Parlament Europejski
2024-2029

Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

2025/2133(INI)

17.7.2025

PROJEKT SPRAWOZDANIA

w sprawie rozwiązania problemu łańcuchów podwykonawców i roli pośredników w celu ochrony praw pracowniczych
(2025/2133(INI))

Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

Sprawozdawca: Johan Danielsson

PR_INI

SPIS TREŚCI

Strona

PROJEKT REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO 3

UZASADNIENIE 9

ZAŁĄCZNIK: WYKAZ PODMIOTÓW, OD KTÓRYCH SPRAWOZDAWCA OTRZYMAŁ INFORMACJE 11

PROJEKT REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO

w sprawie rozwiązania problemu łańcuchów podwykonawców i roli pośredników w celu ochrony praw pracowniczych
(2025/2133(INI))

Parlament Europejski,

– uwzględniając Europejski filar praw socjalnych,

– uwzględniając dyrektywę 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług[1] zmienioną dyrektywą (UE) 2018/957,

– uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniającą rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”)[2],

– uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/36/UE z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie zapobiegania handlowi ludźmi i zwalczania tego procederu oraz ochrony ofiar, zastępującą decyzję ramową Rady 2002/629/WSiSW, zmienioną dyrektywą (UE) 2024/1712[3],

– uwzględniając sprawozdanie Komisji z 30 kwietnia 2024 r. dotyczące stosowania i wykonywania dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z 28 czerwca 2018 r. zmieniającej dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (COM(2024)0320),

– uwzględniając sprawozdanie Komisji z 26 maja 2025 r. pt. „Ocena Europejskiego Urzędu ds. Pracy” (COM(2025)0256),

– uwzględniając komunikat Komisji z 3 grudnia 2020 r. pt. „Strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027 – Bezpieczeństwo i higiena pracy w zmieniającym się świecie pracy” (COM(2021)0323), w tym podejście oparte na „Wizji zero” do zgonów związanych z pracą w UE,

– uwzględniając publikację Komisji z maja 2020 r. pt. „Making Socially Responsible Public Procurement Work – 71 Good Practice cases” [Skuteczne funkcjonowanie społecznie odpowiedzialnych zamówień publicznych – 71 przykładów dobrych praktyk][4],

– uwzględniając sprawozdanie Europejskiego Urzędu ds. Pracy z 2025 r. pt. „Posting of

[1] Dz.U. L 18 z 21.1.1997, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1996/71/oj.
[2] Dz.U. L 159 z 28.5.2014, s. 11, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/67/oj.
[3] Dz.U. L 101 z 15.4.2011, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2011/36/oj.
[4] https://data.europa.eu/doi/10.2826/844552.

third-country nationals: Contracting chains, recruitment patterns, and enforcement issues" [Delegowanie obywateli państw trzecich: łańcuchy wykonawstwa, schematy rekrutacji i kwestie związane z egzekwowaniem przepisów][5],

– uwzględniając sprawozdanie Europejskiego Urzędu ds. Pracy z lutego 2023 r. pt. „Cooperation practices, possibilities and challenges between Member States – specifically in relation to the posting of third-country nationals" [Praktyki, możliwości i wyzwania związane ze współpracą między państwami członkowskimi – w szczególności w odniesieniu do delegowania obywateli państw trzecich][6],

– uwzględniając sprawozdanie Europolu z grudnia 2024 r. pt. „Leveraging legitimacy: How the EU's most threatening criminal networks abuse legal business structures" [Wykorzystywanie legalności: Jak najgroźniejsze siatki przestępcze w UE wykorzystują legalne struktury biznesowe],

– uwzględniając art. 10 wytycznych Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) w sprawie ogólnych zasad inspekcji pracy,

– uwzględniając konwencję MOP dotyczącą prywatnych biur pośrednictwa pracy (konwencja nr 181 z 1997 r.),

– uwzględniając Konwencję MOP dotyczącą bezpieczeństwa i zdrowia w budownictwie (konwencja nr 167 z 1988 r.),

– uwzględniając swoją rezolucję z dnia 25 listopada 2021 r. w sprawie wprowadzenia europejskiego dowodu zabezpieczenia społecznego w celu poprawy cyfrowego egzekwowania praw w zakresie zabezpieczenia społecznego i sprawiedliwej mobilności[7],

