

Czwartek, 20 maja 2021 r.

P9_TA(2021)0249

Wpływ przepisów unijnych na swobodny przepływ pracowników i usług: wewnątrzunijna mobilność zawodowa jako narzędzie dopasowania umiejętności do potrzeb rynku**Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 20 maja 2021 r. w sprawie wpływu przepisów unijnych na swobodny przepływ pracowników i usług: wewnątrzunijna mobilność zawodowa jako narzędzie dopasowania umiejętności do potrzeb rynku (2020/2007(INI))**

(2022/C 15/12)

Parlament Europejski,

- uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE),
- uwzględniając art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE),
- uwzględniając art. 45, 56, 153, 154 i 174 TFUE,
- uwzględniając Europejski filar praw socjalnych proklamowany przez Radę Europejską, Parlament Europejski i Komisję Europejską w listopadzie 2017 r.,
- uwzględniając Konwencję ONZ o prawach osób niepełnosprawnych,
- uwzględniając podstawowe normy w dziedzinie pracy ustanowione przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP) oraz konwencje i zalecenia MOP dotyczące administracji pracy i inspekcji pracy,
- uwzględniając obszerny dorobek prawny Unii w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności dyrektywę Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy⁽¹⁾ oraz jej dyrektywy szczegółowe i powiązane,
- uwzględniając konkluzje Rady z dnia 8 czerwca 2020 r. w sprawie zmiany i podnoszenia kwalifikacji jako podstawy zrównoważoności i zatrudnialności w kontekście wspierania odbudowy gospodarczej i spójności społecznej,
- uwzględniając wytyczne polityczne na następną kadencję Komisji Europejskiej (2019–2024) pt. „Unia, która mierzy wyżej. Mój program dla Europy”, przedstawione przez kandydatkę na przewodniczącą Komisji Ursulę von der Leyen,
- uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1149 z dnia 20 czerwca 2019 r. ustanawiające Europejski Urząd ds. Pracy, zmieniające rozporządzenia (WE) nr 883/2004, (UE) nr 492/2011 i (UE) 2016/589 oraz uchylające decyzję (UE) 2016/344⁽²⁾,
- uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii⁽³⁾,
- uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/589 z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności i dalszej integracji rynków pracy oraz zmiany rozporządzeń (UE) nr 492/2011 i (UE) nr 1296/2013⁽⁴⁾,
- uwzględniając decyzję wykonawczą Komisji (WE) 2018/170 z dnia 2 lutego 2018 r. w sprawie jednolitych szczegółowych specyfikacji dotyczących gromadzenia i analizy danych w celu monitorowania i oceny funkcjonowania sieci EURES,

⁽¹⁾ Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1.⁽²⁾ Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 21.⁽³⁾ Dz.U. L 141 z 27.5.2011, s. 1.⁽⁴⁾ Dz.U. L 107 z 22.4.2016, s. 1.

Czwartek, 20 maja 2021 r.

- uwzględniając sprawozdanie Komisji z dnia 2 kwietnia 2019 r. z działalności EURES w okresie od stycznia 2016 r. do czerwca 2018 r.,
- uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego ⁽⁵⁾,
- uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego ⁽⁶⁾,
- uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1071/2009 z dnia 21 października 2009 r. ustanawiające wspólne zasady dotyczące warunków wykonywania zawodu przewoźnika drogowego i uchylające dyrektywę Rady 96/26/WE ⁽⁷⁾,
- uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1072/2009 z dnia 21 października 2009 r. dotyczące wspólnych zasad dostępu do rynku międzynarodowych przewozów drogowych ⁽⁸⁾,
- uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1008/2008 z dnia 24 września 2008 r. w sprawie wspólnych zasad wykonywania przewozów lotniczych na terenie Wspólnoty ⁽⁹⁾,
- uwzględniając rozporządzenie (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniające rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) nr 2135/98, jak również uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85 ⁽¹⁰⁾,
- uwzględniając rozporządzenie Rady (EWG) nr 3577/92 z dnia 7 grudnia 1992 r. dotyczące stosowania zasady swobody świadczenia usług w transporcie morskim w obrębie państw członkowskich (kabotaż morski) ⁽¹¹⁾,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/54/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników ⁽¹²⁾,
- uwzględniając dyrektywę 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych ⁽¹³⁾,
- uwzględniając dyrektywę 2002/15/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. w sprawie organizacji czasu pracy osób wykonujących czynności w trasie w zakresie transportu drogowego ⁽¹⁴⁾,
- uwzględniając dyrektywę Rady 1999/63/WE z dnia 21 czerwca 1999 r. dotyczącą Umowy w sprawie organizacji czasu pracy marynarzy przyjętej przez Stowarzyszenie Armatorów Wspólnoty Europejskiej (ECSA) i Federację Związków Zawodowych Pracowników Transportu w Unii Europejskiej (FST) ⁽¹⁵⁾, zmienioną dyrektywą Rady 2009/13/WE z dnia 16 lutego 2009 r. w sprawie wdrożenia Umowy zawartej między Stowarzyszeniem Armatorów Wspólnoty Europejskiej (ECSA) a Europejską Federacją Pracowników Transportu (ETF) w sprawie Konwencji o pracy na morzu z 2006 r. ⁽¹⁶⁾,
- uwzględniając dyrektywę 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług ⁽¹⁷⁾,

⁽⁵⁾ Dz.U. L 166 z 30.4.2004, s. 1.

⁽⁶⁾ Dz.U. L 284 z 30.10.2009, s. 1.

⁽⁷⁾ Dz.U. L 300 z 14.11.2009, s. 51.

⁽⁸⁾ Dz.U. L 300 z 14.11.2009, s. 72.

⁽⁹⁾ Dz.U. L 293 z 31.10.2008, s. 3.

⁽¹⁰⁾ Dz.U. L 102 z 11.4.2006, s. 1.

⁽¹¹⁾ Dz.U. L 364 z 12.12.1992, s. 7.

⁽¹²⁾ Dz.U. L 128 z 30.4.2014, s. 8.

⁽¹³⁾ Dz.U. L 255 z 30.9.2005, s. 22.

⁽¹⁴⁾ Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 35.

⁽¹⁵⁾ Dz.U. L 167 z 2.7.1999, s. 33.

⁽¹⁶⁾ Dz.U. L 124 z 20.5.2009, s. 30.

⁽¹⁷⁾ Dz.U. L 18 z 21.1.1997, s. 1.

Czwartek, 20 maja 2021 r.

- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniającą dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług ⁽¹⁸⁾,
- 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”) ⁽¹⁹⁾,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1057 z dnia 15 lipca 2020 r. ustanawiającą przepisy szczególne w odniesieniu do dyrektywy 96/71/WE i dyrektywy 2014/67/UE dotyczące delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego oraz zmieniającą dyrektywę 2006/22/WE w odniesieniu do wymogów w zakresie egzekwowania przepisów oraz rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 ⁽²⁰⁾,
- uwzględniając decyzję Rady (UE) 2019/1181 z dnia 8 lipca 2019 r. w sprawie wytycznych dotyczących polityk zatrudnienia państw członkowskich ⁽²¹⁾,
- uwzględniając decyzję Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/344 z dnia 9 marca 2016 r. w sprawie utworzenia europejskiej platformy na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej ⁽²²⁾,
- uwzględniając zalecenie Rady z dnia 22 maja 2017 r. w sprawie europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie i uchylające zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie ⁽²³⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 19 czerwca 2020 r. w sprawie ochrony pracowników transgranicznych i sezonowych w Unii w kontekście kryzysu wywołanego COVID-19 ⁽²⁴⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 14 września 2017 r. w sprawie nowego europejskiego programu na rzecz umiejętności ⁽²⁵⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 14 stycznia 2014 r. w sprawie skutecznych inspekcji pracy jako strategii poprawy warunków pracy w Europie ⁽²⁶⁾,
- uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z 15 lipca 2020 r. w sprawie planu odbudowy dla Europy i wieloletnich ram finansowych na lata 2021–2027,
- uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z 5 maja 2020 r. pt. „Trwałe finansowanie uczenia się przez całe życie i rozwoju umiejętności w kontekście niedoboru wykwalifikowanej siły roboczej” (opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji chorwackiej),
- uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Regionów pt „Drenaż mózgów w UE: sprostanie wyzwaniu na wszystkich szczeblach” (C 141/34)
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 1 lipca 2020 r. pt. „Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności” (COM(2020)0274) oraz towarzyszące mu dokumenty robocze służb Komisji (SWD(2020)0121) i (SWD(2020)0122),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 14 stycznia 2020 r. pt. „Silna Europa socjalna na rzecz sprawiedliwej transformacji” (COM(2020)0014),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 17 grudnia 2019 r. pt. „Roczna strategia zrównoważonego wzrostu gospodarczego na 2020 r.” (COM(2019)0650),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 10 czerwca 2016 r. pt „Nowy europejski program na rzecz umiejętności” (COM(2016)0381),

⁽¹⁸⁾ Dz.U. L 173 z 9.7.2018, s. 16.

