



P9_TA(2024)0052

Przegląd mandatu Europejskiego Urzędu ds. Pracy

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 18 stycznia 2024 r. w sprawie zmiany zakresu kompetencji Europejskiego Urzędu ds. Pracy (2023/2866(RSP))

(C/2024/5741)

Parlament Europejski,

- uwzględniając Europejski filar praw socjalnych uroczystie proklamowany przez Parlament, Radę i Komisję 17 listopada 2017 r.,
 - uwzględniając komunikat Komisji z 4 marca 2021 r. zatytułowany „Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych” (COM(2021)0102),
 - uwzględniając deklarację z Porto przyjętą przez Radę Europejską 8 maja 2021 r.,
 - uwzględniając swoją rezolucję z 11 maja 2023 r. w sprawie planu działania na rzecz Europy socjalnej – dwa lata po szczycie w Porto ⁽¹⁾,
 - uwzględniając swoją rezolucję z 14 stycznia 2014 r. w sprawie skutecznych inspekcji pracy jako strategii poprawy warunków pracy w Europie ⁽²⁾,
 - 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 ⁽³⁾,
 - uwzględniając wniosek Komisji z 13 marca 2018 r. dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającego Europejski Urząd ds. Pracy (COM(2018)0131) oraz towarzyszącą mu ocenę skutków (SWD(2018)0068),
 - uwzględniając skonsolidowane roczne sprawozdania z działalności Europejskiego Urzędu ds. Pracy za lata 2019, 2020, 2021 i 2022,
 - uwzględniając swoją rezolucję z 19 czerwca 2020 r. w sprawie sytuacji w strefie Schengen w kontekście pandemii COVID-19 ⁽⁴⁾,
 - uwzględniając art. 45 ust. 2 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, który stanowi, że swobodny przepływ pracowników obejmuje zniesienie wszelkiej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową między pracownikami państw członkowskich w zakresie zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy,
 - uwzględniając art. 132 ust. 2 Regulaminu,
 - uwzględniając projekt rezolucji Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych,
- A. mając na uwadze, że w 2021 r. około 10 mln obywateli UE w wieku produkcyjnym mieszkało w innym państwie członkowskim ⁽⁵⁾; mając na uwadze, że liczba obywateli państw trzecich mieszkających i pracujących w UE wzrosła w ostatnich latach; mając na uwadze, że w 2022 r. na unijnym rynku pracy zatrudnionych było 9,93 mln obywateli państw trzecich, co odpowiada 5,1 % całkowitej liczby ludności w wieku produkcyjnym ⁽⁶⁾; mając na uwadze, że pracownicy z państw trzecich nie są jeszcze objęci zakresem działania Europejskiego Urzędu ds. Pracy, chociaż ich problemy związane z mobilnością pracowników i warunkami pracy są często podobne do problemów pracowników z UE;

⁽¹⁾ Dz.U. C, C/2023/1072, 15.12.2023, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2023/1072/oj>.

⁽²⁾ Dz.U. C 482 z 23.12.2016, s. 31.

⁽³⁾ Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 21.

⁽⁴⁾ Dz.U. C 362 z 8.9.2021, s. 82.

⁽⁵⁾ Komisja Europejska, „Annual Report on Intra-EU Labour Mobility 2022 [Sprawozdanie roczne za 2022 r. na temat mobilności pracowników w UE]”, Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego, 2022 r.

⁽⁶⁾ Komisja Europejska, „Statistics on migration to Europe [Statystyki dotyczące migracji do Europy]”, maj 2023 r.

