

Utorok 25. októbra 2011

Podpora mobility pracovníkov

P7_TA(2011)0455

Uznesenie Európskeho parlamentu z 25. októbra 2011 o podpore mobility pracovníkov v Európskej únii (2010/2273(INI))

(2013/C 131 E/04)

Európsky parlament,

- so zreteľom na články 21, 45 a 47 Zmluvy o fungovaní Európskej únie a články 15, 21, 29, 34 a 45 Charty základných práv Európskej únie,
- so zreteľom na článok 151 Zmluvy o fungovaní Európskej únie,
- so zreteľom na nariadenie Rady (EHS) č. 1612/68 z 15. októbra 1968 o slobode pohybu pracovníkov v rámci Spoločenstva ⁽¹⁾,
- so zreteľom na smernicu Rady 91/533/EHS zo 14. októbra 1991 o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo na pracovno-právny vzťah ⁽²⁾,
- so zreteľom na základné pracovné normy Medzinárodnej organizácie práce,
- so zreteľom na nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia ⁽³⁾,
- so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2004/38/ES z 29. apríla 2004 o práve občanov Únie a ich rodinných príslušníkov voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci územia členských štátov ⁽⁴⁾, na správu o uplatňovaní smernice 2004/38/ES (KOM (2008)0840) z roku 2008 a na uznesenia Rady z novembra 2007 a apríla 2009 týkajúce sa smernice 2004/38/ES,
- so zreteľom na dokument Komisie nadväzujúci na usmernenia na lepšiu transpozíciu a uplatňovanie smernice 2004/38/ES o práve občanov Únie a ich rodinných príslušníkov voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci územia členských štátov (KOM(2009)0313),
- so zreteľom na návrh predbežnej správy s názvom Porovnávací štúdiá o uplatňovaní smernice 2004/38/ES o práve občanov Únie a ich rodinných príslušníkov voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci územia členských štátov, ktorú požadoval Výbor pre právne veci a ktorú vypracoval Európsky útvar pre občiansku činnosť (ECAS),
- so zreteľom na oznámenie Komisie o usmernení na lepšiu transpozíciu a uplatňovanie smernice 2004/38/ES, ako aj na jej zámer vydať zjednodušenú príručku pre občanov Únie a čo najviac využívať internet,
- so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2005/36/ES zo 7. septembra 2005 o uznávaní odborných kvalifikácií ⁽⁵⁾,
- so zreteľom na oznámenie Komisie zo 6. decembra 2007 s názvom Mobilita, nástroj na zvýšenie počtu pracovných miest a zlepšenie ich kvality: európsky akčný plán pracovnej mobility (2007 – 2010) (KOM(2007)0773),

⁽¹⁾ Ú. v. ES L 257, 19.10.1968, s. 2.

⁽²⁾ Ú. v. ES L 288, 18.10.1991, s. 32.

⁽³⁾ Ú. v. EÚ L 200, 7.6.2004, s. 1.

⁽⁴⁾ Ú. v. EÚ L 158, 30.4.2004, s. 77.

⁽⁵⁾ Ú. v. EÚ L 255, 30.9.2005, s. 22.