⁽¹⁹⁾ Dz.U. L 159 z 28.5.2014, s. 11.

⁽²⁰⁾ Dz.U. L 249 z 31.7.2020, s. 49.

⁽²¹⁾ Dz.U. L 185 z 11.7.2019, s. 44.

⁽²²⁾ Dz.U. L 65 z 11.3.2016, s. 12.

⁽²³⁾ Dz.U. C 189 z 15.6.2017, s. 15.

⁽²⁴⁾ Teksty przyjęte, P9_TA(2020)0176.

⁽²⁵⁾ Dz.U. C 337 z 20.9.2018, s. 135.

⁽²⁶⁾ Dz.U. C 482 z 23.12.2016, s. 31.

Czwartek, 20 maja 2021 r.

- uwzględniając wniosek Komisji i Rady z dnia 17 grudnia 2019 r. w sprawie wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu towarzyszący komunikatowi Komisji w sprawie rocznej strategii zrównoważonego wzrostu gospodarczego na 2020 r.,
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 11 grudnia 2019 r. pt. „Europejski Zielony Ład” (COM(2019)0640),
- uwzględniając sprawozdanie Komisji z dnia 25 września 2019 r. na temat stosowania i wdrażania dyrektywy 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, zmieniającej rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”) (COM(2019)0426),
- uwzględniając sprawozdanie roczne Komisji za rok 2019 w sprawie mobilności pracowników wewnątrz UE,
- uwzględniając sprawozdanie Cedefop pt. „Skills forecast: trends and challenges to 2030” [Prognozowanie zapotrzebowania na umiejętności: tendencje i wyzwania do 2030 r.],
- uwzględniając sprawozdanie Eurofound pt. „Posted workers in the European Union (2010)”⁽²⁷⁾ [Pracownicy delegowani w Unii Europejskiej (2010)] oraz sprawozdania krajowe,
- uwzględniając europejską prognozę gospodarczą Komisji z wiosny 2020 r., opublikowaną 6 maja 2020 r.,
- uwzględniając poradnik Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) z 24 kwietnia 2020 r. pt. „COVID-19: powrót do miejsca zatrudnienia – dostosowywanie środowiska pracy i ochrona pracowników”,
- uwzględniając badanie Parlamentu z 2015 r. pt. „EU Social and Labour Rights and EU Internal Market Law” [Unijne prawa socjalne i pracownicze a prawo rynku wewnętrznego UE],
- uwzględniając wytyczne Komisji z 17 lipca 2020 r. dotyczące pracowników sezonowych w UE w kontekście pandemii COVID-19,
- uwzględniając konkluzje Rady z 9 października 2020 r. w sprawie poprawy warunków pracy i życia pracowników sezonowych i innych pracowników mobilnych,
- uwzględniając zalecenie Rady z dnia 13 października 2020 r. w sprawie skoordynowanego podejścia do ograniczania swobodnego przepływu w odpowiedzi na pandemię COVID-19,
- uwzględniając badanie Komisji z 2015 r. pt. „Study on wage setting systems and minimum rates of pay applicable to posted workers in accordance with Directive 96/71/EC in a selected number of Member States and sectors” [Systemy ustalania wynagrodzeń i minimalne stawki wynagrodzeń stosowane wobec pracowników delegowanych zgodnie z dyrektywą 96/71/WE w wybranych państwach członkowskich i sektorach],
- uwzględniając wytyczne Komisji z 30 marca 2020 r. dotyczące korzystania ze swobodnego przepływu pracowników podczas epidemii COVID-19,
- uwzględniając komunikat Komisji z 15 maja 2020 r. pt. „Skoordynowane podejście etapowe zmierzające do przywrócenia swobody przemieszczania się i zniesienia kontroli na granicach wewnętrznych – COVID-19” (2020/C 169/03),
- uwzględniając badanie Eurofound z 2015 r. pt. „Social dimension of intra-EU mobility: Impact on public services” [Społeczny wymiar mobilności wewnątrzunijnej – jej wpływ na usługi publiczne],
- uwzględniając art. 54 Regulaminu,
- uwzględniając opinie przedstawione przez Komisję Rynku Wewnętrznego i Ochrony Konsumentów oraz Komisję Rolnictwa i Rozwoju Wsi,
- uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (A9-0066/2021),

⁽²⁷⁾ <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/working-conditions-industrial-relations/posted-workers-in-the-european-union>

Czwartek, 20 maja 2021 r.

- A. mając na uwadze, że niedyskryminacja jest podstawową zasadą zapisaną w traktatach; mając na uwadze, że swobodny przepływ pracowników jest jedną z podstawowych zasad Unii; mając na uwadze, że zasada równego traktowania, zapisana w art. 45 ust. 2 TFUE, stanowi, że swoboda przepływu pracowników musi obejmować zniesienie wszelkiej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową między pracownikami państw członkowskich w zakresie zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy;
- B. mając na uwadze, że art. 3 ust. 3 TUE stanowi, że Unia „wspiera sprawiedliwość społeczną i ochronę socjalną”; mając na uwadze, że art. 9 TFUE stanowi, że „przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań Unia bierze pod uwagę wymogi związane ze wspieraniem wysokiego poziomu zatrudnienia, zapewnianiem odpowiedniej ochrony socjalnej, zwalczaniem wykluczenia społecznego, a także z wysokim poziomem kształcenia, szkolenia oraz ochrony zdrowia ludzkiego”;
- C. mając na uwadze, że swobodny przepływ pracowników, swoboda przedsiębiorczości i swoboda świadczenia usług są podstawowymi zasadami rynku wewnętrznego;
- D. mając na uwadze, że swobodny przepływ pracowników i usług powinien być zgodny z zasadami zapisanymi w Europejskim filarze praw socjalnych; mając na uwadze, że zobowiązanie Unii do realizacji Agendy 2030 i celów zrównoważonego rozwoju ONZ, Europejskiego Zielonego Ładu oraz strategii na rzecz równouprawnienia płci, w tym ochrony i promowania sprawiedliwych wynagrodzeń, równouprawnienia płci oraz godnych warunków pracy i zatrudnienia, musi być wpisane w główny nurt wszystkich strategii politycznych dotyczących rynku wewnętrznego, zapewniając tym samym należyte uwzględnienie kwestii społecznych i środowiskowych;
- E. mając na uwadze, że swobodny przepływ pracowników, w tym pracowników sezonowych, ma zasadnicze znaczenie dla integracji europejskiej; mając na uwadze, że może on przynosić obopólne korzyści zarówno wysyłającym, jak i przyjmującym państwom członkowskim, a także wspierać osiągnięcie celów spójności gospodarczej, społecznej i terytorialnej; mając na uwadze, że Unia i państwa członkowskie muszą w pełni wykorzystać potencjał mobilności wewnątrz UE, a jednocześnie skutecznie egzekwować przestrzeganie obowiązujących przepisów dotyczących mobilności pracowników;
- F. mając na uwadze, że swobodny przepływ pracowników i usług przyczynia się do wzrostu gospodarczego i spójności w UE i stwarza możliwości zatrudnienia; mając na uwadze, że jednolity rynek może być zrównoważony i zwiększać dobrobyt tylko wtedy, gdy opiera się na sprawiedliwych i wspólnych regułach oraz na zasadzie równego traktowania, zwłaszcza jeśli chodzi o swobodny przepływ pracowników i usług;
- G. mając na uwadze, że Unia powinna nadal odgrywać kluczową rolę we wspieraniu wymiany dobrych praktyk na wszystkich szczeblach sprawowania rządów oraz w opracowywaniu wytycznych i zaleceń we współpracy z partnerami społecznymi dotyczących zapewniania wszystkim, w tym szczególnie wrażliwym grupom pracowników, godnych warunków pracy i zatrudnienia;
- H. mając na uwadze, że społeczne skutki swobodnego przepływu usług mogą mieć pozytywny i negatywny wpływ zarówno na regiony pochodzenia, jak i na regiony przyjmujące pracowników mobilnych; mając na uwadze, że niedobory pracowników i wskaźnik drenażu mózgow, wywołane obecnymi nierównościami gospodarczymi i społecznymi między regionami Unii, zwłaszcza po kryzysie finansowym, osiągnęły w niektórych państwach członkowskich poziom krytyczny, prowadząc do dodatkowych problemów, takich jak luka demograficzna, braki w zakresie usług opiekuńczych, niedobory personelu medycznego oraz ogólny wzrost nierówności między regionami; mając na uwadze, że zjawiska te dotyczą zwłaszcza obszarów wiejskich i oddalonych; mając na uwadze, że istnieje konieczność prowadzenia zrównoważonej polityki przemysłowej i solidnej polityki spójności, co umożliwi utrzymywanie i tworzenie miejsc pracy wysokiej jakości w sektorach i regionach poddanych transformacji, aby zapobiec drenażowi mózgow i przymusowej mobilności;
- I. mając na uwadze, że konkurencja w zakresie kosztów pracy szkodzi spójności między państwami członkowskimi; mając na uwadze, że konieczne jest skoordynowane podejście na szczeblu Unii, aby uniknąć nieuczciwej konkurencji w zakresie kosztów pracy i zwiększyć pozytywną konwergencję społeczną dla wszystkich; mając na uwadze, że skuteczne regulacje i układy zbiorowe mają kluczowe znaczenie dla zapewnienia godnych warunków pracy i zatrudnienia, wysokiej jakości usług i uczciwej konkurencji;
- J. mając na uwadze, że pracownicy transgraniczni przynoszą niektórym regionom korzyści społeczne i ekonomiczne;
- K. mając na uwadze, że usprawnienie, dostosowanie i koordynowanie transgranicznego egzekwowania przepisów Unii w dziedzinie mobilności pracowników, a także zwalczanie nadużyć, w tym pracy nierejestrowanej, ma kluczowe znaczenie dla ochrony praw pracowników mobilnych, wzmacniania zgodności z obowiązującymi przepisami oraz wspierania równych warunków działania i uczciwej konkurencji między wszystkimi przedsiębiorstwami;

Czwartek, 20 maja 2021 r.