- B. mając na uwadze, że swobodny przepływ pracowników i swoboda świadczenia usług to dwie z czterech podstawowych swobód UE; mając na uwadze, że swobody te mają zasadnicze znaczenie dla prawidłowego funkcjonowania jednolitego rynku; mając na uwadze, że należą one do głównych osiągnięć integracji UE;
- C. mając na uwadze, że mobilność pracowników może być utrudniona z powodu niewystarczającej koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w państwach członkowskich; mając na uwadze, że kwestie dotyczące przenoszenia praw i uprawnień związanych z zabezpieczeniem społecznym mogą zniechęcać pracowników do podejmowania pracy w innym państwie członkowskim;
- D. mając na uwadze, że Parlament wielokrotnie wzywał do utworzenia ogólnounijnego numeru zabezpieczenia społecznego, aby umożliwić łatwą identyfikację pracowników, ich statusu zatrudnienia oraz ich praw do zabezpieczenia społecznego;
- E. mając na uwadze, że mobilność pracowników pobudza wzrost gospodarczy i przynosi korzyści całej UE, równoważąc popyt na pracę i popyt na nią; mając na uwadze, że mobilność pracowników może również prowadzić do złych warunków pracy i wyzysku pracowników mobilnych poprzez nadużywanie i obchodzenie obowiązujących przepisów lub brak informacji o przysługujących im prawach i obowiązujących układach zbiorowych;
- F. mając na uwadze, że zapewnienie sprawiedliwej mobilności i uczciwej konkurencji w oparciu o niedyskryminację i zasadę równej płacy za taką samą pracę pozostaje wyzwaniem ze względu na 27 różnych systemów rynku pracy z krajowymi przepisami i praktykami; mając na uwadze, że prawodawstwo Unii dotyczące praw pracowniczych i socjalnych pracowników musi być należycie wdrażane i egzekwowane we wszystkich państwach członkowskich, a także w sytuacjach transgranicznych; mając na uwadze, że Europejski Urząd ds. Pracy powinien również zachęcać do stosowania innowacyjnych podejść do skutecznej współpracy transgranicznej oraz do gromadzenia, analizy i wymiany informacji; mając na uwadze, że brakuje wystarczających usług wsparcia dla pracowników mobilnych, w szczególności dla obywateli państw trzecich, takich jak doradztwo prawne, społeczne i psychologiczne;
- G. mając na uwadze, że w Europejskim filarze praw socjalnych, proklamowanym w Göteborgu w 2017 r., określono 20 zasad i ustanowiono zbiór przepisów socjalnych na rzecz silnej, socjalnej Europy, która jest sprawiedliwa i sprzyja włączeniu społecznemu; mając na uwadze, że równe prawa i szanse, dostęp do rynku pracy, sprawiedliwe warunki pracy, ochrona socjalna, włączenie społeczne i autonomia partnerów stanowią fundamenty Unii zakorzenione w traktatach;
- H. mając na uwadze, że krajowe organy egzekwowania prawa, takie jak inspektoraty pracy i zabezpieczenia społecznego, oraz partnerzy społeczni zaangażowani w inspekcje pracy i zabezpieczenia społecznego nie zawsze dysponują niezbędnymi zasobami, a zatem mogą mieć trudności ze skutecznym egzekwowaniem prawa krajowego i unijnego, zwłaszcza w sytuacjach transgranicznych; mając na uwadze, że skuteczne egzekwowanie przepisów wymaga wystarczających zasobów, a także zorganizowanej współpracy i regularnej oraz bezpiecznej wymiany informacji między państwami członkowskimi i wszystkimi zainteresowanymi stronami;
- I. mając na uwadze, że Europejski Urząd ds. Pracy ustanowiono w celu ułatwienia współpracy transgranicznej w zakresie skutecznego egzekwowania prawa pracy, w tym wspólnych i uzgodnionych inspekcji, oraz wymiany informacji między państwami członkowskimi na temat kwestii związanych z mobilnością pracowników, w celu wspierania sprawiedliwych i dobrze funkcjonujących rynków pracy i systemów opieki społecznej, ochrony pracowników i zapewnienia uczciwej konkurencji na jednolitym rynku;
- J. mając na uwadze, że państwa członkowskie powinny udzielać wsparcia, informacji i porad pracownikom i pracodawcom; mając na uwadze, że ani Europejski Urząd ds. Pracy, ani zaangażowane związki zawodowe nie mają wystarczających zasobów, aby pełnić rolę punktu informacyjnego dla osób fizycznych;
- K. mając na uwadze, że na podstawie rozporządzenia ustanawiającego Europejski Urząd ds. Pracy musi przyczynić się do zapewnienia sprawiedliwej mobilności pracowników w całej Unii oraz wspierać państwa członkowskie i Komisję w koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w Unii; mając na uwadze, że Europejski Urząd ds. Pracy wykonuje szereg zadań w tym zakresie, w tym ułatwianie osobom fizycznym, pracodawcom i partnerom społecznym dostępu do informacji na temat mobilności pracowników, wspieranie państw członkowskich w promowaniu transgranicznego kojarzenia ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia i koordynowanie Europejskich Służb Zatrudnienia (EURES), ułatwianie współpracy i wymiany informacji między państwami członkowskimi, koordynowanie i wspieranie uzgodnionych i wspólnych inspekcji, przeprowadzanie analiz i ocen ryzyka w kwestiach związanych z transgraniczną mobilnością pracowników, wspieranie państw członkowskich w budowaniu zdolności w dziedzinie mobilności pracowników i przeciwdziałania pracy nierejestrowanej oraz mediacja w sporach między państwami członkowskimi dotyczących stosowania odpowiednich przepisów UE;