Utorok 25. októbra 2011

- so zreteľom na oznámenie Komisie z 18. novembra 2008 o vplyve voľného pohybu pracovníkov v kontexte rozšírenia EÚ (KOM(2008)0765),
 - so zreteľom na oznámenie Komisie zo 16. decembra 2008 na tému Nové zručnosti pre nové pracovné miesta: predvídanie a zosúladovanie potrieb trhu práce a zručností (KOM(2008)0868),
 - so zreteľom na oznámenie Komisie z 13. júla 2010 na tému Potvrdenie významu voľného pohybu pracovníkov: práva a významné trendy (KOM(2010)0373),
 - so zreteľom na oznámenie Komisie z 13. apríla 2011 s názvom Akt o jednotnom trhu – Dvanásť hybných síl podnecovania rastu a posilňovania dôvery – „Spoločne za nový rast“ (KOM(2011)0206), ktoré uvádza mobilitu pracovníkov ako jeden z dvanástich kľúčových nástrojov,
 - so zreteľom na stratégiu Európa 2020 a najmä na jej hlavné iniciatívy „Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta“ a „Mládež v pohybe“,
 - so zreteľom na závery Rady pre spravodlivosť a vnútorné veci z 27. novembra 2008 na tému Voľný pohyb osôb: zneužívanie práva na voľný pohyb osôb,
 - so zreteľom na závery Rady pre zamestnanosť, sociálnu politiku, zdravie a spotrebiteľské záležitosti z 9. marca 2009 na tému Profesionálna a geografická mobilita pracovnej sily a voľný pohyb pracovníkov v rámci Európskej únie,
 - so zreteľom na svoje uznesenie z 2. apríla 2009 o problémoch a perspektívach v súvislosti s európskym občianstvom ⁽¹⁾,
 - so zreteľom na svoje uznesenie z 18. decembra 2008 o Európskom akčnom pláne pracovnej mobility (2007 – 2010) ⁽²⁾,
 - so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru k identifikácii pretrvávajúcich prekážok mobility na vnútornom trhu práce ⁽³⁾,
 - so zreteľom na článok 48 rokovacieho poriadku,
 - so zreteľom na správu Výboru pre zamestnanosť a sociálne veci a stanoviská Výboru pre občianske slobody, spravodlivosť a vnútorné veci a Výboru pre práva žien a rodovú rovnosť (A7-0258/2011),
- A. keďže možnosť žiť a pracovať v inom členskom štáte bez ohľadu na etnický pôvod občana je jednou zo základných slobôd Európskej únie, je základnou zložkou občianstva Únie a je uznaná zmluvami, no zo štatistik vyplýva, že ešte stále príliš málo ľudí využíva toto právo, a to aj napriek tomu, že na podporu mobility pracovníkov boli prijaté konkrétne iniciatívy,
- B. keďže mobilita pracovníkov EÚ by sa mala podporovať v Európskej únii všade tam, kde sú potrební zamestnanci,
- C. keďže pri hľadaní zamestnania v hostiteľskom členskom štáte sa môžu pracovníci EÚ stretnúť s ťažkosťami a problémami,

⁽¹⁾ Ú. v. EÚ C 137 E, 27.5.2010, s. 14.

⁽²⁾ Ú. v. EÚ C 45 E, 23.2.2010, s. 23.

⁽³⁾ Ú. v. EÚ C 228, 22.9.2009, s. 14.

