



Europejski Komitet Społeczno-Ekonomiczny
Sekcja Jednolitego Rynku, Produkcji i Konsumpcji
Centrum Monitorowania Jednolitego Rynku



FUNKCJONOWANIE DYREKTYWY USŁUGOWEJ W SEKTORZE BUDOWNICTWA

SPRAWOZDANIE

SPIS TREŚCI

	WPROWADZENIE	3
1.	NAJWAŻNIEJSZE WNIOSKI	4
2.	WNIOSKI I ZALECENIA	4
	ZAŁĄCZNIK	19
	CELE I METODOLOGIA	19
	DYREKTYWY W PIGUŁCE	19
	DYREKTYWA USŁUGOWA	20
	DYREKTYWA O DELEGOWANIU PRACOWNIKÓW	20
	DYREKTYWA W SPRAWIE EGZEKWOWANIA	21
	EUROPEJSKI KOMITET EKONOMICZNO-SPOŁECZNY O DYREKTYWACH	22

WPROWADZENIE

Dyrektywa usługowa (2006/123/WE z dnia 12 grudnia 2006 r.) dotycząca liberalizacji usług na rynku wewnętrznym miała ogromny wpływ na wiele aspektów mobilności transgranicznej. Jest to prawdopodobnie jedno z najbardziej kontrowersyjnych posunięć w najnowszej historii UE, ponieważ wywołało ono pełną emocji debatę zarówno wśród szerszej opinii publicznej, jak i partnerów społecznych. **Dyrektywa o delegowaniu pracowników** (1996/71/WE), którą przyjęto przed rozszerzeniem UE o państwa Europy Środkowo-Wschodniej, jest nieodłącznie powiązana ze świadczeniem usług. Dotyczy to szczególnie sektora budownictwa. Z jednej strony w kontekście kryzysu obie dyrektywy zwiększyły poziom obaw i doprowadziły do stygmatyzacji mobilności pracowników napływających z państw członkowskich będących „eksporterami siły roboczej” („Oni zabierają nasze miejsca pracy!”). Z drugiej strony nowe rozszerzenia przyniosły różnorodność, kolejne wyzwania oraz możliwości w ramach jednolitego rynku. Społeczny aspekt jednolitego rynku – Europejski Model Społeczny – musi jednak pozostać kamieniem węgielnym tożsamości Unii Europejskiej.

W swojej opinii w sprawie: „*Ku obywatelskiej i humanistycznej perspektywie polityki rynku wewnętrznego*”¹ Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (EKES) stwierdził, że ogólnie sektor usług jest dziedziną, w której „*najbardziej widoczne są braki rynku wewnętrznego. Konieczne jest tu bardziej innowacyjne podejście nie tylko w odniesieniu do środków, lecz także do narzędzi*”.

Centrum Monitorowania Jednolitego Rynku (CMJR) utworzono w ramach EKES-u w 1994 r. przy wsparciu Parlamentu Europejskiego, Rady Unii Europejskiej oraz Komisji Europejskiej. Ma ono za zadanie analizować funkcjonowanie jednolitego rynku, rozpoznawać problemy i przeszkody oraz proponować rozwiązania dostrzegane z perspektywy społeczeństwa obywatelskiego w celu przedstawienia wniosków – w tym szczególnym przypadku – przed wyborami do Parlamentu Europejskiego w maju 2014 r.



¹ Opinia EKES-u 466/2012, Dz.U. C 143, 22.5.2012, s. 17.

1. NAJWAŻNIEJSZE WNIOSKI

UE powinna stopniowo zmierzać w kierunku wzajemnego uznawania obejmującego poszczególne rynki. Całe społeczeństwo, a szczególnie sektor budownictwa, skorzystałoby na spójnej, dotyczącej całej UE strategii służącej zwalczaniu międzynarodowych sieci zajmujących się oszustwami. Pilnie konieczne stało się uzgodnienie wspólnych definicji obowiązujących na szczeblu europejskim – to prawdziwe wyzwanie, zwłaszcza, gdy chodzi o rozwiązanie długofalowych problemów. Aby zrealizować ten cel, należy podjąć szereg działań: należałoby wprowadzić minimalne europejskie normy w zakresie nadzoru, europejskie kompendium pojęć podatkowych i społecznych oraz europejski numer ubezpieczenia społecznego. Nie sposób stawić czoła wyzwaniom bez silnych instytucji, zaangażowania oraz prawidłowego wdrożenia, jak również jednolitego prawa socjalnego.

Jeżeli chodzi o sektor budownictwa, możemy wyróżnić 10 najważniejszych wniosków płynących z opinii przedstawionych przez odnośne organizacje społeczeństwa obywatelskiego:

- 1 Wszystkie powinna obowiązywać zasada państwa przeznaczenia²;
- 2 Konkurencja musi opierać się na jakości i równych warunkach działania, a nie na „dumpingu socjalnym”;
- 3 Przepisy jednolitego rynku muszą być prawidłowo transponowane i wdrażane przez wszystkich³;
- 4 Aby osiągnąć prawdziwie wspólne stanowisko i spójność, potrzebujemy wspólnych pojęć i definicji;
- 5 Kluczowe znaczenie ma wydajna i skuteczna współpraca między organami krajowymi;
- 6 Utrzymanie Europejskiego Modelu Społecznego jest niezbędne, jeżeli oczekujemy wsparcia i akceptacji społeczeństwa;
- 7 Wygląda na to, że system kart otwiera praktyczne możliwości w zakresie lepszego monitorowania;
- 8 Siła instytucji oraz odpowiednia stanowczość w stosowaniu przepisów i kontroli⁴, a także wyższe kary finansowe;
- 9 Rzeczywista współpraca między organami publicznymi a partnerami społecznymi to przejaw dobrego rządzenia;
- 10 Należy przestrzegać zasady pomocniczości, aby państwa członkowskie mogły korzystać z narzędzi monitorowania dostosowanych do ich specyfiki.

2. WNIOSKI I ZALECENIA

Zamieszczone poniżej streszczenie zawiera wykaz problemów i wad (wnioski) oraz możliwych rozwiązań (zalecenia). Zawartość prawej strony tabeli niekoniecznie musi odnosić się bezpośrednio do lewej strony.

² Zastosowanie tej zasady oznacza zmianę prawodawstwa.

³ Od organów krajowych po usytuowane na najniższym szczeblu podmioty społeczno-ekonomiczne. Gdyby obydwie dyrektywy były stosowane prawidłowo, stanowiłyby dla siebie nawzajem wzmocnienie.

⁴ Od czarnej listy (samoregulacja, branżowe kodeksy postępowania) po ściganie i wykluczenie z rynku. Podstawą jest pewność prawa.

SHORTCOMINGS (FINDINGS)	PROPOSED SOLUTIONS (RECOMMENDATIONS)
HEADING	
ITEM RELATED TO THE SERVICES DIRECTIVE	
Shortcomings, problems and obstacles highlighted by the various interlocutors in interviews, meetings and publications (12)	Proposals to remedy shortcomings, problems and obstacles
ITEM RELATED TO THE POSTING OF WORKERS DIRECTIVE	
Shortcomings, problems and obstacles highlighted by the various interlocutors in interviews, meetings and publications	Proposals to remedy shortcomings, problems and obstacles (34)

Source (page of the staff working paper where the statement is taken from)

Struktura części „Wnioski i zalecenia”⁵

WADY (WNIOSKI)	PROPONOWANE ROZWIĄZANIA (ZALECENIA)
ADMINISTRACJA	
DEKLARACJE	
45% wszystkich obcokrajowców pracujących bez deklaracji to osoby pracujące w sektorze budownictwa (34)	Należy dopilnować, aby 10 państw członkowskich, w których nie funkcjonuje system uprzednich deklaracji wprowadziło taki system, co sprawi, że (32)...
Nie we wszystkich państwach członkowskich istnieje obowiązek złożenia deklaracji przed delegowaniem (36)	... deklaracją działalności będzie można posługiwać się wszędzie
Deklaracje sprawiające wrażenie prawidłowych mogą służyć tuszowaniu podwójnego księgowania	Deklaracje powinny mieć formę elektroniczną
FORMULARZ A1⁶	
Formularze A1 łatwo sfałszować. Państwa członkowskie pochodzenia nie weryfikują danych z formularza A1 lub jego użycia w państwach członkowskich przeznaczenia (32)	Dostarczanie zweryfikowanego formularza A1 przed rozpoczęciem prac Powiązanie z systemem kart
Znaczna liczba formularzy A1 jest fałszowana lub zawiera błędy i nie jest poddawana sprawdzeniu (99)	Ustalenie statusu zatrudnienia powinno być prawnym obowiązkiem państwa, w którym wykonywane są prace. To państwo musi ocenić na podstawie okoliczności zatrudnienia oraz warunków umowy, czy zgodność/monitorowanie są widoczne. System kart mógłby okazać się przydatny w rozwiązywaniu problemu zagrożeń związanych z oszustwami
RAMY PRAWNE I INSTYTUCJONALNE	
Wydaje się, że ramy prawne i instytucjonalne umożliwiające kontrolę są ograniczone. Innymi słowy: czy obecne ramy prawne i instytucjonalne mogą rozwiązać problemy (np. związane z kontrolami, ochroną danych osobowych, wymiarem społecznym UE itp.)?	

⁵ Dokument roboczy służb: zob. <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.events-and-activities-services-directive>. Jeżeli nie podano strony źródłowej, oznacza to, że stwierdzenie padło podczas dyskusji z opiniodawcami.