- L. mając na uwadze, że Europejski Urząd ds. Pracy nie osiągnął jeszcze swojego pełnego potencjału operacyjnego; mając na uwadze, że działalność i wpływ Europejskiego Urzędu ds. Pracy są ograniczone ze względu na dobrowolny charakter współpracy i uczestnictwa państw członkowskich oraz jego ograniczone kompetencje w zakresie wnioskowania o dane pracowników, których to dotyczy, i przedsięwzięciach, a także przetwarzania tych danych; mając na uwadze, że ramy prawne Europejskiego Urzędu ds. Pracy uniemożliwiają mu prowadzenie dochodzeń z własnej inicjatywy i zajmowanie się kwestiami związanymi z mobilnością pracowników z państw trzecich;
- M. mając na uwadze, że zasady i praktyki dotyczące przeprowadzania inspekcji pracy różnią się znacznie w poszczególnych państwach członkowskich, podobnie jak współpraca między organami krajowymi a Europejskim Urzędem ds. Pracy;
- N. mając na uwadze, że Europejskiemu Urzędowi Nadzoru Bankowego powierzono zadanie prowadzenia dochodzeń z własnej inicjatywy; mając na uwadze, że niektóre agencje europejskie, takie jak Europol, mają dostęp do bazy danych systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym i mogą przetwarzać dane osobowe; mając na uwadze, że Europejski Urząd ds. Pracy nie posiada podobnych uprawnień;
- O. mając na uwadze, że partnerzy społeczni nie muszą najpierw wyczerpać krajowych możliwości egzekwowania przepisów, ponieważ mogą w każdej chwili zwrócić uwagę Europejskiego Urzędu ds. Pracy na sprawy transgraniczne w celu wszczęcia kontroli transgranicznych; mając na uwadze, że terminowe, systematyczne i strukturalne zaangażowanie unijnych, sektorowych i krajowych partnerów społecznych jest niezbędne do poprawy skuteczności Europejskiego Urzędu ds. Pracy;
- P. mając na uwadze, że europejska platforma przeciwdziałania pracy nierejestrowanej została zintegrowana z Europejskim Urzędem ds. Pracy; mając na uwadze, że praca nierejestrowana pozostaje poważnym problemem w UE; mając na uwadze, że niektóre sektory, takie jak branża turystyczno-hotelarska, budowlana, turystyczna, usług w zakresie opieki oraz związanych z gospodarstwem domowym, są bardziej narażone na ten problem niż inne;
- Q. mając na uwadze, że badania i analizy Europejskiego Urzędu ds. Pracy są często zlecane zewnętrznym wykonawcom, co uniemożliwia Urzędowi gromadzenie własnej wiedzy fachowej i może podważać jego niezależność;
- R. mając na uwadze, że jednym z celów ustanowienia Europejskiego Urzędu ds. Pracy było rozwiązanie problemu niewystarczającej wymiany informacji między organami krajowymi odpowiedzialnymi za różne aspekty mobilności pracowników i koordynację systemów zabezpieczenia społecznego w celu zapewnienia jak najskuteczniejszego wykorzystania wszystkich dostępnych środków w obszarach, w których Europejski Urząd ds. Pracy może wnieść wartość dodaną;
- S. mając na uwadze, że zwiększają się niedopasowanie umiejętności i niedobory siły roboczej w UE; mając na uwadze, że EURES może odgrywać kluczową rolę we wspieraniu mobilności pracowników i transgranicznego pośrednictwa pracy; mając na uwadze, że Europejski Urząd ds. Pracy nie jest w stanie świadczyć usług wsparcia technicznego osobom poszukującym pracy i przedsiębiorstwom; mając na uwadze, że nie wykorzystano pełnego potencjału EURES; mając na uwadze, że władze krajowe, agencje zatrudnienia i partnerzy społeczni powinni bardziej promować korzystanie z EURES;
- T. mając na uwadze, że do dnia 1 sierpnia 2024 r., a następnie co pięć lat, Komisja musi dokonywać oceny skuteczności działania Europejskiego Urzędu ds. Pracy w odniesieniu do jego celów, zakresu kompetencji i zadań, zgodnie z art. 40 rozporządzenia (UE) 2019/1149; mając na uwadze, że w ramach oceny Komisji należy uwzględnić wkład Europejskiego Urzędu ds. Pracy i właściwych zainteresowanych stron, oraz czy istnieje potrzeba zmiany zakresu kompetencji i zakresu działalności Europejskiego Urzędu ds. Pracy, w tym rozszerzenia jego zakresu w celu uwzględnienia potrzeb poszczególnych sektorów; mając na uwadze, że w ramach tej oceny należy również zbadać dalsze synergie i możliwości dostosowania się do działań innych agencji w dziedzinie zatrudnienia, polityki społecznej i praw podstawowych, a także określić obszary, w których działania Europejskiego Urzędu ds. Pracy mogłyby przynieść organom krajowym większą wartość dodaną;
- U. mając na uwadze, że w ramach oceny należy nadal rozważać regularną współpracę i wymianę informacji z Eurojustem w przypadku przestępstw, w szczególności w przypadku przestępczości zorganizowanej, na przykład w sektorze budowlanym, a w przypadku dotacji europejskich – z Prokuraturą Europejską;
- V. mając na uwadze, że w rezolucji z 11 maja 2023 r. w sprawie planu działania na rzecz Europy socjalnej – dwa lata po szczycie w Porto Parlament podkreślił znaczenie dobrze funkcjonującego i skutecznego Europejskiego Urzędu ds. Pracy; mając na uwadze, że Parlament wezwał już Komisję do skorzystania z okazji, jaką daje nadchodząca ocena, w celu przedłożenia wniosku ustawodawczego w sprawie przeglądu zakresu rozporządzenia ustanawiającego Europejski Urząd ds. Pracy i umożliwienia mu pełnego wykorzystania jego potencjału, zwłaszcza w odniesieniu do jego uprawnień dochodzeniowych i śledczych;
- 1. wzywa Komisję, aby w oparciu o wnioski wyciągnięte od 2019 r. oraz bieżącą ocenę mandatu i zdolności operacyjnych Europejskiego Urzędu ds. Pracy przedstawiła wniosek dotyczący ukierunkowanej rewizji rozporządzenia ustanawiającego Europejski Urząd ds. Pracy w celu wzmocnienia jego mandatu i wartości dodanej dla organów krajowych, aby umożliwić mu pełną realizację jego misji, jaką jest zapewnienie sprawiedliwej mobilności pracowników;