– uwzględniając swoją rezolucję z dnia 13 marca 2025 r. w sprawie aspektów socjalnych i pracowniczych procesów restrukturyzacji: konieczność ochrony miejsc pracy i praw pracowniczych[8],

– uwzględniając swoją rezolucję z dnia 18 stycznia 2024 r. w sprawie przeglądu mandatu Europejskiego Urzędu ds. Pracy[9],

– uwzględniając deklarację z La Hulpe w sprawie przyszłości Europejskiego filaru praw socjalnych z 16 kwietnia 2024 r.,

– uwzględniając raport Enrica Letty z 17 kwietnia 2024 r. pt. „Much more than a market – speed, security, solidarity: empowering the Single Market to deliver a sustainable future and prosperity for all EU Citizens" [Znacznie więcej niż rynek. Wzmocnienie jednolitego rynku w celu zapewnienia zrównoważonej przyszłości i dobrobytu wszystkim obywatelom UE] (raport Letty),

---

[5] https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2025-03/ELA-posting-third-country-nationals-report.pdf.
[6] https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-04/ela-report-posting-third-country-nationals.pdf.
[7] Dz.U. C 224 z 8.6.2022, s. 81.
[8] Dz.U. C, C/2025/3156, 20.6.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/3156/oj.
[9] Dz.U. C, C/2024/5741, 17.10.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/5741/oj.

– uwzględniając stanowisko Niderlandów, Belgii, Danii, Niemiec, Włoch, Łotwy i Luksemburga z 14 lutego 2025 r. w sprawie priorytetów politycznych UE na lata 2024–2029 i sprawiedliwego delegowania obywateli państw trzecich,

– uwzględniając krajowe strategie zwalczania wyzysku pracowników, pracy przymusowej i pracy nierejestrowanej[10],

– uwzględniając art. 55 Regulaminu,

– uwzględniając opinię przedstawioną przez Komisję Rynku Wewnętrznego i Ochrony Konsumentów,

– uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (A10-0000/2025),

A. mając na uwadze, że wyzysk i nadużycia wobec pracowników na unijnym rynku pracy stanowią powszechne i palące wyzwanie, które występuje pod różnymi terminami, takimi jak przestępczość związana z pracą, praca nierejestrowana, szara strefa gospodarki, dumping socjalny, wyzysk pracowników i współczesne niewolnictwo;

B. mając na uwadze, że Europol podkreśla, że 86 % najgroźniejszych siatek przestępczych wykorzystuje legalne struktury biznesowe w ramach swojej działalności przestępczej;

C. mając na uwadze, że wspólną cechą większości sektorów o wysokim ryzyku wyzysku pracowników jest wysoka intensywność pracy w połączeniu z długimi i złożonymi łańcuchami podwykonawców, obecnością nieuczciwych pośredników na rynku pracy, a także silnym uzależnieniem od pracowników delegowanych, unijnych pracowników mobilnych i obywateli państw trzecich;

D. mając na uwadze, że według Europejskiego Urzędu ds. Pracy liczba delegowanych pracowników z państw trzecich rośnie, a w 2022 r. co czwarty pracownik delegowany był obywatelem państwa trzeciego;

E. mając na uwadze, że podwykonawstwo jest dobrze funkcjonującą i ważną praktyką w wielu sektorach, która ułatwia dostęp do wiedzy fachowej; mając na uwadze, że długie i złożone łańcuchy podwykonawców mogą jednak zwiększać ryzyko związane z oszustwami, infiltracją przestępczą, bezpieczeństwem i higieną pracy pracowników oraz nieuczciwą konkurencją dla przedsiębiorstw, zwłaszcza małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP);

F. mając na uwadze, że niektóre państwa członkowskie przyjęły przepisy ograniczające długość łańcuchów podwykonawców w niektórych sektorach; mając na uwadze, że Komisja uznaje ograniczenie liczby poziomów podwykonawstwa i rozszerzenie odpowiedzialności dotyczącej podwykonawstwa na cały łańcuch za dobrą praktykę dla