- L. mając na uwadze, że większość pracowników w Unii to osoby zatrudnione przez mikroprzedsiębiorstwa oraz małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP); mając na uwadze, że MŚP i osoby samozatrudnione są najbardziej narażone na naruszenia prawodawstwa Unii; mając na uwadze, że sprzeczne przepisy krajowe, zbędne obciążenia administracyjne i nieuczciwa konkurencja stanowią poważne źródło trudności dla MŚP, osób samozatrudnionych i przedsiębiorstw działających w dobrej wierze na rynku wewnętrznym; mając na uwadze, że inicjatywy ukierunkowane na MŚP i przedsiębiorstwa typu start-up powinny pomagać przedsiębiorstwom w przestrzeganiu obowiązujących przepisów i nie powinny skutkować zbędnymi obciążeniami administracyjnymi, podwójnymi standardami ani obniżeniem standardów ochrony pracowników;
- M. mając na uwadze, że cyfryzacja stanowi bezprecedensową szansę ułatwienia mobilności, a jednocześnie pomaga w weryfikacji ścisłego przestrzegania unijnych przepisów dotyczących mobilności pracowników;
- N. mając na uwadze, że Europejski Urząd ds. Pracy ustanowiono, aby umożliwić zwiększenie sprawiedliwości i zaufania na rynku wewnętrznym oraz swobody przepływu pracowników, delegowania pracowników i wysoce mobilnych usług, kontroli przestrzegania unijnych przepisów dotyczących mobilności pracowników i koordynacji ustaleń dotyczących systemów zabezpieczenia społecznego, a także wspierać wymianę najlepszych praktyk oraz współpracę państw członkowskich i partnerów społecznych na rzecz gwarantowania sprawiedliwej mobilności pracowników i przeciwdziałania pracy nierejestrowanej; mając na uwadze, że promowanie sprawiedliwego wynagrodzenia, równouprawnienia płci oraz godnych warunków pracy i zatrudnienia odgrywa zasadniczą rolę w tworzeniu dobrze funkcjonującego, sprawiedliwego i zrównoważonego jednolitego rynku;
- O. mając na uwadze, że Europejski Urząd ds. Pracy jest nowo utworzonym organem, który ma osiągnąć pełną zdolność operacyjną do 2024 r.;
- P. mając na uwadze, że delegowanie pracowników, praca tymczasowa i praca sezonowa mają charakter tymczasowy ze swej natury i z definicji prawnej;
- Q. mając na uwadze, że brak odpowiedniej ochrony prawnej i dostępu pracowników do systemów zabezpieczenia społecznego często wynika z nadużywania niestandardowych form zatrudnienia, sztucznych struktur, takich jak fikcyjne samozatrudnienie, nieodpłatnej lub słabo wynagradzanej pracy na wezwanie, tzw. umów zerogodzinowych, nadużywania umów o pracę na czas określony i staży zamiast standardowych umów o pracę, w tym w sektorze publicznym, oraz korzystania z firm przykrywek; mając na uwadze, że w związku z tym kwestie te należy rozwiązać; mając na uwadze, że coraz częstsze korzystanie z różnych umów podwykonawstwa również może prowadzić do nadużyć, co wymaga środków zaradczych; mając na uwadze, że mobilność pracowników wewnątrz UE wynikająca bezpośrednio z art. 45 TFUE może w naturalny sposób przyczynić się do zaspokojenia długoterminowych potrzeb w zakresie pracy przez standardowe formy zatrudnienia dostępne obywatelom Unii, bez dyskryminacji ze względu na przynależność państwową;
- R. mając na uwadze, że spójność społeczna jest jedną z głównych zasad Unii; mając jednak na uwadze, że w Unii utrzymują się znaczne różnice pod względem warunków życia i pracy; mając na uwadze, że wyższe płace i PKB, solidny system zabezpieczenia społecznego, łatwiejszy dostęp do rynku pracy i wyższe wskaźniki zatrudnienia należą do najważniejszych czynników zachęcających do mobilności wewnątrz UE⁽²⁸⁾; mając na uwadze, że dodatkowo ubóstwo, wykluczenie społeczne, złe warunki życia i pracy oraz brak pomocy społecznej sprzyjają mobilności wewnątrz UE; mając na uwadze, że utrzymujące się niedobory siły roboczej w niektórych kluczowych sektorach w pewnych państwach członkowskich można również w dużej mierze wytłumaczyć złymi warunkami pracy i niskim

⁽²⁸⁾ Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego, „Sprawozdanie roczne za 2017 r. w sprawie mobilności pracowników wewnątrz UE, sprawozdanie końcowe ze stycznia 2018 r.”, 2018. Komisja Europejska, „Study on the movement of skilled labour – Final report” [Analiza przepływu wykwalifikowanej siły roboczej – sprawozdanie końcowe] (autorstwa ICF), 2018; Malmström, Cecilia, przedmowa do „Rethinking the attractiveness of EU Labour Immigration Policies: Comparative perspectives on the EU the US Canada and beyond” [Ponowne rozważenie atrakcyjności strategii UE w zakresie imigracji zarobkowej – porównanie sytuacji w UE, Stanach Zjednoczonych, Kanadzie i poza nimi], edycja: S. Carrera, E. Guild i K. Eisele, Centrum Studiów nad Polityką Europejską, 2018.

Czwartek, 20 maja 2021 r.