⁶ Formularz A1 stanowi potwierdzenie stanu składek na ubezpieczenie społeczne delegowanego pracownika (http://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/index_pl.htm).

SYSTEM KART⁷	
<p>Wygląda na to, że problemem (lub przyczyną błędnego koła) jest ochrona danych osobowych, ponieważ przepisy mogą uniemożliwiać dostęp do określonych informacji:</p> <ul style="list-style-type: none"> - karta nie stanowi zabezpieczenia przed oszustwem, np. podrobieniem lub powieleniem (ale utrudnia takie działania); - korzyści są ograniczone, ponieważ wielu pracowników delegowanych zawiera umowy na bardzo krótki okres; - wymaga się deklaracji w wersji elektronicznej, a te mają formę papierową⁸; - systemy kart funkcjonujące w państwach członkowskich służą różnym celom (35) 	<p>Korzystanie z dowodu tożsamości lub paszportu mogłoby okazać się praktycznym i wykonalnym rozwiązaniem rezerwowym, umożliwiającym właściwym organom przeprowadzenie kontroli (38)</p>
	<p>Karta mogłaby zawierać podstawowe informacje. Inne informacje mogłyby być opcjonalne, np. kwalifikacje zawodowe posiadacza (43)</p>
	<p>Niezbędna jest transgraniczna interoperacyjność systemów (kart)</p>
	<p>Wdrożenie systemu opartego na systemie światła drogowych</p>

ASPEKTY PRAKTYCZNE	
KONSUMENTY	
<p>Organizacje konsumenckie nie wykazały zainteresowania badaniem EKES-u, mimo iż procesy i materiały budowlane są potencjalnie niebezpieczne dla osób trzecich, zarówno na etapie budowy, jak i po jej zakończeniu</p>	
<p>Odpowiedzialność konsumentów w ustalaniu warunków umowy</p>	
OBOWIĄZKI UBEZPIECZENIOWE⁹	
<p>Możliwe szare strefy, jeżeli chodzi o specjalistów z innych państw członkowskich (np. Polska)</p>	
ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRAWNA	
<p>Istnieje tendencja do przesuwania ryzyka w dół łańcucha. Na przykład Belgia narzuca ponoszenie odpowiedzialności prawnej przez głównego wykonawcę (31)</p>	<p>Rada oraz Parlament Europejski zgodziły się na odpowiedzialność prawną wykonawcy i dalszego podwykonawcy lub na zastąpienie jej – w stosownych przypadkach – środkami równoważnymi (18)</p>
<p>Ze względu na wzmożoną presję konkurencji, złożoność i brak przejrzystości, odpowiedzialność ulega rozmyciu – szczególnie w świetle kaskadowej struktury przedsiębiorstw (41)</p>	<p>Szczególnie odpowiedzialność prawną podwykonawcy (art. 12) stanowiła przedmiot rozważań między innymi we Francji, gdzie zajęta wysokie miejsce na „liście życzeń” (sporządzonej przed porozumieniem z dnia 9 grudnia 2013 w sprawie dyrektywy w sprawie egzekwowania) jako wiążąca zasada dla sektora budownictwa, która umożliwiłaby zablokowanie wymyślnych strategii wiążących się z oszustwem (32)</p>
OPÓŹNIENIA W PŁATNOŚCI	
<p>Sektor budownictwa (w szczególności MŚP) pozostaje pod silną presją ze względu na późne</p>	<p>Właściwe wdrożenie dyrektywy w sprawie zwalczania opóźnień w płatnościach (2011/7/UE)</p>

⁷ FIEC oraz EFBWW rozpoczęły badania nad istniejącymi systemami kart z zamiarem ukończenia jednego z nich do czerwca 2014 r. System ten funkcjonuje już w Szwecji. Dania i Norwegia planują jego wprowadzenie.

⁸ Uzasadnia to potrzebę rozwijania elektronicznych usług publicznych. Przykładami godnymi naśladowania są m.in. Estonia i Austria.

⁹ Dokument roboczy służb Komisji zapowiadany na pierwszą połowę 2014 r. Odnosi się to do art. 23 ust. 1 dyrektywy 2006/123/WE i dotyczy działalności, która wiąże się z zagrożeniem bezpieczeństwa lub zdrowia, a przez to – z odpowiedzialnością zawodową.

terminy płatności dokonywanych zarówno przez klientów prywatnych, jak i publicznych	Monitorowanie oraz podejmowanie działań przez stowarzyszenia handlowe (sektor prywatny) oraz władze (sektor publiczny)
	Państwom członkowskim, w których obowiązują krótsze terminy, nie wolno ich wydłużać (dyrektywa nie zabrania przesuwania terminów płatności)
UBEZPIECZENIE	
Występujący od dawna problem ubezpieczeń dla przedsiębiorstw (szczególnie MŚP) działających na terytorium innego państwa członkowskiego ¹⁰	
ZAMÓWIENIA PUBLICZNE¹¹	
Ciągłe dążenie właścicieli lub instytucji zamawiających do najniższej ceny prowadzi do oszustw (35)	Oferenci proponujący najniższą cenę powinni spełnić dodatkowe wymogi (lub wziąć na siebie ciężar dowodu) (38)
Niektóre większe przedsiębiorstwa budowlane przekształciły się w przedsiębiorstwa zarządzania projektem nastawione na tanią, a przez to mniej wykwalifikowaną, siłę roboczą w celu wygrywania przetargów (28)	Promowanie idei „oferty najkorzystniejszej ekonomicznie” oraz spójnego podejścia do odrzucania ofert o nietypowo niskiej cenie (60)
	Pakiety zamówień publicznych są często zbyt obszerne. Uniemożliwia to MŚP odgrywanie roli głównego wykonawcy i za bardzo ogranicza konkurencję.

ASPEKTY PRAWNE	
MŚP	
Presja na działające w sektorze budownictwa MŚP (oraz mikroprzedsiębiorstwa), które zatrudniają pracowników długoterminowo, wywołana napływem tańszych pracowników ze wschodnich państw członkowskich (za wyjątkiem zawodów regulowanych, takich jak usługi pogrzebowe)	
Nadmiernie wysokie koszty społeczne prowadzą do oszustw (35)	
Brak dostępu do rynków transgranicznych (język, ubezpieczenie itp.)	
Złożoność krajowego prawa pracy oraz prawodawstwa europejskiego	EKES wielokrotnie odpowiadał się za stosowaniem zasad inteligentnych regulacji ¹²
SAMOREGULACJA	
Samoregulacja okazała się przydatna i skuteczna w wielu sektorach, np. reklamy lub napojów alkoholowych. Pozwala ona również na pewną elastyczność i możliwość reagowania, czego brakuje w prawodawstwie. Niemniej jednak samoregulacja w sektorze budownictwa wydaje się trudna do osiągnięcia z uwagi na obecną specyfikę tego sektora.	Należy wyciągać wnioski z takich systemów, w których wymaga się po prostu „zmiany klimatu” pod względem odwagi politycznej oraz „pozytywnego samostanowienia” (28)
	Możliwym rozwiązaniem jest wymuszona samoregulacja

¹⁰ Zob. projekt Komisji Europejskiej (DG ENTR) ELIOS, w ramach którego analizuje się, w jaki sposób system odniesienia mógłby pomóc ubezpieczycielom i reasekuratorom w dokonywaniu oceny ryzyka w sposób spójny z celami rynku wewnętrznego (<http://www.elios-ec.eu/en/introduction>). Dnia 31 marca 2014 r. Komisja Europejska przyjęła dokument roboczy służb Komisji (SWD) w sprawie dostępu do ubezpieczenia: http://ec.europa.eu/internal_market/services/services-dir/implementation/2012-communication/index_en.htm.

¹¹ Zob. opinie EKES-u: CESE 979/2008, Dz.U. C 224, 30.8.2008, s. 32, CESE 416/2007, Dz.U. C 161, 13.7.2007, s. 40, CESE 1162/2011, Dz.U. C 318, 29.10.2011, s. 113.

¹² Zob. opinie EKES-u: CESE 1068/2005, Dz.U. C 24, 31.1.2006, s. 39, oraz CESE 984/2011, Dz.U. C 248, 25.8.2011, s. 87.