[10] Zob. np. „Nationaler Aktionsplan gegen Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit” (2025) Niemieckiego Federalnego Ministerstwa Pracy i Spraw Społecznych; „Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso” (2022) Włoskiego Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej; „Plan de Acción contra el Trabajo Forzoso” (2021) hiszpańskiego Ministerstwa ds. Włączenia Społecznego, Zabezpieczenia Społecznego i Migracji; „Nationell strategi mot arbetslivskriminalitet” (2022) rządu szwedzkiego, a także „Strategi mot arbeidslivskriminalitet” (2021) rządu norweskiego.

państw członkowskich; mając na uwadze, że istnieją również przedsiębiorstwa, które dobrowolnie ograniczyły długość swoich łańcuchów podwykonawców;

G. mając na uwadze, że praktyka pośrednictwa pracy nie jest zdefiniowana w prawie i może przybierać różne formy – od większych przedsiębiorstw o ugruntowanej pozycji, po indywidualnych rekruterów, nieformalnych pośredników, a nawet tzw. gangmasterów;

H. mając na uwadze, że pośredników pracy, którzy nie są zarejestrowani, nie posiadają licencji ani certyfikatów, często wykorzystuje się do ukrywania i obchodzenia przepisów prawa pracy oraz obowiązków pracodawców;

I. mając na uwadze, że proces uregulowania łańcuchów podwykonawców i pośredników pracy na szczeblu krajowym może być dla państw członkowskich długotrwały i trudny, między innymi ze względu na niejasności prawne wynikające z przepisów dotyczących rynku wewnętrznego;

Przeciwdziałanie wyzyskowi pracowników

1. podkreśla potrzebę kompleksowego europejskiego podejścia do ogólnego zjawiska wyzysku pracowników, a w szczególności do nadużyć związanych z podwykonawstwem i pośrednictwem pracy, i w związku z apeluje o opracowanie europejskiej strategii zwalczania wyzysku pracowników;

2. ubolewa nad brakiem jasności prawa w odniesieniu do możliwości regulowania przez państwa członkowskie długich i złożonych łańcuchów podwykonawców; wzywa Komisję, aby wyjaśniła, że przepisy dotyczące rynku wewnętrznego UE nie uniemożliwiają państwom członkowskim przyjmowania przepisów dotyczących długich i złożonych łańcuchów podwykonawców, w tym wprowadzania wymogu bezpośredniego zatrudnienia przez pracodawcę w sektorach wysokiego ryzyka, o ile jest to wykonalne i wyraźnie uzasadnione;

3. ponawia apel[11] do Komisji o rozważenie przyjęcia dyrektywy ramowej w celu sprostania wyzwaniom związanym z nadużyciami w zakresie podwykonawstwa i pośrednictwa pracy w Europie oraz o wprowadzenie w tej dyrektywie ramowej ogólnych ram prawnych ograniczających podwykonawstwo i zapewniających solidarną odpowiedzialność w całym łańcuchu podwykonawców, a także o wprowadzenie środków regulujących rolę i obowiązki pośredników pracy innych niż agencje pracy tymczasowej;

4. podkreśla, że krajowe i regionalne strategie polityczne mające na celu ograniczenie liczby poziomów podwykonawstwa były często inicjowane wspólnie przez partnerów społecznych, w tym przedstawicieli MŚP; wzywa Komisję, aby przedstawiła propozycje dotyczące ustanowienia ogólnej zasady ograniczającej podwykonawstwo do maksymalnie dwóch poziomów poniżej poziomu głównego wykonawcy w sektorach o wysokim ryzyku wyzysku pracowników; podkreśla, że za określenie sektorów wysokiego ryzyka w danym państwie członkowskim oraz ustanowienie procesu odejścia od ogólnej zasady, w należycie uzasadnionych przypadkach, powinny

[11] Rezolucja z 13 marca 2025 r.

odpowiadać państwa członkowskie we współpracy z partnerami społecznymi;

5. zauważa, że coraz częstsze korzystanie z podwykonawstwa na potrzeby podstawowej działalności gospodarczej może prowadzić do rozdrobnienia miejsc pracy i większego narażenia pracowników na dłuższe godziny pracy, niższe wynagrodzenia i niepewność zatrudnienia; w związku z tym wzywa Komisję, aby zapewniła równe traktowanie za tę samą pracę i zachęcała do bezpośredniego zatrudniania przez pracodawcę w sektorach, w których występują takie zagrożenia;