- poziomem płac; mając na uwadze, że takim niedoborom należy zaradzić przez poprawę warunków pracy w tych sektorach, zwłaszcza przez dialog społeczny i rokowania zbiorowe, a nie pozostawianie pracy niskiej jakości pracownikom migrującym i mobilnym, w tym pracownikom transgranicznym i przygranicznym lub pracownikom nierejestrowanym;
- S. mając na uwadze, że decyzja o skorzystaniu z prawa do swobody przepływu powinna być zawsze dobrowolna, a nie wymuszona brakiem możliwości w państwie członkowskim zamieszkania; mając na uwadze, że sprawiedliwa mobilność realizowana w oparciu o solidne prawa socjalne i pracownicze jest koniecznym wymogiem zrównoważonej integracji europejskiej, spójności społecznej i sprawiedliwej transformacji;
- T. mając na uwadze, że nadużycia takie jak dumping socjalny i ekologiczny osłabiają poparcie społeczne dla Unii i dalszej integracji europejskiej, szkodzą funkcjonowaniu rynku wewnętrznego i konkurencyjności przedsiębiorstw, zwłaszcza MMSP i osób samozatrudnionych, oraz podważają prawa pracowników; mając na uwadze, że należy zatem wzmocnić kontrolę zgodności z obowiązującym prawodawstwem; mając na uwadze, że przy opracowywaniu wniosków ustawodawczych należy odpowiednio uwzględnić na szczeblu unijnym zasadę „najpierw myśl na małą skalę”; mając na uwadze, że sprzeczności w przepisach poszczególnych państw tworzą przeszkody w działalności MMSP i należy ich unikać;
- U. mając na uwadze, że zasada równego traktowania stanowi konieczny warunek społecznej gospodarki rynkowej i pozytywnej konwergencji społecznej, wymagający przestrzegania obowiązujących przepisów i układów zbiorowych kraju docelowego, zapewniając tym samym równe szanse pracownikom lokalnym i mobilnym oraz równe warunki działania usługodawcom lokalnym i zagranicznym;
- V. mając na uwadze, że ponad 8 % pracowników mobilnych jest zatrudnionych w sektorze opieki zdrowotnej i pomocy społecznej, ponad 7 % – w sektorze usług transportowych, a ponad 10 % – w branży zakwaterowania i gastronomii; mając na uwadze, że pracownicy mobilni i sezonowi są często niezbędni państwom członkowskim, np. w sektorach opieki zdrowotnej, opieki nad osobami starszymi lub osobami z niepełnosprawnościami bądź w sektorze budownictwa;
- W. mając na uwadze, że co najmniej 80 mln pracowników w Europie jest niedopasowanych pod względem kwalifikacji, a więcej niż pięć na dziesięć trudnych do obsadzenia miejsc pracy dotyczy zawodów wymagających wysokich kwalifikacji ⁽²⁹⁾;
- X. mając na uwadze, że pandemia COVID-19 ponownie pokazała, jak ważni są wysoce mobilni pracownicy, którzy często przemieszczają się w obrębie Unii; mając na uwadze, że pandemia pokazała również, iż pracownicy sezonowi, delegowani, migrujący i mobilni, w tym pracownicy transgraniczni i przygraniczni, w ogromnym stopniu przyczynili się do przetrwania gospodarki Unii oraz międzynarodowego handlu Unii w czasie pandemii; mając na uwadze, że jako pracownicy pierwszego kontaktu zrobili to, bardzo narażając zdrowie własne i swoich rodzin; mając na uwadze, że pracownicy sezonowi okazali się kluczowi dla przetrwania wielu europejskich gospodarstw rolnych; mając na uwadze, że jednocześnie wysoce mobilni pracownicy pozostają najsłabszą i najmniej chronioną grupą; mając na uwadze, że w pierwszej fazie pandemii COVID-19 pracownicy ci byli wśród osób, na które nieskoordynowane środki zarządzania granicami wpłynęły najbardziej;
- Y. mając na uwadze, że w czasie pandemii COVID-19 pracownicy sezonowi i delegowani często nie mieli dostępu do podstawowej opieki zdrowotnej, godnych warunków mieszkaniowych, środków ochrony indywidualnej ani odpowiednich informacji; mając na uwadze, że często mieli oni niewystarczający dostęp do systemów ochrony socjalnej w przyjmujących państwach członkowskich, lub nie mieli go wcale, w tym do świadczeń chorobowych i systemów bezrobocia krótkotrwałego; mając na uwadze, że niektórzy z nich zostali nawet deportowani; mając na uwadze, że mobilność pracowników w dużym stopniu zależy od dostępnych środków transportu, a pracownicy z wysp i regionów najbardziej oddalonych Unii są w najtrudniejszej sytuacji; mając na uwadze, że zamykanie granic również wpłynęło na pracowników transgranicznych i przygranicznych, gdyż utrudniło im udanie się do miejsca pracy i powrót do rodzin, a także ograniczyło dostęp do usług socjalnych i opieki zdrowotnej; mając na uwadze, że w niektórych przypadkach pracownicy doświadczyli dyskryminacji oraz niepewnych warunków pracy i życia, które prowadziły do powstawania ognisk COVID-19;

⁽²⁹⁾ Baza danych OECD Skills for Jobs Database, https://www.oecdskillsforjobsdatabase.org/#PL/_.

Czwartek, 20 maja 2021 r.

- Z. mając na uwadze, że pandemia COVID-19 ujawniła trudne i często godne ubolewania warunki pracy i życia setek tysięcy pracowników sezonowych, z których ogromna większość to pracownicy mobilni, a także ponad miliona pracowników delegowanych w UE, oraz spowodowała pogorszenie tych warunków; mając na uwadze, że te już niepewne warunki dodatkowo pogarsza dyskryminacja strukturalna na rynku pracy oraz brak należytego egzekwowania obowiązujących przepisów i regulacji;
- AA. mając na uwadze, że pandemia COVID-19 ujawniła liczne niedociągnięcia strukturalne w europejskich i krajowych ramach regulacyjnych; mając na uwadze, że wiele z tych niedociągnięć nie wiązało się tylko z pandemią; mając na uwadze, że te niedociągnięcia powinny zostać wyeliminowane w trybie pilnym na szczeblu Unii i państw członkowskich, aby zapewnić uczciwą konkurencję i równe traktowanie na rynku wewnętrznym; mając na uwadze, że pandemia COVID-19 wywiera fundamentalny i długotrwały wpływ na europejskie rynki pracy;
- AB. mając na uwadze, że mobilność pracowników, a zwłaszcza ich delegowanie, nie może prowadzić do konkurencji opartej na niepewnych warunkach pracy i uchylaniu się pracodawców od obowiązków ani do obchodzenia krajowych przepisów i postanowień układów zbiorowych obowiązujących w przyjmujących państwach członkowskich, ponieważ takie nadużycia pociągają za sobą jedynie napięcia między państwami członkowskimi, nieuczciwą konkurencję między przedsiębiorstwami i brak zaufania wśród pracowników; mając na uwadze, że te negatywne skutki, w tym drenaż mózgow i nieuczciwa konkurencja, mogą również wynikać z braku pozytywnej konwergencji społecznej; mając na uwadze, że mobilność pracowników powinna być uważana za szansę, ułatwiać wymianę umiejętności i doświadczeń zawodowych oraz promować pozytywną konwergencję społeczną; mając na uwadze, że przepisy dotyczące mobilności i delegowania pracowników nie powinny powodować nieproporcjonalnych obciążeń administracyjnych; mając na uwadze, że przepisy dotyczące delegowania mają również zastosowanie do obywateli delegowanych z jednego państwa członkowskiego do drugiego, którzy są szczególnie narażeni na wyzysk, w związku z czym wymagają wyjątkowej uwagi ze strony krajowych inspektoratów pracy i Europejskiego Urzędu ds. Pracy;
- AC. mając na uwadze, że niedopasowanie umiejętności i niedobór kwalifikacji stanowią istotne wyzwanie dla rynku pracy oraz systemów kształcenia i szkolenia w Unii; mając na uwadze, że ujawnia to znaczną potrzebę udoskonalenia systemów kształcenia i szkolenia zawodowego, tak by były lepiej dostosowane do przyszłych wyzwań i zdolne do sprostania przyszłym wymaganiom, oraz potrzebę udoskonalenia systemów zmiany i podnoszenia kwalifikacji pracowników; mając jednak na uwadze, że wciąż nie istnieją oficjalne statystyki bądź wskaźniki pozwalające zmierzyć niedopasowanie kwalifikacji na europejskich rynkach pracy;
- AD. mając na uwadze, że spodziewany jest dalszy wzrost polaryzacji pracy i że będzie więcej miejsc pracy wymagających najwyższych i najniższych kwalifikacji;
- AE. mając na uwadze, że przepaść cyfrowa między obszarami miejskimi a wiejskimi oraz wpływ czynników społeczno-gospodarczych na przepaść cyfrową pozostają istotnymi wyzwaniami wymagającymi bezzwłocznych rozwiązań; mając na uwadze ogromny brak umiejętności cyfrowych i ekologicznych wśród pracowników, któremu należy zaradzić m.in. przez uczenie się przez całe życie;
- AF. mając na uwadze, że inwestycje przedsiębiorstw w szkolenie i kształcenie oraz w warunki pracy i zatrudnienia stanowią ważny instrument przyciągający wykwalifikowanych pracowników; mając na uwadze, że wzajemne uznawanie i przejrzystość kwalifikacji mają do odegrania kluczową rolę w osiągnięciu konwergencji zawodów, swobody świadczenia usług i sprawiedliwej mobilności pracowników;
- AG. mając na uwadze, że w związku z tym należy uwzględnić rozwój systemu uznawania nieformalnie zdobytych umiejętności i wiedzy, np. w przypadku nieformalnych opiekunów; mając na uwadze, że taki rozwój jest niezmiernie ważny w świetle aktualnych wyzwań i trendów demograficznych związanych ze starzeniem się społeczeństw państw członkowskich;
- AH. mając na uwadze, że skuteczny dialog trójstronny i dialog społeczny mogą z powodzeniem uzupełniać wysiłki rządowe i instytucjonalne na rzecz przezwyciężenia istniejących napięć i podziałów w UE; mając na uwadze, że zaangażowanie partnerów społecznych ma potencjał w zakresie doskonalenia procesów kształtowania polityki, wdrażania i egzekwowania, a także wymaga dalszego wzmocnienia na wszystkich szczeblach politycznych;
- AI. mając na uwadze, że nie istnieje ogólnounijny system systematycznego gromadzenia danych, który dostarczałby odpowiednie dane na temat pracowników mobilnych i umożliwiłaby im ustalenie ich statusu zabezpieczenia społecznego oraz ubieganie się o różne nabyte świadczenia; mając na uwadze, że dostęp do informacji o stosownych przepisach, a także skuteczne przestrzeganie, monitorowanie i egzekwowanie są koniecznymi warunkami sprawiedliwej mobilności i walki z nadużyciami systemu; mając na uwadze, że należy zatem promować i zgodnie z przepisami o ochronie danych wykorzystywać technologie cyfrowe, które mogą ułatwić monitorowanie i egzekwowanie przepisów chroniących prawa pracowników mobilnych;

Czwartek, 20 maja 2021 r.