2. apeluje o istotne wzmocnienie mandatu Europejskiego Urzędu ds. Pracy, aby zapewnić jego wartość dodaną dla krajowych organów egzekwowania prawa, umożliwiając mu prowadzenie dochodzeń w sprawie domniemych naruszeń lub niestosowania prawa UE oraz wszczynanie i prowadzenie dochodzeń i inspekcji w sprawach transgranicznych z własnej inicjatywy, po powiadomieniu właściwych organów krajowych, w szczególności w sprawach dotyczących naruszeń prawa UE lub w przypadku, gdy właściwe organy krajowe nie podjęły działań następczych w związku z domniemanymi naruszeniami lub niestosowaniem prawa UE; podkreśla potrzebę powiadamiania właściwych organów krajowych i informowania partnerów społecznych o wszelkich dochodzeniach lub śledztwach prowadzonych przez Europejski Urząd ds. Pracy w ich jurysdykcji oraz dopilnowania, aby właściwe organy krajowe niezwłocznie przekazywały Europejskiemu Urzędowi ds. Pracy wszelkie informacje, które uzna on za niezbędne do prowadzenia swoich dochodzeń, zgodnie z krajowymi przepisami i praktykami;

3. przypomina, że w niektórych państwach członkowskich inspekcje pracy są przeprowadzane przez partnerów społecznych; podkreśla znaczenie zagwarantowania skutecznej współpracy między Europejskim Urzędem ds. Pracy i właściwymi organami krajowymi a partnerami społecznymi, przy jednoczesnym zapewnieniu poszanowania ich autonomii, praw i prerogatyw zgodnie z krajowymi stosunkami pracy;