6. jest zaniepokojony brakiem jasności prawa w odniesieniu do rozróżnienia między prawdziwym a fałszywym delegowaniem obywateli państw trzecich; wzywa Komisję, aby zgodnie z raportem Letty przeprowadziła przegląd wyzwań związanych z egzekwowaniem przepisów i podjęła odpowiednią inicjatywę w celu wyeliminowania zidentyfikowanych luk legislacyjnych;

7. podkreśla, że należy zapewnić lepszą regulację działalności pośredników na rynku pracy; wzywa Komisję do dopilnowania, aby pośrednicy na rynku pracy działający w UE podlegali systemom rejestracji i wydawania licencji, oraz do wprowadzenia zakazu, zgodnie z konwencją MOP nr 181, obciążania pracowników jakimikolwiek opłatami lub kosztami przez pośredników na rynku pracy, bezpośrednio lub pośrednio, w całości lub w części;

Egzekwowanie prawa i kontrola

8. podkreśla, że potrzebne są skuteczne i odpowiednio finansowane systemy egzekwowania i kontroli, aby zwalczać wyzysk pracowników; z zadowoleniem przyjmuje sprawozdanie Komisji z oceny Europejskiego Urzędu ds. Pracy i ponawia apel[12] do Komisji o wzmocnienie mandatu Europejskiego Urzędu ds. Pracy;

9. przypomina, że w dyrektywie 2006/22/WE[13] określono już minimalne zasady kontroli zgodności z przepisami socjalnymi w transporcie drogowym, i wzywa Komisję do przedstawienia inicjatywy ustawodawczej zobowiązującej państwa członkowskie do zapewnienia odpowiednich minimalnych zdolności w zakresie inspekcji pracy we wszystkich sektorach wysokiego ryzyka, zgodnie z zaleceniem MOP, aby na 10 000 pracowników przypadał co najmniej jeden inspektor pracy;

10. ponawia apel[14] o szybkie wdrożenie systemu europejskiego dowodu zabezpieczenia społecznego oraz o udoskonalenie cyfrowego egzekwowania praw w zakresie zabezpieczenia społecznego i sprawiedliwej mobilności, w tym weryfikacji w czasie rzeczywistym i wymiany informacji między organami egzekwowania prawa, a także o integrację systemu europejskiego dowodu zabezpieczenia społecznego z istniejącymi krajowymi systemami kart pracy;

---

[12] Rezolucja z 18 stycznia 2024 r.
[13] Dyrektywa 2006/22/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie minimalnych warunków wykonania rozporządzeń Rady (EWG) nr 3820/85 i (EWG) nr 3821/85 dotyczących przepisów socjalnych odnoszących się do działalności w transporcie drogowym oraz uchylająca dyrektywę Rady 88/599/EWG (Dz.U. L 102 z 11.4.2006, s. 35, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2006/22/oj).
[14] Rezolucja z 25 listopada 2021 r.

Kary za wyzysk pracowników

11. zauważa z zaniepokojeniem, że osoby objęte zakazem handlu w jednym państwie członkowskim mogą obejść ograniczenia krajowe, rejestrując i prowadząc działalność gospodarczą w innym państwie członkowskim, co osłabia jednolity rynek; wzywa Komisję, aby zapewniła automatyczne wzajemne uznawanie zakazów handlu we wszystkich państwach członkowskich, a także terminową i bezpieczną wymianę istotnych informacji między państwami członkowskimi;

12. z zadowoleniem przyjmuje stosowanie warunkowości społecznej w krajowych i europejskich systemach finansowania i programach, w których wypłaty są uzależnione od przestrzegania praw pracowników; wzywa Komisję do wykorzystania doświadczeń związanych z uwzględnieniem warunkowości społecznej we wspólnej polityce rolnej w celu zapewnienia, aby programy finansowania UE zawierały wymogi dotyczące europejskich norm pracy;

°

° °

13. zobowiązuje swoją przewodniczącą do przekazania niniejszej rezolucji Radzie i Komisji.