1. zauważa, że zasadą przyświecającą dyrektywie usługowej jest zasada kraju docelowego, i uważa, że przepisu tego nie należy zmieniać; podkreśla, że swobodny przepływ usług powinien odbywać się w poszanowaniu praw pracowniczych i socjalnych; przypomina, że zasady równego traktowania i swobodnego przepływu nie dotyczą jedynie usługodawców, lecz w takim samym stopniu pracowników; uważa, że swobodny przepływ usług idzie w parze ze swobodną i sprawiedliwą mobilnością pracowników świadczących te usługi oraz że rynek wewnętrzny przynosi korzyści, gdy przestrzega się przepisów dotyczących warunków pracy oraz zapewnia ochronę zdrowia i bezpieczeństwa pracowników mobilnych; podkreśla, że wdrażanie – jako minimalnej normy – zasad zapisanych w Europejskim filarze praw socjalnych może przyczynić się do zwiększania praw i ochrony pracowników europejskich;
2. podkreśla, że unijne prawodawstwo związane ze swobodnym przepływem usług nie może w żaden sposób wpływać na korzystanie z praw podstawowych uznanych w państwach członkowskich i na szczeblu unijnym – w tym z prawa podejmowania strajku bądź innych działań objętych szczególnymi systemami stosunków pracy w państwach członkowskich, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową – ani wpływać na prawo do negocjowania, zawierania i egzekwowania układów zbiorowych lub do podejmowania działań zbiorowych zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową; podkreśla, że przepisy dobrej jakości i ich skuteczne wdrożenie są inwestycją długoterminową;
3. przypomina, że ochrona warunków pracy i życia pracowników mobilnych w oparciu o zasadę równego traktowania musi obejmować swobodny przepływ pracowników, jak również swobodę świadczenia usług; wyraża zaniepokojenie utrzymującymi się niedociągnięciami w ochronie pracowników mobilnych, w tym transgranicznych i przygranicznych, które uwydatniła pandemia COVID-19; podkreśla, że pracownicy nie mogą znajdować się w niekorzystnej sytuacji w wyniku korzystania z prawa do swobody przepływu lub z powodu przepisów Unii dotyczących swobodnego świadczenia usług; podkreśla konieczność niezwłocznego wyeliminowania wszelkich niedociągnięć regulacyjnych na szczeblu unijnym i krajowym; podkreśla ponadto, że w odniesieniu do swobodnego przepływu pracowników oraz swobodnego przepływu usług trzeba przestrzegać obowiązujących przepisów dotyczących dostępu do praw socjalnych i ochrony w ramach zabezpieczenia społecznego, w tym dotyczących możliwości przenoszenia, uznawania dyplomów, kwalifikacji i umiejętności oraz dostępu do szkoleń; przypomina, że przy wszelkich ograniczeniach na granicach wewnętrznych UE, nawet jeżeli zostały wprowadzone w odpowiedzi na poważny kryzys w dziedzinie zdrowia publicznego, należy uwzględniać ich wpływ na pracowników mobilnych, a także zapewnić ich dostosowanie do szczególnej sytuacji tych pracowników;
4. wyraża zaniepokojenie obecnym brakiem zharmonizowanej interpretacji prawa Unii przez państwa członkowskie, przykładowo niedawno zmienionej dyrektywy o delegowaniu pracowników⁽³⁰⁾, co prowadzi do braku jasności prawa i obciążeń biurokratycznych dla przedsiębiorstw świadczących usługi w co najmniej dwóch państwach członkowskich; wzywa Komisję, aby udzielała państwom członkowskim bezpośredniego wsparcia w całym procesie transpozycji w celu zapewnienia jednolitej interpretacji prawa europejskiego;
5. podkreśla w związku z tym konieczność zwrócenia szczególnej uwagi na pracowników mieszkających w najbardziej oddalonych regionach Unii Europejskiej oraz potrzebę wspierania możliwości dostania się tych pracowników na kontynent i z powrotem oraz ich mobilności między samymi regionami najbardziej oddalonymi.
6. wyraża ubolewanie, że w 2019 r. tylko 4,2 % obywateli UE w wieku produkcyjnym mieszkało w państwie UE innym niż państwo, którego są obywatelami⁽³¹⁾; wzywa Komisję i państwa członkowskie do zwiększenia starań na rzecz ograniczenia barier dla mobilności pracowników i przedsiębiorstw;
7. przypomina, że należy zapewnić swobodny przepływ pracowników w celu ochrony zatrudnienia i gospodarki niektórych regionów oraz utrzymania niektórych rodzajów działalności, takich jak działalność rolnicza;
8. wzywa państwa członkowskie do należytego i terminowego wdrożenia i monitorowania stosowania zmienionej dyrektywy o delegowaniu pracowników, by chronić pracowników delegowanych i ich swobodę świadczenia usług podczas delegowania przez ustanowienie obowiązkowych przepisów dotyczących warunków pracy oraz ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników;
9. wzywa państwa członkowskie do pełnego skorzystania z możliwości zastosowania postanowień dotyczących wynagrodzeń i warunków pracy zawartych we wszystkich układach zbiorowych wobec pracowników delegowanych w UE oraz do zapewnienia równego wynagrodzenia pracownikom za tę samą pracę w tym samym miejscu oraz równych warunków działania przedsiębiorstwom w ramach wdrażania zmienionej dyrektywy o delegowaniu pracowników;

⁽³⁰⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniająca dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. L 173 z 9.7.2018, s. 16).

⁽³¹⁾ Komisja Europejska, Sprawozdanie roczne za 2019 r. w sprawie mobilności pracowników wewnątrz UE, styczeń 2020 r.

Czwartek, 20 maja 2021 r.

10. wzywa Komisję do przeprowadzenia pogłębionej analizy tendencji wpływających na warunki pracy delegowanych pracowników z państw trzecich; podkreśla potrzebę wprowadzenia ewentualnych środków politycznych na szczeblu unijnym lub krajowym w oparciu o wyniki tej analizy; wyraża głębokie zaniepokojenie obecnym wzrostem udziału obywateli państw trzecich w sektorach, które są znane z niepewnych warunków pracy i przypadków nadużyć; podkreśla, że obywatele państw trzecich są często bardziej narażeni na wyzysk i dlatego potrzebują ochrony; podkreśla, że wspomniany wyzysk obejmuje nadużycia takie jak fikcyjne delegowanie pracowników, fikcyjne samozatrudnienie, nieuczciwe podwykonawstwo, oszukańcze działania agencji zatrudnienia, zakładanie firm przykrywek i praca nierejestrowana; podkreśla, że pracownicy będący obywatelami państw trzecich mogą pracować w ramach pozwoleń na pracę w UE pod warunkiem, że wszystkie środki ochrony przewidziane krajowym i unijnym prawem pracy skutecznie zapewnią ochronę i godne warunki pracy również obywatelom państw trzecich oraz że nie będzie to skutkowało zakłóceniami na rynku pracy; wzywa Komisję i państwa członkowskie, aby w celu wyeliminowania nadużyć zapewniały zgodność z obowiązującymi przepisami i zasadami dotyczącymi warunków zatrudnienia w przypadku obywateli państw trzecich; wzywa państwa członkowskie do wdrożenia przepisów ochronnych przewidzianych w dyrektywie 2009/52/WE oraz zapewnienia dostępnych i skutecznych mechanizmów wnoszenia skarg, które umożliwią skuteczne odzyskiwanie należnych wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie społeczne;

11. przypomina o charakterze ogólnoeuropejskich łańcuchów dostaw w strategicznych sektorach przemysłu, które są kluczowym źródłem zatrudnienia i działalności pracowników mobilnych i przedsiębiorstw usługowych oraz na które ogromny wpływ mają nieskoordynowane środki, jak np. różne przepisy dotyczące testów na COVID-19 i kwarantanny, przyjmowane przez państwa członkowskie w ramach walki z pandemią; wzywa Komisję, by przywiązywała taką samą wagę do zapewnienia bezpiecznych warunków dla pracowników, co do przywrócenia swobody przemieszczania się i przepływu towarów;

12. przypomina, że brak zharmonizowanych okresów kwarantanny, wymogów w zakresie testów i zasad podróżowania w Unii stanowi znaczące wyzwanie dla wielu przedsiębiorstw oraz wielu pracowników mobilnych i ich rodzin, zwłaszcza w sektorach charakteryzujących się dużą mobilnością; zachęca państwa członkowskie do skoordynowania wysiłków na rzecz rozszerzenia zakresu zabezpieczenia społecznego, dostępu do zasiłku chorobowego i systemów tymczasowego bezrobocia, aby chronić także pracowników przygranicznych, transgranicznych i mobilnych, a zwłaszcza tych, których dotknął kryzys i którzy w związku z tym cierpią z powodu ubóstwa, bezrobocia, wykluczenia społecznego i trudnych warunków życia;