Prawo jest powoli dostosowywane do rozwoju wydarzeń (np. przejście od gospodarki centralnej do gospodarki prywatnej)	Samoregulacja daje większe możliwości reagowania (i uczestnictwa)
	Europejski kodeks postępowania stworzony na podstawie najlepszych praktyk pomógłby w ustanowieniu norm, np. dotyczących przekazywanych informacji/danych (44)
	Właściwe wdrażanie i egzekwowanie istniejących przepisów byłoby wystarczające, również w kontekście odpowiedzialności różnych odnośnych podmiotów

NADUŻYCIA

FIKCYJNE SAMOZATRUDNIENIE

<p>Duża różnorodność krajowych definicji samozatrudnienia. Transgraniczne nadużycia statusu osoby samozatrudnionej są trudne do oceny i ścigania (99)</p> <p>Samozatrudnienie występuje wtedy, gdy ustalono, iż działalność jest wykonywana:</p> <ul style="list-style-type: none"> poza stosunkiem służbowym dotyczącym wyboru danej działalności; poza stosunkiem służbowym dotyczącym wyboru warunków wynagrodzenia; praca na własną odpowiedzialność; w zamian za wynagrodzenie wypłacane danej osobie bezpośrednio i w pełnej kwocie. <p>Podczas gdy niektóre państwa członkowskie próbowały już stworzyć precyzyjną definicję rozróżniającą pracowników i osoby samozatrudnione w oparciu o zestaw przyjętych z góry kryteriów, złożona faktyczna sytuacja wielu osób sprawia, że w praktyce często ciężko stworzyć taką definicję</p>	<p>Ustanowienie zestawu wspólnych europejskich kryteriów, które stanowiłyby wytyczne umożliwiające określenie charakteru statusu zatrudnienia. Poszanowanie zasady pomocniczości. W zaleceniach MOP z 2006 r. pojęcie „stosunku pracy” było bardzo szerokie, co miało umożliwić działanie przeciwko fikcyjnemu samozatrudnieniu (100)</p> <p>Aby określić, czy istnieje stosunek pracy, należy w pierwszej kolejności skoncentrować się na faktach dotyczących działalności oraz wynagrodzenia pracownika, niezależnie od tego, w jaki sposób stosunek jest scharakteryzowany na przykład w warunkach umowy (100)</p> <p>EKES wzywa do:</p> <ul style="list-style-type: none"> gromadzenia danych dotyczących tzw. „osób samozatrudnionych ekonomicznie zależnych” w UE; określenia wspólnych aspektów w definicjach „osób zatrudnionych” obowiązujących w różnych państwach członkowskich UE. <p>Promowanie ekspertyz umożliwiających szczegółową analizę krajowych doświadczeń, szczególnie w obszarach transgranicznych¹³.</p>
Ukryty stosunek pracy występuje wówczas, gdy pracodawca działa wobec pracownika tak, aby ukryć jego prawdziwy status prawny jako pracownika, i gdy warunki umowy mogą pozbawiać ochrony przysługującej pracownikom (100)	Wiarygodne regulacje oraz definicja fikcyjnego samozatrudnienia pomogłyby osobom samozatrudnionym w dobrej wierze oraz mikroprzedsiębiorstwom. Fikcyjne samozatrudnienie powinno być zwalczane poprzez lepszą rejestrację i monitorowanie faktycznego statusu na rynku pracy
Niektóre programy utworzone w państwach członkowskich w celu rozwijania przedsiębiorczości mogą powodować zakłócenia konkurencji dla osób faktycznie samozatrudnionych, mikroprzedsiębiorstw oraz MŚP (101)	Należy przeprowadzić ocenę skutków dla wszystkich tych kategorii
	Należy rozważyć, w jaki sposób osoby faktycznie samozatrudnione mogą skorzystać ze wspólnych udogodnień, w tym systemów zabezpieczenia społecznego oraz programów emerytalnych

¹³ Zob. opinia EKES-u CESE 639/2010, Dz.U. C 18, 19.1.2011, s. 44.

NIEUCZCIWE PRZEDSIĘBIORSTWA/POSTĘPOWANIE	
Nieuczciwe przedsiębiorstwa przenoszą się z jednego państwa członkowskiego do drugiego, unikając w ten sposób odpowiedzialności karnej	Państwo pochodzenia ma obowiązek położyć kres działaniom niezgodnym z prawem Złe przedsiębiorstwa MUSZĄ mieć zakaz prowadzenia działalności. Oszustwo to kryterium wykluczenia
Niedostateczne egzekwowanie prawa na szczeblu krajowym i transgranicznym	Najważniejszą kwestią jest właściwe egzekwowanie prawa
Przypadki zatrzymywania paszportów pracowników oraz przypadki, w których pracownikom wypłacano jedynie część wynagrodzenia, aby zatrzymać ich na miejscu (41)	Ściganie
W dyrektywie o delegowaniu pracowników skoncentrowano się na problemie „państwo A kontra państwo B” i nie uwzględniono złożoności nieuczciwych przedsiębiorstw funkcjonujących na terytorium wielu państw (37)	
NIEWŁAŚCIWE PRAKTYKI	
W niektórych skrajnych przypadkach pracownicy są wykorzystywani, żyją w skrajnym ubóstwie, a czasami po prostu nie otrzymują (pełnego) wynagrodzenia, co pozwala ich zatrzymać na terenie budowy (27)	„środki (...) obejmują podnoszenie świadomości i kodeksy postępowania; rotację pracowników; ścisłe przestrzeganie zasady »dwóch par oczu«; przejrzyste regulacje dotyczące sponsorowania i zakazu przyjmowania prezentów; ustanowienie centralnych organów ds. przetargów/udzielania zamówień; dokładny opis oferty oraz kontrolę wycen; organizację procedur przetargowych z zachowaniem tajemnicy oferty oraz zapobieganie manipulowaniu ofertami z opóźnieniem; szersze wykorzystanie systemu e-zamówień; dokumentację orzecznictwa oraz szczegółową kontrolę organów nadzorczych; wyłączenie przedsiębiorstw, którym udowodniono popełnienie przestępstw korupcyjnych, oraz sporządzenie czarnych list/rejestrów korupcyjnych” ¹⁴
OSZUSTWA	
Oszustwa polegające na obchodzeniu krajowych przepisów dotyczących zatrudnienia (praca nierejestrowana lub fikcyjne samozatrudnienie) (76) ¹⁵	- Ściganie; - Bardziej wydajne, elastyczne i uproszczone ramy dotyczące nadgodzin w sektorze budownictwa; - Systematyczne wykorzystywanie faktur na materiały budowlane;
Relatywna bezkarność przedsiębiorstw (w której dużą rolę odkrywa wielonarodowy rynek) prowadzi do rozluźnienia tkanki społecznej	- Identyfikatory na terenie budowy (zob. system kart); - Odejście od kryterium najniższej ceny w zamówieniach publicznych; - Powiązanie publicznych baz danych oraz walka z oszustwami; - Powiązanie ograniczeń obciążeń socjalnych i podatkowych z odpowiednią alternatywą gwarantującą równowagę budżetu;

¹⁴ Sprawozdanie Komisji Europejskiej o zwalczaniu korupcji: http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/e-library/documents/policies/organized-crime-and-human-trafficking/corruption/docs/acr_2014_pl.pdf.

¹⁵ Zob. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2055&furtherNews=yes>.

	- Wspieranie zrównoważonego budownictwa oraz rabatów podatkowych. (26)
Problemem jest praktycznie „pozbawione sankcji” środowisko, w którym oszustwa są coraz popularniejsze ¹⁶ (31)	Czarna lista tworzona na podstawie bazy danych VIES jako narzędzie wyboru podwykonawców (32)
	Wyższe kary finansowe zniechęcające do oszustwa
	Wykluczenie z rynku przedsiębiorstw, które dopuściły się oszustw ¹⁷ (27)

RYNEK PRACY	
DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW	
Nie we wszystkich państwach członkowskich istnieje obowiązek złożenia deklaracji przed delegowaniem (36)	Stworzenie bazy danych umożliwiającej śledzenie pracowników – można rozwinąć w tym celu system IMI
Nie we wszystkich państwach członkowskich istnieje obowiązek przedstawienia potwierdzenia kwalifikacji ¹⁸	Konieczne jest stanowisko unijne
W Belgii istnieją przepisy obejmujące agencje pracy tymczasowej, natomiast w innych państwach członkowskich – nie (33)	Reklamowanie za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej praktyk niezgodnych z prawem musi być zakazane (33)
	Pracownicy delegowani powinni być należycie informowani o odnośnych przepisach obowiązujących w państwie przeznaczenia (44)
Nie istnieje coś takiego jak delegowana osoba samozatrudniona (sprzeczność pojęć) (20) ¹⁹	
DUMPING SOCJALNY	
Dumping socjalny jest często „definiowany” subiektywnie. Ogólnie rzecz biorąc, pojmuje się go jako tworzenie sytuacji, w której tańsi pracownicy z innego państwa członkowskiego zajmują miejsca pracy mieszkańców danego państwa. Komisja Europejska opisuje tę praktykę jako sytuację, w której „obcy dostawcy usług mogą zająć miejsca lokalnych dostawców usług ze względu na niższe normy pracy” ²⁰	Należy utrzymać „ostrożną równowagę między swobodą transgranicznego świadczenia usług a potrzebą skutecznych instrumentów umożliwiających monitorowanie i egzekwowanie norm pracy w państwie przyjmującym, o których mowa w ostatecznym porozumieniu dotyczącym dyrektywy usługowej” ²¹
Niezależnie od sposobu definiowania dumpingu socjalnego powszechnie zauważalne jest zagrożenie dla Europejskiego Modelu Społecznego, a w związku z tym – kurczy się poparcie dla integracji europejskiej (15, 25, 76, 104)	Konieczne jest wdrożenie art. 3 TFUE oraz karty socjalnych praw podstawowych pracowników

¹⁶ Na przykład niedorzecznie niska kara finansowa w wysokości 25 EUR nakładana w Belgii od jednego wykorzystywanego pracownika...

¹⁷ Tak jak jest to wdrażane, przykładowo, w Austrii.

¹⁸ Jest to obowiązkowe we Francji i w Polsce.

¹⁹ Opinia EKES-u CESE 2063/2012, Dz.U. C 161, 6.6.2013, s. 14.

²⁰ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471>. M. Bernaciak w opracowaniu pt. „Dumping socjalny: polityczny frazes czy zagrożenie dla norm pracy?”, s. 40 (2012), sugeruje, że „dumping socjalny można zdefiniować jako strategię ukierunkowaną na obniżenie norm społecznych w celu zyskania większej konkurencyjności. Odpowiadają za niego przedsiębiorstwa, ale dotyczy on pośrednio pracowników oraz władz państwa pochodzenia oraz państwa przyjmującego, a także przynosi negatywne skutki w sferze społecznej”.