4. przypomina, że zakres działalności Europejskiego Urzędu ds. Pracy jest ograniczony do aktów Unii wymienionych w rozporządzeniu ustanawiającym; zauważa jednak, że Urząd często boryka się z problemami związanymi z warunkami pracy obywateli państw trzecich, do których zastosowanie mają odpowiednie przepisy prawa pracy; w związku z tym wzywa do rozszerzenia zakresu mandatu Europejskiego Urzędu ds. Pracy o mobilność pracowników będących obywatelami państw trzecich, ze szczególnym naciskiem na położenie kresu fikcyjnemu delegowaniu i fikcyjnemu samozatrudnieniu; podkreśla potrzebę lepszego wspierania państw członkowskich w stosowaniu odpowiedniego prawa UE oraz wyrażonego uwzględnienia w swoim mandacie przepisów sektorowych dotyczących prawa pracy w kontekście mobilności pracowników, na przykład w sektorze transportu, sektorze budowlanym i sektorze rolnictwa, a także w odniesieniu do pracy tymczasowej;

5. podkreśla potrzebę zapewnienia odpowiednich działań następczych w związku z uzgodnionymi i wspólnymi inspekcjami wspieranymi lub ułatwianymi przez Europejski Urząd ds. Pracy; wzywa do ustanowienia skutecznych procedur w celu zapewnienia, aby naruszenia prawa krajowego i unijnego wykryte w dziedzinie mobilności pracowników były odpowiednio rozwiązywane w drodze procedur administracyjnych lub prawnych w państwach członkowskich; podkreśla, że Europejski Urząd ds. Pracy powinien być uprawniony do wszczynania postępowań administracyjnych i sądowych w przypadkach podejrzenia naruszenia przepisów; podkreśla, że Europejski Urząd ds. Pracy, w ramach swojego mandatu, powinien wspierać odzyskiwanie niezapłaconych wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie społeczne w sprawach transgranicznych, na przykład poprzez dostarczanie dostępnych informacji i dowodów;

6. podkreśla, że Europejski Urząd ds. Pracy powinien dogłębnie zajmować się sprawami zgłaszanymi mu przez organizacje partnerów społecznych, inicjując wspólne i uzgodnione inspekcje z właściwymi organami krajowymi lub przeprowadzając inspekcje samodzielnie; podkreśla, że partnerzy społeczni powinni mieć możliwość zwrócenia się o przeprowadzenie dochodzenia lub inspekcji przez Europejski Urząd ds. Pracy; podkreśla, że partnerzy społeczni powinni otrzymywać informacje na temat postępowań oraz – w przypadku odrzucenia wniosku przez Europejski Urząd ds. Pracy – wyczerpujące uzasadnienie;

7. podkreśla, że konieczne jest skuteczne egzekwowanie przepisów, w tym odstrasżające sankcje finansowe, aby położyć kres nieprzestrzeganiu przepisów prawa pracy, obchodzeniu płatności z tytułu zabezpieczenia społecznego i uchylaniu się od opodatkowania w działalności transgranicznej; w związku z tym wzywa Europejski Urząd ds. Pracy do priorytetowego traktowania, w ramach swojego mandatu, transgranicznego egzekwowania prawa i kontroli oraz do współpracy z innymi właściwymi agencjami UE; podkreśla, że Europejski Urząd ds. Pracy powinien prowadzić rejestr przypadków naruszenia prawa UE i prawa krajowego w dziedzinie mobilności pracowników, zgodnie z obowiązującymi przepisami UE o ochronie danych;

8. przypomina, że we wniosku Komisji dotyczącym rozporządzenia ustanawiającego Europejski Urząd ds. Pracy (art. 10 ust. 7) przewidziano obowiązek zgłaszania przez Europejski Urząd ds. Pracy podejrzewanych nieprawidłowości „w stosowaniu prawa Unii, w tym wykraczających poza zakres jego kompetencji” Komisji i organom danego państwa członkowskiego, jeżeli Urząd uzyska wiedzę o takich nieprawidłowościach w trakcie swojej pracy; ubolewa, że przepis ten nie został uwzględniony w przyjętym tekście rozporządzenia ustanawiającego; uważa, że taki przepis należy włączyć do rewizji rozporządzenia ustanawiającego Europejski Urząd ds. Pracy;