13. uważa, że nieprzerwane dostawy w całej UE takich podstawowych towarów, jak żywność, wyroby medyczne czy środki ochrony, mają zasadnicze znaczenie dla życia codziennego jej mieszkańców; wzywa Komisję, by zapewniła stały swobodny przepływ podstawowych towarów i usług na rynku wewnętrznym w czasach takich kryzysów jak pandemia;

14. apeluje do Komisji i państw członkowskich, aby uznały pracowników mobilnych zatrudnionych w strategicznych łańcuchach dostaw na potrzeby produkcji, np. urzędów medycznych i innych, za pracowników niezbędnych lub pracowników o krytycznym znaczeniu oraz w związku z tym dokonały przeglądu obowiązującego wymogu kwarantanny, jeżeli nie występuje zagrożenie dla zdrowia i bezpieczeństwa publicznego, potwierdzone odpowiednimi testami, zgodnie z zaleceniem Rady w sprawie skoordynowanego podejścia do ograniczania swobodnego przepływu w odpowiedzi na pandemię COVID-19;

15. wzywa Komisję do zbadania luk w ochronie w celu zapewnienia godnych warunków pracy i życia pracownikom mobilnym oraz zapobiegania nadużyciom, a także do właściwego egzekwowania przepisów unijnych dotyczących podwykonawstwa; wzywa Komisję do zapewnienia ogólnej solidarnej odpowiedzialności w całym łańcuchu podwykonawców z myślą o ochronie praw pracowników; podkreśla, że taka inicjatywa powinna zwiększyć przejrzystość i wzmocnić odpowiedzialność głównych wykonawców w łańcuchach podwykonawstwa poprzez prawne zagwarantowanie płatności wszystkich należnych składek na ubezpieczenie społeczne i uprawnień pracowniczych oraz poprzez wezwanie władz krajowych do skutecznego nakładania sankcji odstrasżających stosownie do potrzeb; wzywa Komisję do propagowania, a państwa członkowskie do gwarantowania dostępu związków zawodowych do wszystkich miejsc pracy, również tych znajdujących się poza krajem zatrudnienia; wzywa Komisję i państwa członkowskie do podjęcia działań na rzecz wzmocnienia i promowania dialogu społecznego i autonomii partnerów społecznych oraz do zachęcania pracowników do zrzeszania się, gdyż jest to jedno z kluczowych narzędzi, które umożliwiają osiągnięcie wysokich standardów zatrudnienia;

16. wzywa Komisję do przeanalizowania negatywnego rozwoju sytuacji związanej z mobilnością pracowników, w szczególności zjawiska drenażu mózgow w niektórych sektorach i regionach; podkreśla, że walka z drenażem mózgow musi iść w parze ze środkami promowania pozytywnej konwergencji społecznej; zaznacza, że mimo pandemii COVID-19 państwa członkowskie powinny umożliwiać i ułatwiać przekraczanie granic w celach służbowych, jeżeli działalność zawodowa w danych sektorach jest dozwolona w przyjmującym państwie członkowskim, w celu zapewnienia równego traktowania pracowników lokalnych i mobilnych; wzywa Komisję do ustanowienia jasnych wskaźników ilościowych

Czwartek, 20 maja 2021 r.

i jakościowych do celów europejskiego semestru i publikacji zaleceń dla poszczególnych krajów, aby monitorować wdrażanie i egzekwowanie przepisów dotyczących swobodnego przepływu pracowników; wzywa Komisję do przedstawienia zaleceń mających na celu zapewnienie pracownikom mobilnym sprawiedliwych, równych i godnych warunków życia i pracy;

17. podkreśla, że zamierzenia Europejskiego filaru praw socjalnych, celów zrównoważonego rozwoju ONZ, Europejskiego Zielonego Ładu oraz strategii na rzecz równouprawnienia płci muszą również znaleźć odzwierciedlenie w podejściu do jednolitego rynku, promującym wysokie standardy społeczne i środowiskowe jako warunek wstępny wzrostu wydajności; podkreśla, jak istotne dla osiągnięcia tych zamierzeń są zamówienia publiczne;

18. wzywa Komisję do zagwarantowania w trybie priorytetowym, że Europejski Urząd ds. Pracy stanie się w pełni operacyjny, aby monitorować i propagować stosowanie i egzekwowanie unijnego prawa dotyczącego mobilności pracowników i koordynacji zabezpieczenia społecznego; wzywa Komisję do wspierania i wzmacniania zdolności oraz współpracy właściwych organów krajowych, jak również partnerów społecznych, w celu zapewnienia sprawiedliwej mobilności opartej na prawach, odpowiedniego informowania pracowników i pracodawców o ich prawach i obowiązkach oraz skutecznego transgranicznego egzekwowania praw pracowników, w tym możliwości przenoszenia praw i uprawnień, a także do skutecznego przeciwdziałania oszustwom i nadużyciom w dziedzinie zabezpieczenia społecznego; jest zdania, że Europejski Urząd ds. Pracy powinien skoncentrować się na lepszym egzekwowaniu i wdrażaniu aktualnych przepisów unijnych, tak by zapewnić uczciwą i sprawiedliwą konkurencję w obrębie jednolitego rynku; podkreśla, że aby Europejski Urząd ds. Pracy był skuteczny w zwalczaniu nielegalnych praktyk, powinien nadać priorytet rozwijaniu bazy danych czasu rzeczywistego w celu zatwierdzania informacji od usługodawców zagranicznych; podkreśla, że Europejski Urząd ds. Pracy musi dysponować dostatecznymi zasobami, by móc realizować swoje zadania; podkreśla, że częściowe włączenie europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES) do Europejskiego Urzędu ds. Pracy powinno wzmocnić powiązanie między wspieraniem swobody przepływu i dostarczaniem informacji a zgodnością z właściwymi ramami prawnymi, które zapewniają ochronę pracowników mobilnych i obywateli;

19. wzywa Komisję do zaproponowania unijnych ram zwalczania nieuczciwej konkurencji w zakresie kosztów pracy w celu zapewnienia pełnej zgodności z zasadą równego traktowania oraz równej płacy i równych kosztów pracy w przypadku takiej samej pracy w tym samym miejscu;

20. przypomina, że Parlament wielokrotnie zwracał się do Komisji o wycofanie wniosków dotyczących europejskiej e-karty usług oraz zmiany procedury powiadomień dotyczącej usług; z zadowoleniem przyjmuje fakt, że ostatecznie uczyniono to w programie prac Komisji na 2021 r.;

21. podkreśla, że cyfryzacja wymiany danych między państwami członkowskimi mogłaby ułatwić swobodny przepływ pracowników na sprawiedliwych i uczciwych zasadach, a także egzekwowanie odpowiednich przepisów unijnych; wzywa Komisję, aby po przeprowadzeniu oceny skutków bez zbędnej zwłoki przedstawiła wniosek w sprawie cyfrowego europejskiego numeru zabezpieczenia społecznego, gwarantując jednocześnie, że będzie on podlegał rygorystycznym przepisom w zakresie ochrony danych, co jest niezbędne do zapewnienia pewności prawa pracownikom i przedsiębiorstwom, sprawiedliwej mobilności oraz skutecznej ochrony, możliwości przenoszenia i identyfikowalności praw pracowniczych oraz ich skutecznego egzekwowania, a także do wspierania uczciwej konkurencji przy zapewnieniu przedsiębiorstwom równych warunków działania; uważa, że europejski numer zabezpieczenia społecznego powinien stanowić uzupełnienie krajowych numerów ubezpieczenia społecznego oraz przepisów w tym zakresie oraz ułatwiać elektroniczną wymianę informacji dotyczących zabezpieczenia społecznego w celu poprawy koordynacji i wymiany informacji między organami krajowymi; zwraca uwagę, że system elektronicznej wymiany informacji dotyczących zabezpieczenia społecznego powinien umożliwiać szybką i poprawną weryfikację uprawnień w zakresie ubezpieczeń społecznych, zapewniając zarówno osobom fizycznym, jak i organom mechanizm monitorowania umożliwiający łatwe sprawdzenie zakresu ubezpieczenia i składek;

22. podkreśla potrzebę dalszego dostosowania i koordynacji przepisów w zakresie mobilności pracowników oraz procedur monitorowania, w tym wspólnych standardów kontroli, wspólnych inspekcji i wymiany informacji pod przewodnictwem Europejskiego Urzędu ds. Pracy i we współpracy z właściwymi organami krajowymi; wzywa państwa członkowskie do wzmocnienia wymiany najlepszych praktyk między właściwymi organami krajowymi; apeluje, aby Europejskiemu Urzędowi ds. Pracy przysługiwały realne uprawnienia inspekcji pracy w przypadkach transgranicznych we współpracy z właściwymi organami krajowymi; wzywa Europejski Urząd ds. Pracy do poprawy gromadzenia danych oraz utworzenia baz danych czasu rzeczywistego dotyczących mobilności pracowników na potrzeby analizy i oceny ryzyka, a także do przygotowania kampanii informacyjnych i ukierunkowanych inspekcji;

23. podkreśla, że środki i dotacje unijne powinny przyczynić się do tworzenia godnych warunków pracy w celu wspierania zrównoważonego rozwoju i postępu społecznego;

Czwartek, 20 maja 2021 r.