UZASADNIENIE

Pracownicy sektorów takich jak budownictwo, rolnictwo, praca w gospodarstwie domowym, transport i logistyka, przetwórstwo mięsa i żywności, usługi sprzątania, hotelarstwo i praca opiekuńcza stanowią podstawę naszej gospodarki. W większości krajów europejskich są to sektory, w których powszechnie występują nadużycia, wyzysk i nieuczciwa konkurencja, co szkodzi zarówno pracownikom, jak i legalnym przedsiębiorstwom, zwłaszcza MŚP.

Szereg tragicznych wypadków w miejscu pracy, do których doszło w ostatnich latach w państwach członkowskich, unaocznił skutki, jakie dla ludzi ma brak kontroli nad tym, kto ostatecznie odpowiada za zapewnienie podstawowych norm w zakresie zdrowia, bezpieczeństwa i zatrudnienia, co budzi zasadnicze obawy dotyczące odpowiedzialności prawnej, identyfikowalności i kontroli warunków pracy.

Jednocześnie Europol ostrzegł, że prawie wszystkie najgroźniejsze siatki przestępcze w Europie wykorzystują legalne struktury biznesowe, aby wejść do europejskiej gospodarki. Dotyczy to w szczególności sektora logistyki, przedsiębiorstw operujących głównie gotówką i sektora budowlanego.

W obecnej sytuacji w zakresie bezpieczeństwa brak nadzoru może również stwarzać możliwości dla wrogich podmiotów, które chcą zdobyć informacje na temat infrastruktury krytycznej, zakłócić jej funkcjonowanie lub uzyskać dostęp do miejsc pracy o kluczowym znaczeniu dla bezpieczeństwa.

Nie istnieje jeden czynnik, który powodowałby wyzysk pracowników i związane z tym zagrożenia dla europejskich miejsc pracy. W badaniach krajowych i europejskich, a także w sprawozdaniach organów egzekwowania prawa, pojawiają się jednak pewne powtarzające się cechy. Jedną z nich jest coraz większe uzależnienie od długich i złożonych łańcuchów podwykonawców, a drugą występowanie nadużyć w pośrednictwie pracy. Te dwie powiązane ze sobą praktyki utrudniają właściwym organom zapobieganie przenikaniu nieuczciwych lub przestępczych podmiotów do miejsca pracy oraz wykrywanie takich przypadków.

Dla wielu pracowników i przedsiębiorstw w terenie nie jest to zaskoczeniem. Od wielu lat źródłem niezadowolenia jest wzrost liczby miejsc pracy bez odpowiedniej kontroli, w których odpowiedzialność jest podzielona, rozproszona i przenoszona na niższe szczeble.

W odpowiedzi na te wyzwania państwa członkowskie podjęły wysiłki, aby rozszerzyć zakres kontroli i wprowadzić środki zapobiegające najczęściej występującym formom nadużyć. Podjęły działania służące ograniczeniu długich łańcuchów podwykonawców, zaostrzeniu wymogów dotyczących odpowiedzialności, zwiększeniu wymiany informacji oraz utworzeniu specjalnych jednostek kontrolnych zajmujących się wykrywaniem i eliminowaniem przypadków wyzysku pracowników i nadużyć w pracy. Krajowi i sektorowi partnerzy społeczni również podjęli wyzwanie i z własnej inicjatywy rozpoczęli działania mające na celu uporządkowanie sytuacji w tych sektorach, a ponadto wspólnie wywarli presję na ich rządy, aby podjęły dalsze działania. Oczywiste jest, że wysiłki te przyniosły istotne pozytywne efekty, ale równie jasne jest, że to nie wystarczy i należy podjąć dalsze działania.

Wyzwania dotyczą w szczególności przedsiębiorstw prowadzących działalność transgraniczną, ponieważ transgraniczna współpraca między organami egzekwowania prawa,

wymiana informacji i ramy prawne nie nadążają za zachodzącymi zmianami. Bez jednolitej reakcji na szczeblu europejskim nieuczciwym i przestępczym podmiotom łatwiej będzie wykorzystywać słabe punkty jednolitego rynku. Odnotowano również kilka przypadków, w których państwa członkowskie stanęły przed wyzwaniami prawnymi, próbując przeciwdziałać wyzyskowi pracowników i zapewnić uczciwą konkurencję, często w odniesieniu do prawa Unii.