²¹ <http://www.euractiv.com/social/europe/business-backs-commission-dispat-news-218283>

Często miejscami pracy zajmowanymi przez pracowników będących cudzoziemcami są dokładnie te miejsca pracy, których nie chcieliby pracownicy z danego państwa, dlatego też argument o „zabieraniu miejsc pracy” jest w dużej mierze sporny i populistyczny	Dążenie do pogodzenia swobód rynkowych oraz socjalnych praw podstawowych Przeanalizowanie pomysłu „Europejskiego Interpolu Socjalnego”, wspierającego działania inspektoratów pracy różnych państw członkowskich ²²
Jaka jest rola / jakie jest znaczenie karty socjalnej na jednolitym rynku? Co ze społecznym wymiarem unijnego porządku publicznego?	
MOBILNOŚĆ	
Oczywisty dumping socjalny ma negatywny wpływ na wizerunek UE (35)	Kampanie mające na celu zwiększanie świadomości skierowane do pracowników, informowanie ich o warunkach ramowych przed podpisaniem umowy o pracę
Nawrót podejrzliwości wobec osób z innego państwa, szkodzący nadrzędności prawa (35)	
WYPADKI PRZY PRACY	
Definicje wypadków przy pracy są różne w zależności od państwa członkowskiego. Ma to wpływ na poziom odszkodowania oraz niektóre krajowe systemy opieki zdrowotnej	
ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE	
Chociaż zabezpieczenie społeczne jest wyłączone z zakresu dyrektywy usługowej, nie jest „zadaniem politycznie wykonalnym dla państw członkowskich wdrożenie przepisów dotyczących usług bez obejmującej całą UE harmonizacji przepisów dotyczących zabezpieczenia społecznego, płac oraz warunków itp.”	Właściwe stosowanie rozporządzenia nr 883/2004 (koordynacja systemów socjalnych) (11)
	Utworzenie europejskiego kompendium pojęć podatkowych i społecznych (26)
	Wprowadzenie europejskiego numeru ubezpieczenia społecznego
Obchodzenie przepisów oraz obowiązków socjalnych jest powszechne i prowadzi do zakłóceń na rynku budowlanym	Wdrożenie mechanizmów służących egzekwowaniu warunków w państwie przyjmującym ²³

USŁUGI W RAMACH JEDNOLITEGO RYNKU

KONTROLE

Aby wyśledzić oszustwa, niezbędne jest prowadzenie wyczerpujących dochodzeń (35)	Utworzenie unijnej agencji inspekcji pracy, aby wspomóc państwa członkowskie w radzeniu sobie z oszustwami transgranicznymi oraz zapewnienie opartego na konkretnych przypadkach środka stymulującego dla ustawodawcy, przy jednoczesnej poprawie współpracy między organami krajowymi (szczególnie z państwami członkowskimi borykającymi się z problemami strukturalnymi) Albo: opowiedzenie się za lepszą współpracą między krajowymi inspekcjami pracy w celu ominięcia tak złożonych zagadnień jak krajowe kompetencje i suwerenność
--	--

²² Dyrektywa w sprawie egzekwowania zawiera wzmiankę o propozycji EKES-u zawartej w opinii CESE 970/2010, Dz.U. C 44, 11.2.2011, s. 90.

²³ Oznacza to, że dyrektywa musiałaby zostać zmieniona.

Dalsze problemy, takie jak język, brak dokumentacji na budowie, potwierdzenie zatrudnienia itp. (35)	Przyjrzenie się belgijskiemu systemowi LIMOSA ²⁴ podczas rozważania kwestii systemu wymiany informacji i lepszej kontroli
Podmioty transnarodowe prowadzą działalność w heterogenicznym środowisku prawnym ze względu na rozbieżność ustawodawstw krajowych (35)	Unijny dokument dotyczący zarobków byłby pomocny, gdyby był oparty na bazie danych umożliwiającej państwom członkowskim sprawdzenie autentyczności danych
Nadal brakuje współpracy oddolnej (w tym z partnerami społecznymi) oraz przewidywania, szczególnie w kontekście skali oszustw	Czarna lista tworzona na podstawie bazy danych VIES ²⁵ jako narzędzie wyboru podwykonawcy (32)
Współpraca między organami krajowymi, w tym dalsze rozwijanie programów szkoleniowych, szczególnie ze względu na różnice systemów prawnych oraz odniesień	Deklaracja działalności powinna być stosowana wszędzie (32)
Instrumenty lub organy kontroli mają za mało pracowników i za dużo pracy, a tymczasem działające w dobrej wierze przedsiębiorstwa znikają z rynku (31)	Państwa członkowskie powinny mieć możliwość stosowania obecnych i dodatkowych środków monitorowania lub formalności administracyjnych, które są uznane za skuteczne i konieczne – należy unikać nadmiernie rygorystycznego wdrażania
Im bardziej złożone zadania, tym większe zapotrzebowanie na zasoby	Przyjrzenie się nowym środkom monitorowania lub formułom zgodnym z dyrektywami
NADZÓR RYNKU	
Praktycznie „pozbawione sankcji” środowisko, co ułatwia praktyki wiążące się z oszustwem lub niezgodne z prawem	Wykluczenie z rynku (27)
	Wyższe kary finansowe i sankcje (19)
Duża złożoność rynku sprawia, że organom publicznym ciężko jest sprawować kontrolę, a nieuczciwym przedsiębiorstwom łatwo jest omijać prawo lub uniknąć odpowiedzialności	Rozwiązanie palącej kwestii międzynarodowych agencji pracy (46)
Rozproszona korelacja między regresem obecności państwa (np. ze względu na brak środków lub politycznego zaangażowania ²⁶) w obszarach, w których zawsze wytyczało ono kierunek, a pogorszeniem się ogólnych warunków zatrudnienia, życia i prowadzenia działalności gospodarczej	Widoczne zaangażowanie państwa, któremu towarzyszy większa współpraca administracji na szczeblu krajowym i transgranicznym (26)
	Rozwój rozwiązań w zakresie administracji elektronicznej
USŁUGI NA RYNKU WEWNĘTRZNYM	
Brak zintegrowanego rynku usług wyjaśnia częściowo rozbieżność produktywności USA i UE w ciągu ostatnich 20 lat	Ograniczenie barier powstałych na skutek kosztownego współistnienia przepisów krajowych (78)
Rynki usług są mocno regulowane. Istnieją również istotne rozbieżności w przepisach krajowych, które utrudniają transgraniczne świadczenie usług	
Niepowodzenie dostawców usług we wdrażaniu nowych metod organizacyjnych zwiększających korzyści płynące z ICT	

²⁴ Deklaracja LIMOSA obejmuje delegowanie pracowników, usługi, osoby samozatrudnione, tj. ogólnie zatrudnienie transgraniczne.

²⁵ Unijna baza danych o VAT: http://ec.europa.eu/taxation_customs/taxation/vat/traders/vat_number/index_en.htm. Oznaczałoby to środowisko w pełni elektroniczne, przyjazne dla użytkownika (z np. czerwonym/zielonym światłem) oraz odpowiedzialność krajowej administracji publicznej (np. inspekcji pracy) za obsługę procedur organizacji zaplecza (back-office).

²⁶ Przykładowo spadek liczby inspektorów pracy, punktów kontaktowych służb cywilnych itp. Zasadniczo zastosowanie ma zasada „niech jeszcze mniej ludzi wykonuje jeszcze bardziej skomplikowaną pracę”.

Dyrektywa pozostawia władzom zbyt wiele swobody w zakresie decydowania o tym, co stanowi barierę w przedsiębiorczości lub świadczeniu usług między państwami. Mogą one scharakteryzować takie bariery jako „proporcjonalne” (78)	Prowadzenie wzajemnej oceny powinno przybrać postać stałego przeglądu rozporządzenia dotyczącego usług, aby zachęcić organy regulacyjne do pozbywania się nadmiaru przepisów i ufania przepisom innych
Dysfunkcje na rynkach usług wpływają negatywnie na zdolność euro do absorbowania wstrząsów oraz na prawidłowe funkcjonowanie unii walutowej (79)	
Bariery w przypadku usług są liczniejsze niż w przypadku towarów, możliwość sprzedaży jest ograniczona i wybiórcza, a MŚP mogą mieć problem ze swobodą przedsiębiorczości (79)	
Usunięcie wewnętrznych barier w UE zależy w dużej mierze od uchylecia lub zreformowania krajowych przepisów dotyczących usług (79)	Wiąże się to z pogłębionymi krajowymi reformami dotyczącymi usług, skutkującymi bardziej konkurencyjnymi i lepiej funkcjonującymi rynkami usług we wszystkich państwach, co jest kluczowe i dużo ważniejsze dla wzrostu UE niż na przykład ryzyko handlowe wiążące się z transgranicznymi usługami świadczonymi wewnątrz UE.
Na usługi negatywnie wpływa rozbieżność przepisów lub różnice między państwami członkowskimi ²⁷ (79)	
Korzyści płynące z utworzenia w pełni funkcjonalnego wewnętrznego rynku usług (tj. wykraczającego poza horyzontalną dyrektywę usługową) nie są nadal w pełni rozumiane (79). Czerpanie korzyści z lepiej funkcjonujących rynków usług to nie tylko kwestia większej konkurencyjności (80)	Nie ma nadal nowych szacunków dotyczących usług finansowych, a w przypadku sektorów sieciowych podjęto jedynie robocze próby (wskazujące na istotne korzyści); nie istnieją rzetelne szacunki dotyczące usług świadczonych w ramach wolnych zawodów. W żadnym z trzech obszarów nie istnieje prawdziwie jednolity rynek, co może wskazywać na istotne korzyści w przyszłości; znaczące korzyści gospodarcze płynące z dyrektywy usługowej dopiero teraz zaczynają być dostrzegane, a średnio- i długoterminowe korzyści prawie na pewno spowodują dodanie co najmniej kilku punktów procentowych do unijnego PKB. Zyski są jeszcze większe, jeżeli brać pod uwagę niedostrzegane od dawna korzyści wynikające z mniejszej heterogeniczności przepisów dotyczących usług
Przepisy dotyczące rynku wewnętrznego nie są wdrożone w pełni ²⁸ – niepełne wdrożenie / obciążenia administracyjne i proceduralne utrudniają specjalistom transgraniczne świadczenie usług (97)	Wymaga to istotnych inwestycji w infrastrukturę (gaz, energia, kolej i internet) przez długi okres i na terytorium całej Unii. Wyjątkowym przypadkiem jest jednolity rynek cyfrowy, powiązany z szerszą Europejską agendą cyfrową

