków płacy i warunków pracy (w tym godzin pracy i odpoczynku).

- **Lepszą harmonizację sankcji i kar pieniężnych do poziomów odstraszających.**



FAIR TRANSPORT EUROPE

— WE NEED YOUR SUPPORT

- Inwestycje w międzynarodową wymianę personelu do monitorowania i kontroli.
- Więcej programów szkoleniowych dla personelu, zajmującego się kontrolą i egzekwowaniem.

Wniosek nr 4

Przyjąć wnioski-zalecenia UE w celu zapewnienia stosowania monitorowania i egzekwowania reguł czasowych pracy i odpoczynku dla wszystkich środków transportu użytkowego dla poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy.

Uzupełnienia istniejących przepisów lub przyjęcie nowych przepisów prawnych, aby zapewnić wykonywanie obowiązkowych kontroli wykonywania pracy i czasu odpoczynku dla wszystkich rodzajów transportu a zwłaszcza w operacjach transgranicznych, w tym prawodawstwa dotyczącego projektowania i montaż w pojazdach/statkach niezbędnych urządzeń cyfrowych, aby umożliwić skuteczną kontrolę. Zapewnienia wymiany informacji międzynarodowej w celu skutecznego egzekwowania ww. przepisów.

Wniosek nr 5

Zmiany istniejących przepisów, tak aby zapewnić, że przetargi usług we wszystkich rodzajach transportu nie będą wpływały na pogorszenie się warunków pracy i utraty pracy.

Ustawodawstwo musi być dostosowane tak by, przy przenoszeniu pracowników było obowiązkowo zagwarantowane prawa nabyte przez pracowników, pracujących dla poprzedniego operatora podczas całego czasu trwania umowy o świadczenie usług. Specyfikacje przetargowe muszą zobowiązywać wszystkich oferentów do uwzględnienia w swojej ofercie co najmniej rzeczywistych warunków pracy odpowiadających miejscu, w którym świadczona jest usługa.

Wniosek nr 6

Przyjęcie przepisów wobec fałszywego samozatrudnienia.

Główną cechą samozatrudnienia jest niezależność. Pracodawcy zatrudniając pracowników pracujących na własny rachunek wykorzystują to jako sposób na uniknięcie składek na ubezpieczenie społeczne, układy zbiorowe, świadczenia społeczne itd. itp. W rzeczywistości pracownicy ci są autentycznie i rzeczywiście zaangażowani jako etatowi pracownicy, ponieważ nie mają pełnej swobody i niezależności oraz muszą przestrzegać ścisłych poleceń wydanych przez zleceniodawcę. Dlatego istnieje pilna potrzeba przyjęcia/zmiany przepisów do odpowiedniej walki z tym zjawiskiem.



Wniosek nr 7

Europejska Karta Ubezpieczenia Społecznego.

Wprowadzić Europejską Kartę Ubezpieczenia Społecznego, aby ułatwić wymianę danych pracowników i stworzenia europejskiego systemu wczesnego ostrzegania o pracy nierejestrowanej.

Wniosek nr 8

Klauzula postępu społecznego, integracji praw socjalnych i pracowniczych z zasadą swobodnego przepływu.

Wprowadzenie klauzuli postępu społecznego, w formie protokołu załączonego do traktatów europejskich mogłoby być silnym narzędziem w walce ze społecznym dumpingiem. Protokół ten powinien wyjaśniać podstawowy stan prawny, który musi być przestrzegany w codziennej działalności Unii. Swobody gospodarcze UE niestety nie mają pierwszeństwa przed podstawowymi prawami i postępującymi zmianami społecznymi.

Artykuł 1 Karty Praw Podstawowych Państw Unii Europejskiej – godność ludzka jest nienaruszalna i musi być szanowana i chroniona. Artykuł 31 Karty gwarantuje każdemu pracownikowi prawo do godnych warunków pracy, które szanują jej / jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność. Każdy pracownik ma prawo do ograniczenia do maksymalnego wymiaru czasu pracy, do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego okres płatnego urlopu. To są podstawowe prawa i muszą one być szanowane. Zasady swobodnego przepływu pracowników (art45 TFUE), swoboda przedsiębiorczości (Artykuł 49 i nast. TFUE), wolny przepływ usług (Artykuł 56 i nast. TFUE) powinien ustąpić miejsca pracy Praw Podstawowych.