9. apeluje o terminowe, systematyczne i strukturalne zaangażowanie unijnych, sektorowych i krajowych partnerów społecznych w opracowywanie i prowadzenie działań Europejskiego Urzędu ds. Prac w celu poprawy jego skuteczności; wzywa właściwe organy krajowe do ściślejszej współpracy z krajowymi partnerami społecznymi, ponieważ są oni ekspertami w dziedzinie prawa pracy;

10. wzywa państwa członkowskie do uznania wartości dodanej Europejskiego Urzędu ds. Pracy, do zacieśnienia współpracy między właściwymi organami a Europejskim Urzędem ds. Pracy oraz do zapewnienia wystarczających zasobów na szczeblu krajowym, aby zagwarantować, że właściwe organy dysponują środkami, zdolnościami i strukturą umożliwiającymi współpracę i skuteczne działanie; przypomina o kluczowej roli krajowych urzędników łącznikowych w ułatwianiu współpracy między państwami członkowskimi a Europejskim Urzędem ds. Pracy poprzez pełnienie funkcji krajowych punktów kontaktowych oraz w ułatwianiu wymiany informacji między Europejskim Urzędem ds. Pracy a państwami członkowskimi; podkreśla, że eksperci krajowi oddelegowani przez państwa członkowskie, w tym krajowi urzędnicy łącznikowi, powinni pomagać w realizacji zadań Europejskiego Urzędu ds. Pracy i nie powinni pracować pod kierownictwem lub nadzorem swojego państwa członkowskiego; podkreśla potrzebę zaoferowania partnerom społecznym na szczeblu UE możliwości wyznaczenia po jednym urzędniku łącznikowym;

11. zwraca uwagę na coraz częstsze występowanie niepewnych warunków pracy i życia wśród obywateli państw trzecich, którzy są na przykład zależni od warunków mieszkaniowych zapewnianych przez pracodawcę; podkreśla, że Europejski Urząd ds. Pracy powinien być uprawniony do zajmowania się sytuacją obywateli państw trzecich na podstawie obowiązujących przepisów prawa pracy UE oraz że w związku z tym potrzebna jest ścisła współpraca z państwami członkowskimi, partnerami społecznymi i organizacjami społeczeństwa obywatelskiego; zwraca uwagę, że państwa członkowskie mogłyby skorzystać ze zdolności Europejskiego Urzędu ds. Pracy do dostarczania informacji na temat warunków pracy mobilnych obywateli państw trzecich; podkreśla, że Europejski Urząd ds. Pracy powinien mieć możliwość gromadzenia i uzyskiwania dostępu do danych dotyczących sytuacji pracowników mobilnych, w tym obywateli państw trzecich, zgodnie z obowiązującymi unijnymi przepisami o ochronie danych, a także wspierania państw członkowskich w lepszym egzekwowaniu obowiązujących przepisów dotyczących obywateli państw trzecich pracujących na jednolitym rynku; zauważa, że Europejski Urząd ds. Pracy mógłby również odegrać rolę w ułatwianiu współpracy i wymiany informacji między państwami członkowskimi na temat poprawy dostępu obywateli państw trzecich do właściwych organów ds. mobilności pracowników i warunków pracy;

12. ubolewa, że Komisja nie podjęła działań następczych w związku z rezolucją Parlamentu z 25 listopada 2021 r. w sprawie wprowadzenia europejskiej karty zabezpieczenia społecznego w celu poprawy cyfrowego egzekwowania praw w zakresie zabezpieczenia społecznego i sprawiedliwej mobilności (⁽⁷⁾) ani w związku z jego ponawianym apelem o przedstawienie wniosku ustawodawczego w sprawie utworzenia europejskiego numeru zabezpieczenia społecznego; w związku z tym ponawia swój apel do Komisji o niezwłoczne przedstawienie takiego wniosku, aby ułatwić działania w zakresie egzekwowania przepisów przez Europejski Urząd ds. Pracy i organy krajowe oraz umożliwić koordynację systemów zabezpieczenia społecznego i zagwarantować sprawiedliwą mobilność pracowników;