²⁷ „Taka »heterogeniczność przepisów« może być bardzo kosztowna dla przedsiębiorstw skoncentrowanych na Europie – w każdym państwie stałe koszty początkowe będą ponoszone oddzielnie i będą musiały się zwrócić zanim inwestycja i wejście na rynek zaczną przynosić zyski. Takie powracające stałe koszty początkowe są niezwykle zniechęcające dla MŚP świadczących usługi, a z pewnością nie pomagają wielu innym dostawcom. (...) Ograniczenie w pewnym stopniu heterogeniczności przepisów w OECD przyniosło już istotne wzrosty napływających bezpośrednich inwestycji zagranicznych”. Sprawozdanie specjalne Centrum Studiów nad Polityką Europejską nr 67, s. 17.

²⁸ Zob. katalog przeszkód stojących na drodze do osiągnięcia jednolitego rynku opracowany przez Centrum Monitorowania Jednolitego Rynku, <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.publications.24626>.

WDROŻENIE DYREKTYWY USŁUGOWEJ	
Fragmentaryczna interpretacja oraz niewłaściwe wdrożenie dyrektywy usługowej	Skuteczne egzekwowanie – inteligentny i szybki sposób generowania wzrostu bez wydawania środków publicznych
	Spójność między wzajemną oceną (peer review) na mocy dyrektywy usługowej oraz wzajemną oceną (mutual evaluation) na mocy dyrektywy w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych
	Zidentyfikowanie obszarów, w których państwa członkowskie nieproporcjonalnie blokują dostęp do pewnych zawodów
	Opowiedzenie się za wzajemnym uznawaniem w przypadkach nieobjętych harmonizacją
	Wyciąganie wniosków z doświadczeń regionów przygranicznych. Współpraca transgraniczna to często cenny, realizowany na niewielką skalę, przykład tego, w jaki sposób może faktycznie działać jednolity rynek.
	Ustanowienie przyspieszonych postępowań w sprawie uchybienia obowiązkowi państwa członkowskiego w przypadku stwierdzenia naruszenia dyrektywy
Dostawcy usług cierpią z powodu nieuzasadnionych praktyk dyskryminacyjnych (narodowość, miejsce zamieszkania)	Państwa członkowskie mają wdrożyć art. 20 ust. 2 dyrektywy usługowej
Nieodpowiedni zakres transgranicznej ochrony ubezpieczeniowej dla dostawców usług	Dialog między zainteresowanymi stronami ²⁹
	Przepisy dyrektywy muszą być stosowane właściwie i egzekwowane poczynszy od najniższego szczebla (zasada „działania zgodnego z ustaleniami”)
Decyzja o zniesieniu pewnych ograniczeń (art. 15 i 16), która w pewnych ograniczonych przypadkach może być uzasadniona w świetle dyrektywy usługowej nadrzędnym interesem publicznym, jest pozostawiona państwom członkowskim – szare strefy / protekcjonizm (83)	Władze oraz właściwe organy muszą prowadzić właściwą analizę proporcjonalności dotyczącą przepisów krajowych oraz systemów zezwoleń
	Podejście oparte na dobrowolności ma ograniczenia i może być bardziej przydatne w dalszym doprecyzowaniu koncepcji „proporcjonalności” oraz ustalaniu, czym dokładnie jest „nadrzędny interes publiczny”
	Otwarta debata na temat przeprowadzonych analiz proporcjonalności oraz stopnia wykorzystania przez państwa członkowskie możliwości działania, a także utrzymanie pewnych ograniczeń, które są najmniej kontrowersyjne
	Państwa członkowskie muszą zawsze przestrzegać meritum dyrektywy lub rozporządzenia, unikać niejasności i wystrzegać się dodawania dodatkowych wymogów (tj. nadmiernie rygorystycznego wdrażania), które mogłyby doprowadzić do dodatkowych i zbędnych wydatków przedsiębiorstw
Chociaż jej zakres jest szeroki, dyrektywa usługowa nie obejmuje całego szeregu ważnych wymogów, które mają bezpośredni wpływ na dostawców usług	Komisja powinna prowadzić dalszą pogłębioną analizę praktycznego funkcjonowania, w tym ogólnie istniejących nadal problemów i barier na rynku usług

²⁹

Zob. przypis 30.

	<p>oraz faktycznych potrzeb odczuwalnych na najniższym szczeblu (83)</p> <p>Analiza ta powinna uwzględniać wszystkie istotne obszary nieobjęte dyrektywą usługową, takie jak kwalifikacje zawodowe, delegowanie pracowników, dyrektywa w sprawie handlu elektronicznego, przepisy ochrony konsumenta dotyczące prawa właściwego (rozporządzenia Rzym I i Rzym II³⁰) lub właściwości sądów (rozporządzenie Bruksela I) (83)</p> <p>Przyjęcie prawdziwie zintegrowanego podejścia względem usług w Europie (83)</p>
Brak nacisku na państwa członkowskie, który wymuszałby postęp (spójność, konwergencja, wspólny interes publiczny itp.)	<p>Przywrócenie oficjalnych sprawozdań, które składała Komisja (DG MARKT) (w 2009 i 2010 r.) poprzez regularne publikowanie szczegółowych „notatek informacyjnych” przekazywanych Radzie ds. Konkurencyjności (i Parlamentowi Europejskiemu), które dotyczyłyby „stanu wdrożenia dyrektywy usługowej” (83)</p> <p>Zmodyfikowana sprawozdawczość powinna koncentrować się na szerszym zagadnieniu stanu jednolitego rynku usług (84)</p> <p>Poza danymi ilościowymi dotyczącymi wdrożenia, sprawozdania powinny również uwzględniać rzeczywiste rezultaty / funkcjonowanie rynków usług na najniższym szczeblu, a także bariery i problemy, których doświadczają przedsiębiorstwa i konsumenci, między innymi w celu zapewnienia większej przejrzystości w pozostałych kwestiach oraz lepszego punktu odniesienia dla czynionych postępów (84)</p>
Brak rzeczywistej perspektywy jednolitego rynku we wszystkich państwach (tj. usługi objęte dyrektywą usługową i te, które wykraczają poza jej zakres ³¹)	<p>Zintegrowane podejście do usług na jednolitym rynku poprzez instrument horyzontalny (83)</p> <p>Potrzeba spójności z innymi dyrektywami i inicjatywami unijnymi (zintegrowane lub holistyczne podejście) (84)</p>
ZAWODY REGULOWANE³²	
<p>Stanowisko Komisji Europejskiej w sprawie ułatwienia dostępu do zawodów regulowanych (tj. forma deregulacji) zagroziłoby szeregowi sektorów działalności, w tym sektorowi budownictwa</p> <p>Mogłoby to również doprowadzić do zatarcia granic między zawodami oraz rozmycia odpowiedzialności, co będzie powodowało zmniejszenie zaufania publicznego do dostawców usług</p>	Regulacja oznacza istnienie wyższego poziomu kontroli (29)

³⁰ http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/judicial_cooperation_in_civil_matters/l16027_en.htm

³¹ Prywatne usługi ochroniarskie, transport miejski, usługi taksówkarskie, opieka zdrowotna, usługi społeczne oraz usługi agencji pracy tymczasowej. Zwrócono również uwagę na inne zagadnienia, takie jak problem z uznawaniem kwalifikacji zawodowych, liczba zawodów i specjalizacji regulowanych, podwójne ubezpieczenie oraz brak wzajemnego uznawania, a także sprzeczne normy krajowe.

³² Zob. również działanie Komisji Europejskiej na rzecz przejrzystości polegające na ocenie dostępu do zawodów regulowanych: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-897_pl.htm.