24. przypomina o znaczeniu dialogu społecznego, przy czym zachęca w tym kontekście do silniejszego zaangażowania partnerów społecznych w agencjach, urzędach, komisjach i instytucjach unijnych w celu zapewnienia inicjatyw ukierunkowanych na praktykę oraz ustawodawstwa, które uwzględnia różne modele europejskiego rynku pracy; podkreśla potrzebę wzmocnienia dialogu trójstronnego na szczeblu UE na temat opracowywania i wdrażania przepisów dotyczących świadczenia usług i mobilności pracowników, a także wzajemnego uznawania zawodów, dyplomów, kwalifikacji i umiejętności, zgodnie z zasadami zapisanymi w Europejskim filarze praw socjalnych; wzywa Komisję, państwa członkowskie i władze lokalne do współpracy z partnerami społecznymi w celu opracowania i wdrożenia niezbędnych struktur wsparcia na rzecz podnoszenia i zmiany kwalifikacji pracowników, wdrażania odpowiednich strategii publicznych i oferowania wysokiej jakości miejsc pracy;

25. podkreśla konieczność umieszczenia ochrony pracowników i zaangażowania partnerów społecznych w centrum przepisów unijnych w tej dziedzinie w celu zapewnienia demokratycznego funkcjonowania, wzrostu gospodarczego oraz wysokich standardów społecznych i środowiskowych;

26. wzywa Komisję, aby przedstawiła możliwie jak najszybciej nowe strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na okres po 2020 r. oraz zobowiązała się do wyeliminowania zgonów związanych z pracą do 2030 r.; apeluje do Komisji o przedstawienie wniosków dotyczących dyrektywy w sprawie stresu związanego z pracą i zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego, dyrektywy w sprawie dobrego samopoczucia psychicznego w miejscu pracy oraz strategii UE w zakresie zdrowia psychicznego w celu ochrony wszystkich pracowników w miejscu pracy; apeluje ponadto do Komisji o przedstawienie ambitniejszego przeglądu dyrektywy w sprawie czynników rakotwórczych lub mutagenów oraz o włączenie wartości dopuszczalnych dla co najmniej 50 substancji do dyrektywy w sprawie narażenia na działanie czynników rakotwórczych lub mutagenów podczas pracy; apeluje o włączenie do tej dyrektywy substancji o szkodliwym wpływie na układ rozrodczy;

27. wzywa Komisję i państwa członkowskie, aby zajęły się potrzebą zapewnienia pracownikom i osobom zatrudnionym bezpiecznych i zdrowych warunków pracy, ze zwróceniem szczególnej uwagi na swobodny przepływ pracowników, oraz zagwarantowały im godziwe warunki pracy i życia, zwłaszcza w kontekście zbliżającego się przeglądu strategicznych ram unijnych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy; wzywa państwa członkowskie do zajęcia się problemem pracy nierejestrowanej – w tym sezonowej – poprzez ściślejszą współpracę z europejską platformą na rzecz przeciwdziałania pracy nierejestrowanej, w tym poprzez budowanie wśród pracowników i pracodawców świadomości na temat ich praw i obowiązków; wzywa państwa członkowskie do nakładania środków w sposób jednolity i niedyskryminujący;

28. wzywa Komisję i Europejski Urząd ds. Pracy, aby zbadały liczne przypadki odmowy dostępu do rynku pracy oraz nadużyć i dyskryminacji w zakresie warunków pracy ze względu na przynależność państwową, które stały się bardzo widoczne podczas kryzysu związanego z COVID-19; wzywa Europejski Urząd ds. Pracy do zapewnienia krajowym partnerom społecznym dostępnych, przejrzystych i niedyskryminujących procedur zgłaszania spraw do Europejskiego Urzędu ds. Pracy oraz gwarancji skutecznych działań następczych zgodnie z rozporządzeniem (UE) 2019/1149;

29. wzywa państwa członkowskie do zastosowania wszystkich zaleceń Komisji dotyczących przyjęcia, koordynacji i znoszenia środków związanych z pandemią COVID-19; wzywa ponadto państwa członkowskie do ustanowienia wspólnego protokołu opieki zdrowotnej dla pracowników mobilnych, w tym pracowników transgranicznych i przygranicznych, z uwzględnieniem wytycznych Europejskiego Centrum ds. Zapobiegania i Kontroli Chorób (ECDC); podkreśla, że głównymi zasadami przyświecającymi wszelkim działaniom podejmowanym w kontekście kryzysu i na drodze do odbudowy powinny być zdrowie i bezpieczeństwo wszystkich pracowników, poszanowanie praw podstawowych, w tym równe traktowanie pracowników lokalnych i mobilnych, przy jednoczesnym uznaniu szczególnie trudnej sytuacji pracowników przygranicznych, delegowanych, sezonowych, transgranicznych i innych pracowników mobilnych podczas pandemii COVID-19 i w jej następstwie; przypomina konstytucyjne prawo państw członkowskich do wyjścia w ramach swoich krajowych demokratycznych procesów legislacyjnych poza określone w dyrektywach Unii Europejskiej minimalne poziomy, aby osiągnąć cele polityczne, takie jak zapewnienie wysokiej jakości usług publicznych i wysokiego poziomu ochrony pracowników, konsumentów i środowiska;

30. podkreśla, że całkowite lub częściowe zamknięcie granic przez państwa członkowskie w czasie pandemii COVID-19 poważnie naruszyło swobodę przemieszczania się; ubolewa, że pośpieszne, nieskoordynowane i nagłe zamknięcie granic oraz wprowadzenie środków temu towarzyszących uniemożliwiły przemieszczanie się osób przekraczających dane terytorium tranzytem i przyniosły poważne skutki dla osób mieszkających w regionach przygranicznych, gdyż ograniczyły ich zdolność do przekraczania granicy do celów pracy, świadczenia i otrzymywania usług lub odwiedzania przyjaciół bądź

Czwartek, 20 maja 2021 r.

członków rodziny; podkreśla szkodliwy wpływ zamknięcia granic wewnętrznych i zewnętrznych na międzynarodowe sektory biznesu, nauki i turystyki; podkreśla, że zamiast wprowadzać kontrole graniczne, państwa członkowskie powinny dążyć do podjęcia środków niezbędnych, aby umożliwić ludziom przekraczanie granic przy jednoczesnym zapewnieniu maksymalnego poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia;

31. uznaje kluczową rolę opiekunów, zwłaszcza w czasie pandemii; wzywa Komisję, aby zapewniła ich mobilność w celu zaspokojenia potrzeb różnych państw członkowskich i regionów w kontekście wyzwań demograficznych oraz wszelkich przyszłych pandemii lub wyzwań dotyczących zdrowia; wzywa Komisję, aby w ścisłej współpracy z państwami członkowskimi i władzami lokalnymi wprowadziła w ramach zwykłej procedury ustawodawczej wspólny, ogólnounijny, oparty na naukowych podstawach protokół dotyczący swobody przemieszczania się podczas kryzysów zdrowotnych i innych sytuacji kryzysowych oraz aby dokładnie rozważyła rolę Europejskiego Urzędu ds. Pracy w tym względzie; wzywa państwa członkowskie, które jeszcze nie ratyfikowały ani nie wdrożyły konwencji nr 189 MOP dotyczącej osób pracujących w gospodarstwie domowym, do jej niezwłocznego ratyfikowania i wdrożenia; wzywa państwa członkowskie do ustanowienia ram prawnych ułatwiających zgodne z prawem zatrudnianie osób pracujących w gospodarstwie domowym i opiekunów;

32. podkreśla potrzebę dalszego stosowania narzędzi harmonizacji i wzajemnego uznawania na potrzeby uznawania dyplomów, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w całej Unii, unikania biurokracji oraz ułatwiania handlu i transportu, w poszanowaniu podstawowej zasady równego traktowania i bez obniżania standardów edukacyjnych i mechanizmów walidacyjnych poszczególnych państw członkowskich; w związku z tym wzywa Komisję i państwa członkowskie do promowania i ulepszania obecnych mechanizmów wzajemnego uznawania i portali mobilności zawodowej, ułatwiających i promujących przejrzystą mobilność, takich jak europejski portal mobilności zawodowej EURES, platforma internetowa Europass i europejski system klasyfikacji umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO); wzywa w szczególności państwa członkowskie do ustanowienia partnerstw transgranicznych, aby pomóc pracownikom mobilnym w regionach transgranicznych; wzywa państwa członkowskie do ułatwiania swobodnego przemieszczania się osób niepełnosprawnych w obrębie Unii i apeluje do państw członkowskich, aby zapewniły przyjęcie wspólnej europejskiej definicji statusu osoby z niepełnosprawnościami zgodnie z Konwencją ONZ o prawach osób niepełnosprawnych oraz wzajemne uznawanie statusu osoby z niepełnosprawnościami wśród państw członkowskich;