Wyzysk pracowników, a w szczególności nadużycia związane z podwykonawstwem i pośrednictwem pracy, wymagają zatem skoordynowanej reakcji na szczeblu europejskim.

Skuteczna odpowiedź na te wyzwania musi obejmować uniemożliwienie nieuczciwym i przestępczym podmiotom czerpania zysków z ich działalności, co zapewni ochronę pracowników i ułatwi funkcjonowanie wszystkim przedsiębiorstwom przestrzegającym prawa. Odpowiedź taka powinna opierać się na trzech filarach:

1. Zapobieganie – maksymalne utrudnienie podejmowania nieuczciwych działań;

2. Kontrola – jak największe prawdopodobieństwo wykrycia;

3. Kary – odpowiednie konsekwencje dla sprawców.

Mam nadzieję, że to sprawozdanie będzie bodźcem do zintensyfikowania walki z wyzyskiem pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem nadużyć związanych z podwykonawstwem i pośrednictwem pracy, i że spotka się z szerokim poparciem wszystkich stron sceny politycznej oraz partnerów społecznych. Chociaż opinie na temat konkretnych rozwiązań mogą się różnić, mam szczerą nadzieję, że wszyscy możemy zgodzić się co do tego, że problemy na europejskim rynku pracy są realne, nasilają się i wymagają pilnej uwagi.

ZAŁĄCZNIK: WYKAZ PODMIOTÓW, OD KTÓRYCH SPRAWOZDAWCA OTRZYMAŁ INFORMACJE

Zgodnie z art. 8 załącznika I do Regulaminu sprawozdawca oświadcza, że ujął w swoim sprawozdaniu informacje dotyczące kwestii związanych z tematem, które otrzymał podczas sporządzania projektu sprawozdania od następujących przedstawicieli grup interesu objętych zakresem porozumienia międzyinstytucjonalnego w sprawie obowiązkowego rejestru służącego przejrzystości[1] lub od następujących przedstawicieli organów publicznych państw trzecich, w tym ich misji dyplomatycznych i ambasad:

1. Przedstawiciele grup interesu objęci zakresem porozumienia międzyinstytucjonalnego w sprawie obowiązkowego rejestru służącego przejrzystości
3F Byggegruppen
3F Transport
BUSINESSEUROPE
Byggföretagen
Byggnadsarbetareförbundet
CEEMET
Confederation of Swedish Enterprise
Danish Trade Union Confederation EU Office
Deutscher Gewerkschaftsbund
European Builders Confederation
European Construction Industry Federation
European Federation of Building and Woodworkers
European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions
European Trade Union Confederation
European Trade Union Institute
European Transport Workers' Federation
Fagbevægelsens Hovedorganisation
Fastighetsanställdas Förbund
Friedrich-Ebert-Stiftung
Göteborgs Räddningsmission
HOTREC
IF Metall
IndustriAll
Kommunalarbetareförbundet
LO
LO Norge
NHO - Norway
Rättvist Byggande
Svensk Byggkontroll
Swedish Trade Union Office
The Adecco Group

[1] Porozumienie międzyinstytucjonalne z 20 maja 2021 r. pomiędzy Parlamentem Europejskim, Radą Unii Europejskiej i Komisją Europejską w sprawie obowiązkowego rejestru służącego przejrzystości (Dz.U. L 207 z 11.6.2021, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2021/611/oj).

Transportarbetareförbundet
UNI Europa
Unionen
World Employment Confederation-Europe
2. Przedstawiciele organów publicznych państw trzecich, w tym ich misji dyplomatycznych i ambasad

Powyższy wykaz został sporządzony na wyłączną odpowiedzialność sprawozdawcy.

Gdy osoby fizyczne są wymienione w wykazie z imienia i nazwiska, zidentyfikowane poprzez swoją funkcję lub wymienione z imienia i nazwiska wraz z podaniem ich funkcji, sprawozdawca oświadcza, że przedstawił tym osobom fizycznym Oświadczenie o ochronie prywatności w Parlamencie Europejskim nr 484 (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), w którym określono warunki mające zastosowanie do przetwarzania danych osobowych tych osób oraz prawa związane z takim przetwarzaniem.