Wystrzeżenie się deregulacji w pewnych sektorach, w tym w budownictwie	Skuteczne wdrożenie nowej dyrektywy w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych
Zawody regulowane są różne w różnych państwach członkowskich (38)	

WSPÓŁPRACA

ADMINISTRACJA ELEKTRONICZNA

Nierówne wdrażanie przez państwa członkowskie rozwiązań w zakresie administracji elektronicznej	Wdrożenie szybkich, przyjaznych użytkownikowi (szczególnie MŚP), wielojęzycznych i tańszych rozwiązań w zakresie administracji elektronicznej, wykorzystujących w pełni potencjał ICT (32)
Pewne obiecujące rozwiązania w zakresie administracji elektronicznej okazały się niewydajne ³³	

KOMUNIKACJA

Nawet gdy korzysta się z wyszukiwarki, ciężko jest znaleźć odpowiednie i przydatne strony internetowe; nie ma odpowiedniego ukierunkowania na krajowe przedsiębiorstwa i pracowników, wielojęzyczność nadal nie jest powszechna, na stronach brakuje aktualizacji itp. Potencjał sieci pozostaje w dużej mierze niewykorzystany ³⁴ . Zgodnie z art. 4 dyrektywy o delegowaniu pracowników każde państwo członkowskie prowadzi biuro łącznikowe zajmujące się kwestią delegowania pracowników.	Odnośne krajowe i europejskie strony internetowe powinny być zaktualizowane poprzez zamieszczenie na nich łącza do internetowych źródeł informacji państw członkowskich, których dotyczy przeniesienie delegowanych pracowników ³⁵
	Bardziej zacieśniona współpraca między organami publicznymi (np. system oparty na systemie świateł drogowych, bazy danych itp.)
	Zaangażowanie DG EMPL w zarządzanie informacjami
	Poprawa i usprawnienie współpracy poprzez sieci pomiędzy biurami łącznikowymi oraz organami monitorującymi na miejscu, wymiana informacji oraz danych między instytucjami i państwami (zob. np. SIRS w Belgii i DNLF we Francji ³⁶). Porozumienia między organami publicznymi i partnerami społecznymi są skutecznymi środkami wymagającymi wdrożenia (zob. porozumienie podpisane 22 czerwca 2012 r. w Belgii między odnośnymi organami publicznymi a partnerami społecznymi z sektora budownictwa)

ORGANY REGIONALNE I LOKALNE

	Zaangażowanie organów regionalnych i lokalnych w projekty unijne poprzez współpracę administracyjną (76)
--	--

PUNKTY KOMPLEKSOWEJ OBSŁUGI³⁷

Punkty kompleksowej obsługi są niedostatecznie wykorzystywane i mało znane, a ponadto brakuje wystarczających informacji o sposobie kontaktowania się z nimi (46)	<ul style="list-style-type: none"> Przydatny byłby jednolity portal unijny (mogłoby to pomóc w przezwyciężeniu potencjalnych problemów wynikających z rozbieżności kompetencji i podejść – szczególnie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy – lub norm – przykładowo dotyczących urządzeń technicznych, takich jak dźwigi czy duże maszyny budowlane,
---	---

³³ Stwierdzenie dotyczy wysoko cenionego niegdyś systemu Simplex w Portugalii, który obecnie boryka się z problemem braku zasobów.

³⁴ Zob. podane strony internetowe dotyczące praktyk, takich jak fikcyjne samozatrudnienie: <http://www.stopsocialdumping.eu/> oraz <http://www.faire-mobilitaet.de/>.

³⁵ Zob. wspólna strona internetowa EFBWW/FIEC dotycząca delegowania pracowników: <http://www.posting-workers.eu/>.

³⁶ <http://www.emploi.belgique.be/sirs.aspx> oraz <http://www.economie.gouv.fr/dnlf>.

³⁷ http://ec.europa.eu/internal_market/eu-go/.

	<p>homologacji, licencji itp. – obowiązujących na szczeblu krajowym); (32)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Punkty kompleksowej obsługi powinny istnieć nie tylko w internecie, lecz również mieć rzeczywiste oddziały; • Kampania promocyjna obejmująca całą UE
Problemy z funkcjonowaniem punktów kompleksowej obsługi dotyczą potwierdzenia tożsamości, korzystania z podpisów elektronicznych itp. (75)	Lepsze informowanie o tymczasowym świadczeniu usług oraz kwestiach technicznych
Punkty kompleksowej obsługi nie wystarczają do zapewnienia pomocy wysokiej jakości oraz odpowiednich usług (75)	<ul style="list-style-type: none"> • Dokonanie wyboru informacji, które są naprawdę istotne, np. przekazywanie właściwych i kompleksowych informacji na temat praw pracowniczych oraz systemów opodatkowania w danym państwie (szczególnie dot. podatku VAT); (75) • Dopilnowanie, aby punkty kompleksowej obsługi były rzeczywistymi platformami transakcyjnymi służącymi realizacji procedur, przez co wykraczałyby poza bierne przekazywanie informacji; • Zwiększenie przystępności oraz ograniczenie biurokracji (w ramach punktów kompleksowej obsługi oraz pod względem ogólnego skrócenia procedur) <p>Punkty kompleksowej obsługi muszą oznaczać uproszczenie administracji (75)</p>
Różnice między poszczególnymi państwami członkowskimi (35)	<p>Punkty kompleksowej obsługi muszą przekazywać informacje na temat przepisów w zakresie zatrudnienia oraz spraw socjalnych obowiązujących w różnych państwach członkowskich</p> <p>Oparty na równości dialog oraz wymiana najlepszych praktyk między punktami kompleksowej obsługi we wszystkich państwach członkowskich</p>
Kampanie mające na celu zwiększanie świadomości oraz kampanie informacyjne nie są prowadzone zgodnie z dyrektywą usługową ³⁸ (81)	<p>Terminowe kampanie informacyjne z udziałem podmiotów wspierających kampanię, np. izb handlowych;</p> <p>Zwiększenie spójności między polityką a rezultatami lub konsekwencjami na najniższym szczeblu</p>
Istnieją różne źródła, a tymczasem jednolity portal (tj. idealny punkt kompleksowej obsługi) stanowiłby oczywistą wartość dodaną, ułatwiając życie wszystkim stronom (82)	Wdrożenie koncepcji punktu kompleksowej obsługi na wszystkich etapach procesu
Brak wielojęzyczności, podczas gdy punkty kompleksowej obsługi mają ułatwiać działalność transgraniczną (82)	Do wyboru powinien być przynajmniej język angielski, przy czym wielojęzyczność pozwoliłaby dotrzeć do szerszego grona odbiorców

³⁸ Stowarzyszenie Eurochambres zwróciło uwagę na brak synchronizacji między wdrożeniem dyrektywy a kampaniami informacyjnymi w pewnych państwach członkowskich.

	Podpisanie przez państwa członkowskie „karty punktów kompleksowej obsługi”, zawierającej wskaźniki ilościowe (84)
SOLVIT	
SOLVIT nie jest dostatecznie wykorzystywany ³⁹ (78)	Zwiększenie liczby pracowników oraz budżetu Poprawa komunikacji i informacji (względem konsumentów oraz mediów)
SYSTEM WYMIANY INFORMACJI NA RYNKU WEWNĘTRZNYM (IMI)	
Możliwe, że system IMI jest niedostatecznie wykorzystywany (75)	Lepsze wykorzystanie systemu IMI do szybszej i skuteczniejszej komunikacji ⁴⁰
WSPÓŁPRACA	
Współpraca między organami publicznymi jest niewystarczająca. Istnieje przekonanie, że sieci IMI ⁴¹ i SOLVIT są niedostatecznie wykorzystywane (40)	
Współpraca między wykonawcami a organami publicznymi jest kluczowa dla ostatecznego rozwiązania określonych problemów (27)	Aktualizowanie informacji dotyczących wymogów krajowych poprzez współpracę poszczególnych punktów kompleksowej obsługi (46)
WZAJEMNA OCENA	
Wzajemna ocena stanowi zbyt duże obciążenie dla organów publicznych	Dokonanie oceny korzyści płynących z procedury wzajemnej oceny oraz wiążącego się z nią obciążenia
WZAJEMNE UZNAWANIE	
Wzajemne uznawanie akredytacji oraz zezwoleń wydawanych na podstawie dyrektyw unijnych dotyczących danego sektora (fluorowane gazy cieplarniane, charakterystyka energetyczna budynków, gospodarowanie odpadami itp.)	

³⁹ Zob. opinie EKES-u w sprawie IMI: (CESE 1848/2011, Dz.U. C 43, 15.2.2012, s. 14). Zob. również opinie EKES-u w sprawie Aktu o jednolitym rynku (CESE 525/2011, Dz.U. C 132, 3.5.2011, s. 47, CESE 1583/2011, Dz.U. C 24, 28.1.2012, s. 99, CESE 1575/2012, Dz.U. C 299, 4.10.2012, s. 165, CESE 2039/2012, Dz.U. C 76, 14.3.2013, s. 24), w których mowa jest o niedostatecznej liczbie pracowników oraz niedostatecznych zasobach SOLVIT. SOLVIT jest, ogólnie rzecz biorąc, niewidoczny (przykładowo wiele organizacji społeczeństwa obywatelskiego i lokalnych izb handlowych zupełnie nie jest świadomych istnienia SOLVIT).

⁴⁰ Zob. opinia EKES-u CESE 1848/2011, Dz.U. C 43, 15.2.2012, s. 14.

⁴¹ Zob. http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/. System wymiany informacji na rynku wewnętrznym (IMI) to narzędzie komunikacji i informacji przeznaczone dla organów publicznych, które ma służyć wymianie najlepszych praktyk we wdrażaniu dyrektyw (zob. rozporządzenie (UE) nr 1024/2012). Dotyczy to m.in. kwestii usług, delegowania pracowników oraz kwalifikacji zawodowych.

ZAŁĄCZNIK

CELE I METODOLOGIA

EKES pragnie przedstawić realistyczny obraz stanu faktycznego oraz instrumentów (obecnie dostępnych lub rozwijanych), które są niezbędne do całkowitego zlikwidowania wad. Przedstawione tu wnioski oparte są na⁴²:

- ocenie odnośnych dokumentów oraz danych pochodzących z różnych źródeł (instytucji, mediów, kręgów akademickich, partnerów społecznych, grup interesu, ośrodków analitycznych itp.);
- ocenie przeprowadzonych przez delegację złożoną z przedstawicieli EKES-u⁴³ rozmów z partnerami społecznymi z sektora budownictwa oraz organami publicznymi w 6 państwach członkowskich (Belgia, Francja, Niemcy, Polska, Portugalia i Rumunia) oraz europejskimi partnerami społecznymi, instytucjami oraz ośrodkami analitycznymi z siedzibą w Brukseli;
- odnośnych opiniach EKES-u.