13. zwraca uwagę, że wyzysk, oszukańcze i nieuczciwe praktyki korporacyjne związane z mobilnością pracowników stosowane przez podmioty międzynarodowe nie zawsze są łatwe do zidentyfikowania i zwalczania na szczeblu krajowym; jest zatem przekonany, że Europejski Urząd ds. Pracy mógłby wnieść wartość dodaną poprzez analizy operacyjne na szczeblu UE w celu lepszego identyfikowania i ujawniania sektorów ryzyka oraz nieuczciwych praktyk zaangażowanych podmiotów, a także wymianę najlepszych praktyk w zakresie zwalczania takich przypadków; ubolewa, że obecne rozporządzenie w sprawie Europejskiego Urzędu ds. Pracy nie stanowi wystarczającej podstawy prawnej do przeprowadzania analiz ryzyka operacyjnego ani żadnych procedur następczych; przypomina, że wszelkie działania niezgodne z prawem UE w dziedzinie mobilności pracowników lub jego naruszenia powinny pociągać za sobą dochodzenia i, w stosownych przypadkach, odstraszać sankcje;

14. wzywa do wprowadzenia jasnego przepisu umożliwiającego Europejskiemu Urzędowi ds. Pracy przetwarzanie niezbędnych danych związanych z dochodzeniami i analizami operacyjnymi zgodnie z obowiązującymi przepisami UE dotyczącymi ochrony danych; wzywa do zapewnienia Europejskiemu Urzędowi ds. Pracy dostępu do systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym i innych odpowiednich baz danych, pod warunkiem zapewnienia poufności danych i poszanowania praw podstawowych wszystkich osób, których dane dotyczą; podkreśla, że aby wykonywać swoje zadania w sposób terminowy i skuteczny, Europejski Urząd ds. Pracy potrzebuje również dostępu do wszystkich danych krajowych istotnych dla jego pracy, w tym ustaleń z inspekcji i działań w zakresie egzekwowania prawa prowadzonych przez państwa członkowskie;

15. podkreśla ważną rolę, jaką EURES może odegrać w rozwiązywaniu problemu niedoboru siły roboczej i niedopasowania umiejętności (⁽⁸⁾) w całej UE, a także w dostarczaniu ogólnych informacji na temat krajowych rynków pracy i systemów zabezpieczenia społecznego oraz informacji w czasie rzeczywistym na temat dostępnych miejsc pracy; podkreśla znaczenie bardziej przyjaznego dla użytkownika portalu EURES dla osób mobilnych poszukujących pracy i potencjalnych pracodawców;

(⁽⁷⁾) Dz.U. C 224 z 8.6.2022, s. 81.

(⁽⁸⁾) EURES, „Report on labour shortages and surpluses – 2022 [Sprawozdanie dotyczące niedoborów i nadwyżek siły roboczej – 2022 r.]”, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg, 2023 r.

16. apeluje o lepszą koordynację i współpracę między państwami członkowskimi, partnerami społecznymi i Europejskim Urzędem ds. Pracy w zakresie dostarczania pracownikom i pracodawcom informacji na temat mobilności pracowników i praw pracowniczych;
 17. podkreśla potrzebę skutecznej współpracy między agencjami UE w celu uzyskania efektu synergii;
 18. wzywa do rozszerzenia współpracy w zakresie wymiany informacji z Europolem i Eurojustem w przypadku przestępstw, w szczególności w przypadku przestępczości zorganizowanej, na przykład w sektorze budowlanym, a także, gdy dotyczy to dotacji europejskich – z Prokuraturą Europejską;
 19. podkreśla, że Europejski Urząd ds. Pracy potrzebuje wystarczających zasobów, w tym własnego personelu, do wykonywania swoich zadań, w szczególności inspekcji w terenie w celu wykrywania naruszeń prawa pracy; zauważa, że wysoki odsetek oddelegowanych ekspertów krajowych w Europejskim Urzędzie ds. Pracy stanowi istotną przeszkodę dla jego działań w perspektywie średnio- i długoterminowej; przypomina, że oddelegowani eksperci krajowi wykonują jedynie zadania tymczasowe, co może przyczynić się do niespójności instytucjonalnej, zagrozić ciągłości operacyjnej oraz utrudnić wykonywanie głównych zadań Europejskiego Urzędu ds. Pracy; w związku z tym wzywa do przekształcenia wystarczającej liczby stanowisk oddelegowanych ekspertów krajowych w stanowiska stałe;
 20. zobowiązuje swoją przewodniczącą do przekazania niniejszej rezolucji Radzie i Komisji.
-