33. uważa, że przepisy, praktyki i regulacje krajowe dotyczące dostępu do określonych zawodów i ich wykonywania oraz dostępu do usług i ich świadczenia nie stanowią, z punktu widzenia ochrony interesu publicznego i ochrony pracowników lub konsumentów, przeszkody w pogłębianiu jednolitego rynku;

34. wzywa państwa członkowskie do zapewnienia pracownikom mobilnym dostępu do szkoleń i przekwalifikowania w celu rozwiązania problemu niedoboru siły roboczej w niektórych sektorach oraz wspierania transformacji cyfrowej i środków przejścia na gospodarkę neutralną dla klimatu;

35. przypomina podstawowe prawo państw członkowskich do wychodzenia poza określone w dyrektywach Unii Europejskiej minima pod warunkiem powstrzymania się od tworzenia nieuzasadnionych i nieproporcjonalnych przeszkód;

36. z niepokojem zauważa trudności i brak odpowiedniego dostępu do systemów zabezpieczenia społecznego w przypadku pracowników mobilnych, a zwłaszcza transgranicznych i przygranicznych; podkreśla znaczenie skoordynowanych działań na szczeblu unijnym, ale uznaje i z zadowoleniem przyjmuje udane umowy dwustronne podpisane przez państwa członkowskie w celu zagwarantowania praw do zabezpieczenia społecznego dla wszystkich pracowników, zgodnie z zaleceniem Rady w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej; wzywa Komisję i państwa członkowskie do zapewnienia praw socjalnych pracownikom mobilnym w przypadku kryzysu zdrowotnego i innych sytuacji kryzysowych;

37. przypomina, że dobre warunki pracy i zatrudnienia stanowią przewagę konkurencyjną dla przedsiębiorstw, umożliwiając przyciąganie wykwalifikowanych pracowników; podkreśla znaczenie inwestycji przedsiębiorstw w formalne i nieformalne szkolenie oraz uczenie się przez całe życie z myślą o wspieraniu sprawiedliwej transformacji w kierunku gospodarki cyfrowej i gospodarki o obiegu zamkniętym; zaznacza w tym kontekście, że przedsiębiorstwa wykorzystujące sztuczną inteligencję, robotykę i pokrewne technologie odpowiadają za zapewnienie wszystkim właściwym pracownikom odpowiednich możliwości zmiany i podniesienia kwalifikacji, aby mogli oni nauczyć się, jak korzystać z narzędzi cyfrowych i pracować z robotami współpracującymi i innymi nowymi technologiami, a tym samym dostosować się do zmieniających się potrzeb rynku pracy i utrzymać zatrudnienie; podkreśla w związku z tym znaczenie porozumienia ramowego europejskich partnerów społecznych w sprawie cyfryzacji; przypomina, że w wyżej wymienionym porozumieniu podkreślono odpowiedzialność pracodawców za zapewnienie pracownikom możliwości przekwalifikowania się i podniesienia kwalifikacji, w szczególności w kontekście cyfryzacji miejsc pracy;

Czwartek, 20 maja 2021 r.

38. podkreśla potrzebę pełnej cyfryzacji procedur dotyczących mobilności pracowników i delegowania pracowników w celu poprawy przekazywania i wymiany informacji między organami krajowymi oraz w celu umożliwienia skutecznego egzekwowania przepisów, w tym poprzez utworzenie punktu kompleksowej obsługi dla pracowników i przyszłych pracodawców w zakresie obowiązujących przepisów unijnych, mieszczącego się zarówno pod względem cyfrowym, jak i fizycznym w Europejskim Urzędzie ds. Pracy; wzywa państwa członkowskie, aby w pełni zaangażowały się w cyfryzację usług publicznych, w szczególności instytucji zabezpieczenia społecznego, w celu ułatwienia procedur mobilności europejskich pracowników, przy jednoczesnym zagwarantowaniu możliwości przenoszenia praw i przestrzegania obowiązków związanych ze swobodą przemieszczania się; podkreśla potrzebę utworzenia lepszych narzędzi statystycznych, które pozwolą zmierzyć niedopasowanie kwalifikacji na europejskich rynkach pracy, zdiagnozować potrzeby rynków pracy oraz różnice między nimi; podkreśla znaczenie EURES, a zwłaszcza zwraca uwagę na powiązanie działań EURES z potrzebami rynku pracy w celu zaspokojenia priorytetowych potrzeb sektorowych i potrzeb w zakresie umiejętności oraz wspierania osób poszukujących pracy w znalezieniu nowego zatrudnienia;
39. wzywa Komisję do przeprowadzenia, w rozsądnych ramach czasowych, oceny mandatu Europejskiego Urzędu ds. Pracy, po upływie przynajmniej dwóch lat od osiągnięcia przez niego pełnej operacyjności; apeluje do Komisji o zaangażowanie w prace i w ocenę Europejskiego Urzędu ds. Pracy zainteresowane strony, które dysponują rozległą wiedzą na temat różnych modeli rynku pracy;
40. wzywa Komisję, by zaproponowała ramy prawne w celu uregulowania warunków telepracy w całej UE oraz zapewniła godne warunki pracy i zatrudnienia;
41. wzywa Komisję, państwa członkowskie i władze lokalne do współpracy z partnerami społecznymi i Europejskim Urzędem ds. Pracy na rzecz sformułowania konkretnych strategii sektorowych, nie tylko w celu promowania i ułatwiania dobrowolnej mobilności pracowników, lecz także w celu opracowywania i wdrażania niezbędnych struktur wsparcia dla podnoszenia i zmiany kwalifikacji pracowników, wdrażania istotnych strategii publicznych oraz zapewniania oferty zatrudnienia wysokiej jakości odpowiadającej umiejętnościom pracowników; podkreśla wartość dodaną wzajemnego uznawania kompatybilności umiejętności i kwalifikacji, wspieranego przez aktualne mechanizmy uznawania, takie jak portal mobilności zawodowej EURES, platforma internetowa Europass i system klasyfikacji ESCO;
42. wyraża zaniepokojenie, że dostęp pracowników i pracodawców do informacji na temat mobilności pracowników i usług wciąż stanowi wyzwanie; wskazuje, że informacje na temat warunków zatrudnienia i układów zbiorowych udostępniane na poszczególnych oficjalnych krajowych stronach internetowych są bardzo często z natury ograniczone i są dostępne tylko w kilku językach; wzywa zatem Komisję do poprawy dostępu do informacji poprzez utworzenie jednolitego szablonu dla oficjalnych krajowych stron internetowych;
43. apeluje do państw członkowskich o zapewnienie odpowiedniej koordynacji zabezpieczenia społecznego, w tym w drodze trwającego przeglądu rozporządzenia (WE) nr 883/2004 oraz przez zwiększenie możliwości przenoszenia praw, ze szczególnym uwzględnieniem możliwości przenoszenia świadczeń z zabezpieczenia społecznego przysługujących osobom niepełnosprawnym; podkreśla, że cyfryzacja stanowi bezprecedensową okazję do ułatwienia transgranicznej operacyjności MMSP przy jednoczesnym zapewnieniu ścisłego przestrzegania zasad sprawiedliwej mobilności; podkreśla znaczenie uprzedniego powiadamiania i stosowania zaświadczeń A1 przed rozpoczęciem transgranicznego oddelegowania pracownika;
44. podkreśla, że egzekwowanie przepisów unijnych w zakresie mobilności pracowników musi gwarantować zasadę równego traktowania, zasadę niedyskryminacji oraz ochronę pracowników, a także ograniczać zbędne obciążenia administracyjne;
45. wzywa Komisję do zbadania luk w ochronie pracowników oraz rozważenia konieczności zmiany dyrektywy 2008/104/WE w sprawie pracy tymczasowej w celu zapewnienia pracownikom tymczasowym godnych warunków pracy i zatrudnienia;
46. podkreśla, że pracownicy niepełnosprawni nadal napotykają wiele przeszkód, które utrudniają lub uniemożliwiają im pełne korzystanie ze swobodnego przepływu usług; wzywa państwa członkowskie do niezwłocznego wdrożenia dyrektywy (UE) 2019/882 (europejskiego aktu w sprawie dostępności), aby skutecznie usunąć przeszkody napotymane przez pracowników niepełnosprawnych i zapewnić dostępność usług, a także odpowiednie warunki do ich świadczenia; podkreśla ogromne znaczenie osiągnięcia w pełni dostępnego jednolitego rynku, który zapewni równe traktowanie oraz gospodarczą i społeczną integrację pracowników niepełnosprawnych;
47. zobowiązuje swoją przewodniczącą do przekazania niniejszej rezolucji Radzie i Komisji.
-