Z różnych względów⁴⁴ możliwe jest istnienie rozbieżności między dostrzeganymi wadami a dokładną sytuacją na najniższym szczeblu (można słusznie powiedzieć, że mamy do czynienia z ruchomym celem), niemniej jednak sprawozdanie ma na celu przedstawienie szeregu potencjalnych rozwiązań, z których będą mogli wybierać decydenci.

DYREKTYWY W PIGUŁCE

Cel dyrektywy usługowej (2006/123/WE)	Cel dyrektywy o delegowaniu pracowników (96/71/WE)	Cel dyrektywy w sprawie egzekwowania (COM(2012) 131) ⁴⁵
<p>Ułatwienie korzystania ze swobody przedsiębiorczości przez dostawców usług oraz swobody przepływu usług, przy jednoczesnym zachowaniu wysokiej jakości usług.</p> <p>Uproszczenie procedur administracyjnych</p> <p>Wylimitowanie dyskryminacyjnych, powielanych lub nieproporcjonalnych wymogów</p> <p>Wzmocnienie współpracy administracyjnej między państwami członkowskimi</p> <p>Wzmocnienie praw konsumenta</p>	<p>Umożliwienie swobodnego transgranicznego świadczenia usług przy jednoczesnym zagwarantowaniu ochrony praw i warunków pracy pracowników delegowanych na terytorium całej Unii Europejskiej;</p>	<p>Umożliwienie lepszego i bardziej jednolitego wdrożenia, stosowania i egzekwowania dyrektywy 96/71/WE, w tym zapewnienie środków służących zapobieganiu nadużyciom lub obchodzeniu obowiązujących przepisów oraz karaniu takich działań.</p> <p>Zapewnienie poszanowania dla właściwego poziomu ochrony praw pracowników delegowanych, szczególnie egzekwowanie warunków zatrudnienia obowiązujących w miejscu wykonywania usług,</p>

⁴² Ocena odpowiedzi udzielonych w kwestionariuszu zostanie dodana do sprawozdania w formie załącznika na późniejszym etapie.

⁴³ Członkowie Centrum Monitorowania Jednolitego Rynku: Ivan VOLEŠ, Ulrich SCHRÖDER (Grupa I), Christoph LECHNER, Martin SIECKER, przewodniczący Sekcji Jednolitego Rynku, Produkcji i Konsumpcji (INT, obydwaj Grupa II), Jorge PEGADO LIZ (Grupa III). Członkowie Centrum Monitorowania Rynku Pracy: Ana BONTEA (Grupa I), Denis MEYNENT (Grupa II, wiceprzewodniczący Centrum Monitorowania Rynku Pracy), Eugen LUCAN (Grupa III).

⁴⁴ Zgłoszone problemy mogą stanowić wyraz określonych interesów ekonomicznych, krajowe konteksty mogą być różne itp.

⁴⁵ Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych Parlamentu Europejskiego głosowała nad sprawozdaniem dnia 18 marca 2014 r. Zob. przypis 50.

przy jednoczesnym ułatwieniu korzystania ze swobody świadczenia usług przez dostawców usług oraz promowaniu uczciwej konkurencji wśród dostawców usług.

DYREKTYWA USŁUGOWA

Na mocy dyrektywy ustanowione zostają **ogólne ramy prawne ułatwiające korzystanie ze swobody przedsiębiorczości przez dostawców usług oraz swobodnego przepływu usług**. Dyrektywa opiera się na czterech następujących filarach:

- ułatwienie dostawcom usług korzystania ze swobody przedsiębiorczości oraz swobody świadczenia usług w UE;
- zwiększenie praw odbiorców usług jako użytkowników usług;
- wspieranie jakości usług;
- ustanowienie skutecznej współpracy administracyjnej między państwami członkowskimi.

Dyrektywa określa ogólne ramy prawne dla usług świadczonych za wynagrodzeniem (z wyjątkiem sektorów wyłączonych) przy jednoczesnym uwzględnieniu specyficznego charakteru niektórych rodzajów działalności i zawodów. Dyrektywą objętych zostało wiele rodzajów działalności usługowej reprezentujących ok. 40% unijnego PKB i zatrudnienia.

Dotyczy ona sektorów takich jak **budownictwo** oraz branże rzemieślnicze (...), większości **zawodów regulowanych** (np. prawników, architektów, inżynierów i księgowych)⁴⁶.

Artykuł 17⁴⁷ tej dyrektywy stanowi, iż **art. 16** („Państwa członkowskie uznają prawo usługodawców do świadczenia usług w państwie członkowskim innym niż to, w którym prowadzą oni przedsiębiorstwo. Państwo członkowskie, w którym świadczona jest usługa, zapewnia możliwość swobodnego podjęcia i prowadzenia działalności usługowej na swoim terytorium”) **nie ma zastosowania do (...) zagadnień objętych dyrektywą 96/71/WE** (dyrektywą o delegowaniu pracowników).

DYREKTYWA O DELEGOWANIU PRACOWNIKÓW

W sektorze budownictwa obowiązują podstawowe warunki określone w układach zbiorowych pracy oraz przepisach⁴⁸.

- a) maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku;
- b) minimalny wymiar płatnych urlopów rocznych;
- c) minimalna stawka płacy*, wraz ze stawką za nadgodziny;
- d) warunki udostępnienia pracowników, w szczególności przez agencje pracy tymczasowej⁴⁹;
- e) zdrowie oraz bezpieczeństwo i higiena pracy;
- f) środki ochrony stosowne do warunków pracy kobiet ciężarnych, powracających do pracy po porodzie, dzieci i młodzieży;

⁴⁶ Inne obszary to handel detaliczny, usługi dla przedsiębiorstw (np. utrzymanie biur, doradztwo w dziedzinie zarządzania i reklama), turystyka, usługi dotyczące nieruchomości oraz prywatne instytucje oświatowe.

⁴⁷ Artykuł 17 ust. 6 stanowi, iż art. 16 nie ma zastosowania do „zagadnień objętych przepisami tytułu II dyrektywy 2005/36/WE wraz z wymogami państw członkowskich, w których usługi są świadczone, które zastrzegają daną działalność dla przedstawicieli konkretnego zawodu”.

⁴⁸ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=pl>

⁴⁹ Zob. dyrektywa 2008/104/WE w sprawie pracy tymczasowej.

g) równość traktowania mężczyzn i kobiet oraz inne przepisy dotyczące niedyskryminacji;

* Na potrzeby tej dyrektywy pojęcie minimalnych stawek płacy jest definiowane w prawie krajowym lub na podstawie praktyki państwa członkowskiego, do którego delegowany jest pracownik.

DYREKTYWA W SPRAWIE EGZEKWOWANIA

Celem dyrektywy w sprawie egzekwowania jest poprawa wdrożenia, stosowania oraz egzekwowania dyrektywy o delegowaniu pracowników.

Artykuł 4 ⁻⁵⁰ *Stwierdzenie rzeczywistego delegowania i zapobieganie nadużyciom i obchodzeniu przepisów*

1. Dla celów wdrażania, stosowania i egzekwowania dyrektywy 96/71/WE właściwe organy dokonują całościowej oceny wszystkich uznanych za niezbędne elementów faktycznych, w tym zwłaszcza elementów określonych w ust. 2 i 3 niniejszego artykułu. Elementy te mają pomóc właściwym organom przy przeprowadzaniu kontroli oraz w sytuacji, gdy istnieją podstawy, by sądzić, że dany pracownik nie może zostać uznany za pracownika delegowanego zgodnie z dyrektywą 96/71/WE. Elementy te mają charakter orientacyjny w całościowej ocenie, którą należy przeprowadzić, i w związku z tym nie rozpatruje się ich osobno.

2. Aby ustalić, czy przedsiębiorstwo rzeczywiście prowadzi znaczącą działalność inną niż działalność zarządcza lub administracyjna o charakterze wyłącznie wewnętrznym, właściwe organy dokonują – biorąc pod uwagę szeroki przedział czasowy – całościowej oceny wszystkich elementów faktycznych cechujących taką działalność prowadzoną przez przedsiębiorstwo w państwie członkowskim prowadzenia działalności i, w razie konieczności, w przyjmującym państwie członkowskim. Do elementów tych mogą należeć w szczególności:

a) miejsce, w którym przedsiębiorstwo ma statutową siedzibę i administrację, korzysta z pomieszczeń biurowych, płaci podatki i składki na ubezpieczenie społeczne oraz – w stosownych przypadkach – zgodnie z prawem krajowym jest uprawnione do wykonywania zawodu lub jest zarejestrowane w izbach handlowych lub organizacjach branżowych;

b) miejsce, w którym prowadzi się nabór pracowników delegowanych i z którego są oni delegowani;

c) prawo właściwe dla umów zawieranych przez przedsiębiorstwo ze swoimi pracownikami z jednej strony, oraz prawo właściwe dla umów zawieranych z klientami przedsiębiorstwa z drugiej;

d) miejsce, w którym przedsiębiorstwo prowadzi znaczącą działalność gospodarczą, oraz w którym zatrudnia personel administracyjny;

e) liczba wykonanych umów lub wielkość obrotu uzyskanego w państwie członkowskim prowadzenia działalności, z uwzględnieniem szczególnej sytuacji m.in. nowo powstałych przedsiębiorstw i MŚP.

3. Aby ocenić, czy delegowany pracownik tymczasowo wykonuje swoją pracę w innym państwie członkowskim niż państwo, w którym zwyczajowo pracuje, uwzględnia się wszystkie elementy faktyczne cechujące taką pracę i sytuację danego pracownika.

Do elementów tych mogą należeć w szczególności:

a) fakt, że praca jest wykonywana przez ograniczony okres w innym państwie członkowskim;

b) data rozpoczęcia delegowania;

c) fakt, że pracownik delegowany jest do innego państwa członkowskiego niż państwo, w którym lub z którego ten pracownik zwyczajowo wykonuje swoją pracę zgodnie z rozporządzeniem (WE) nr 593/2008 (Rzym I) lub z Konwencją Rzymską;

d) fakt, że po zakończeniu wykonywania pracy lub usług, do wykonania których został delegowany, pracownik wraca do państwa członkowskiego, z którego został delegowany, lub ma w tym państwie

⁵⁰ Artykuł 4 rezolucji ustawodawczej Parlamentu Europejskiego przyjętej w dniu 16 kwietnia 2014 r. (P7_TA-PROV(2014)0415, tekst tymczasowy).

ponownie podjąć pracę;

e) charakter działalności;

f) fakt, że pracodawca delegujący pracownika zapewnia mu transport, zakwaterowanie z wyżywieniem lub samo zakwaterowanie lub zapewnia zwrot odnośnych kosztów, a jeżeli tak – w jaki sposób jest to zapewniane lub jaka jest metoda stosowana przy zwrocie kosztów;

g) fakt, że na danym stanowisku pracował w poprzednich okresach ten sam lub inny pracownik (delegowany).

4. Brak spełnienia jednego lub większej liczby elementów faktycznych określonych w ust. 2 i 3 nie oznacza automatycznie, że dana sytuacja nie stanowi delegowania. Ocenę tych elementów dostosowuje się do każdego konkretnego przypadku oraz uwzględnia się specyfikę danej sytuacji.

5. Elementy, o których mowa w niniejszym artykule, wykorzystywane przez właściwe organy do przeprowadzenia całościowej oceny tego, czy dana sytuacja stanowi rzeczywiste delegowanie, można również uwzględniać w celu określenia, czy dana osoba odpowiada obowiązującej definicji pracownika zgodnie z art. 2 ust. 2 dyrektywy 96/71/WE. Państwa członkowskie powinny kierować się między innymi faktami dotyczącymi wykonywania pracy, podporządkowania i wynagrodzenia pracownika, niezależnie od tego, w jaki sposób stosunek łączący strony jest określany w porozumieniu między nimi, niezależnie od tego czy porozumienie to ma formę umowy czy nie.

EUROPEJSKI KOMITET EKONOMICZNO-SPOŁECZNY O DYREKTYWACH

EKES wydał szereg opinii na temat usług oraz delegowania pracowników. W swojej opinii w sprawie wymiaru społecznego i środowiskowego rynku wewnętrznego⁵¹ przywołał fakt, iż „*integracja rynku pracy jest najlepszym zabezpieczeniem przed wykluczeniem społecznym*”. Można do tego dodać stwierdzenie, iż choć rynek ten z definicji ma charakter międzynarodowy, zatrudnienie pozostaje związane z poziomem krajowym. Logiczne jest, że taka sytuacja rodzi pytanie o spójność w ramach jednolitego rynku albo też jej brak: strategie unijne ukierunkowane na integrację będą problematyczne (lub będą kończyły się niepowodzeniem), jeżeli zabraknie jednolitego transgranicznego fundamentu. W swojej opinii w sprawie delegowania pracowników w ramach świadczenia usług⁵² EKES „*wezwał do wzmocnienia przepisów w zakresie delegowania pracowników m.in. poprzez jaśniejsze sformułowanie i uściślenie zapisów dyrektywy w sprawie delegowania pracowników oraz zacieśnienie współpracy między organami państw członkowskich*”. Stwierdził również, że istnieje zdecydowana potrzeba „*skoncentrowania się na poprawie wdrażania oraz skutecznej współpracy administracyjnej między państwami członkowskimi*”, w szczególności w celu zapobiegania zbędnym kosztom administracyjnym. „*W celu upowszechniania transgranicznego świadczenia usług w klimacie uczciwej konkurencji ważne jest zapewnienie równych minimalnych warunków zatrudnienia, zgodnie z krajowymi przepisami oraz układami zbiorowymi pracy*”.

EKES odniósł się do kwestii orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości dotyczącego dyrektywy o delegowaniu pracowników w swoich opiniach: w sprawie społecznego wymiaru rynku wewnętrznego⁵³ oraz Akt o jednolitym rynku – dwanaście dźwigni⁵⁴. EKES wezwał do:

- doprecyzowania i poprawy przepisów dyrektywy o delegowaniu pracowników;
- skuteczniejszej współpracy między organami państw członkowskich;
- wdrożenia zasady niedyskryminacji w odniesieniu do warunków pracy i wynagrodzenia;
- konsultacji z partnerami społecznymi;
- niedyskryminowania przedsiębiorstw na rynku wewnętrznym.

⁵¹ CESE 36/2009, Dz.U. C 182, 4.8.2009, s. 1.

⁵² CESE 1387/2012, Dz.U. C 351, 15.11.2012, s. 61.

⁵³ CESE 970/2010, Dz.U. C 44, 11.2.2011, s. 90.

⁵⁴ CESE 1583/2011, Dz.U. C 24, 28.1.2012, s. 99.

ODNOŚNE OPINIE EKES-u		
OPINIE EKES-u	ODNIESIENIE	SPRAWOZDAWCA
Dyrektywa usługowa	CESE 137/2005, <u>Dz.U. C 221, 8.9.2005, s. 113</u>	A. METZLER E. EHNMARK
Wewnętrzny rynek usług – rynek pracy a wymogi ochrony konsumenta	CESE 793/2007, <u>Dz.U. C 175, 27.7.2007, s. 14</u>	K. ALLEWELDT
Wymiar społeczny i środowiskowy rynku wewnętrznego	CESE 36/2009, <u>Dz.U. C 182, 4.8.2009, s. 1</u>	A. ADAMCZYK
Społeczny wymiar rynku wewnętrznego	CESE 970/2010, <u>Dz.U. C 44, 11.2.2011, s. 90</u>	T. JANSON
Jednolity rynek usług	CESE 1161/2011, <u>Dz.U. C 318, 29.10.2011, s. 109</u>	M. SIECKER
Uznawanie kwalifikacji zawodowych	CESE 1046/2012 <u>Dz.U. C 191, 29.6.2012, s. 103</u>	A. METZLER
Delegowanie pracowników	CESE 1387/2012, <u>Dz.U. C 351, 15.11.2012, s. 61</u>	T. JANSON
Europejski znak społeczny	CESE 1820/2012, <u>Dz.U. C 76, 14.3.2013, s. 20</u>	A. RODERT
Nadużywanie statusu samozatrudnienia	CESE 2063/2012 <u>Dz.U. C 161, 6.6.2013, s. 14</u>	M. SIECKER
Nowe tendencje w dziedzinie samozatrudnienia: konkretny przypadek samozatrudnienia ekonomicznie zależnego	CESE 639/2010, <u>Dz.U. C 18, 19.1.2011, s. 44</u>	J.M. ZUFIAUR NARVAIZA
Zrównoważona konkurencyjność branży budowlanej	CESE 2295/2012, <u>Dz.U. C 198, 10.7.2013, s. 45</u>	L. PLOSCEANU

POWIĄZANE OPINIE EKES-u		
Akt o jednolitym rynku – określenie brakujących środków	CESE 3154/2013, <u>Dz.U. C 67, 6.3.2014, s. 53</u>	B. FEDERSPIEL, I. VOLEŠ, M. SIECKER
Akt o jednolitym rynku II – razem na rzecz wspólnego wzrostu gospodarczego	CESE 2039/2012, <u>Dz.U. C 76, 14.3.2013, s. 24</u>	M. SIECKER, I. VOLEŠ, B. FEDERSPIEL
Akt o jednolitym rynku – dwanaście dźwigni na rzecz pobudzenia wzrostu gospodarczego i wzmocnienia zaufania	CESE 1583/2011, <u>Dz.U. C 24, 28.1.2012, s. 99</u>	I. VOLEŠ, B. FEDERSPIEL, M. SIECKER
Kluczowe działania na rzecz Aktu o jednolitym rynku II	CESE 1575/2012, <u>Dz.U. C 299, 4.10.2012, s. 165</u>	I. VOLEŠ, B. FEDERSPIEL, M. SIECKER
W kierunku Aktu o jednolitym rynku – w stronę społecznej gospodarki rynkowej o wysokiej konkurencyjności	CESE 525/2011 <u>Dz.U. C 132, 3.5.2011, s. 47</u>	I. VOLEŠ, B. FEDERSPIEL, M. SIECKER
Małe przedsiębiorstwo, wielki świat – nowe partnerstwo na rzecz pomocy MŚP w wykorzystaniu szans na światowych rynkach	CESE 1293/2012, <u>Dz.U. C 229, 31.7.2012, s. 49</u>	I. VOLEŠ
Ku obywatelskiej i humanistycznej perspektywie polityki rynku wewnętrznego	CESE 466/2012, <u>Dz.U. C 143, 22.5.2012, s. 17</u>	J. PEGADO LIZ