Utorok 25. októbra 2011

- D. keďže právo žiť a pracovať v inom štáte Únie je jednou zo základných slobôd EÚ, je základnou zložkou občianstva Únie a je uznané zmluvami, no zo štatistík vyplýva, že ešte stále príliš málo ľudí využíva toto právo, a to aj napriek tomu, že na podporu mobility pracovníkov boli prijaté konkrétne iniciatívy,
- E. keďže súčasný pomer mobility pracovníkov nepostačuje na zvýšenie efektívnosti pracovných trhov v Európskej únii; keďže iba 2,3 % ľudí v EÚ má bydlisko v inom členskom štáte než v štáte, ktorého sú občanmi, no 17 % plánuje v budúcnosti využiť výhody voľného pohybu a 48 % by uvažovalo o hľadaní zamestnania v inej krajine alebo regióne v prípade prepustenia zo zamestnania,
- F. keďže voľný pohyb pracovníkov predstavuje pozitívny sociálno-ekonomický príklad pre EÚ i pre členské štáty, pretože je míľnikom európskej integrácie, hospodárskeho rozvoja, sociálnej súdržnosti, vypracovania jednotlivca na profesionálnu úroveň, boja proti predsudkom, rasizmu a xenofóbií a pretože jeho prostredníctvom možno čeliť negatívnym následkom hospodárskej krízy a lepšie sa pripraviť na výzvy súvisiace s globálnymi zmenami tým, že sa všetky zainteresované strany na rozhodovacej úrovni a občianska spoločnosť zapoja do dialógu,
- G. keďže podpora mobility pracovníkov je pozitívnym príspevkom k dosahovaniu cieľov v oblasti zamestnanosti, ktoré sú stanovené v stratégii Európa 2020; vyzýva Komisiu, aby mobilitu pracovnej sily zahrnula do hlavných iniciatív, a členské štáty vyzýva, aby pri vytváraní národných stratégií a reformných programov do nich zapracovali aj rozmer mobility pracovnej sily a geografickej mobility,
- H. keďže málo flexibilná pracovná legislatíva brzdí mobilitu pracovníkov v Európe,
- I. keďže podľa oznámenia Komisie z 18. novembra 2008 mali mobilní pracovníci z krajín, ktoré pristúpili do EÚ v rokoch 2004 a 2007, pozitívny vplyv na hospodárstva členských štátov, ktoré prijali mobilných pracovníkov,
- J. keďže nedávny vývoj v našej spoločnosti, pod ktorý sa podpísali najmä priemyselné zmeny, globalizácia, nové režimy práce, demografické zmeny a rozvoj dopravných prostriedkov, si vyžaduje vyšší stupeň mobility pracovníkov,
- K. keďže tie členské štáty, ktoré neuplatňujú prechodné opatrenia týkajúce sa voľného pohybu pracovníkov z členských štátov, ktoré pristúpili k EÚ v rokoch 2004 a 2007, nezaznamenali žiadne negatívne vplyvy, no viaceré členské štáty sa rozhodli aj naďalej uplatňovať obmedzenia na svojich trhoch práce vo vzťahu k štátnym príslušníkom Rumunska a Bulharska,
- L. keďže napriek právnym aktom EÚ a programom zameraným na podporu voľného pohybu pracovníkov existujú prekážky plného uplatňovania tejto základnej slobody (napríklad sociálne, jazykové, kultúrne, právne a administratívne prekážky, nevhodné politiky návratu, ktoré nespĺňajú potreby migrujúcich pracovníkov, neuznávanie skúseností v rámci mobility, ťažkosti v súvislosti so zamestnávaním manželov alebo partnerov a priedať pri uznávaní diplomov a odborných kvalifikácií),
- M. keďže v čase hospodárskej krízy profesijná a geografická mobilita pracovníkov môže pomôcť znížiť nezamestnanosť zosúladiením ponuky pracovnej sily s dopytom po nej tým, že prispeje k vytváraniu pracovných príležitostí, k prispôbovaniu hospodárstva, spoločnosti a demografického rozvoja štrukturálnym zmenám a k podpore hospodárskeho rastu a konkurencieschopnosti EÚ; preto sa domnieva, že súčasné postupy uznávania odborných kvalifikácií sú pre mobilitu pracovníkov v Európskej únii veľkou prekážkou,
- N. keďže tieto prekážky a obmedzenia predstavujú porušenie základného práva pracovníkov, komplikujú obnovu hospodárstiev EÚ a môžu viesť ku kontraproduktívnym účinkom, ako je nárast nelegálnej práce, rozšírenie čiernej ekonomiky a vykorisťovanie pracovníkov,

Utorok 25. októbra 2011

- O. keďže diskriminácia na základe pohlavia sa zakazuje v súlade s článkom 21 Charty základných práv,
- P. keďže súčasná hospodárska kríza má negatívne účinky na mobilitu a najtvrdšie postihuje dočasných pracovníkov a pracovníkov na čiastočný úväzok, pričom jednou z najviac postihnutých kategórií sú ženy,
- Q. keďže sú zjavné výrazné rodové rozdiely, pokiaľ ide o mobilitu pracovníkov v rámci EÚ (muži udávajú ako dôvod mobility nové zamestnanie alebo preloženie na iné pracovné miesto oveľa častejšie než ženy, čo predstavuje 44 % oproti 27 % ⁽¹⁾); keďže je potrebné lepšie sledovať jav mobility na základe údajov diferencovaných podľa pohlavia,
1. poukazuje na to, že v správe Komisie KOM(2008)0840 sa identifikuje pretrvávajúce porušovanie právnych predpisov členskými štátmi pri vykonávaní smernice 2004/38/ES, čo má dôsledky na voľný pohyb pracovníkov; táto situácia podnietila množstvo jednotlivých sťažností, petícií a viac ako 40 otázok z Parlamentu, v dôsledku čoho Komisia začala päť konaní vo veci porušenia právnych predpisov za nesprávne uplatňovanie smernice;
 2. víta oznámenie Komisie KOM(2010)0373, v ktorom sa opisuje a vysvetľuje súčasný stav v oblasti voľného pohybu pracovníkov, vyjadruje však aj poľutovanie nad nedostatkom konkrétnych opatrení alebo riešení problémov mobility;
 3. víta iniciatívy Komisie, napríklad WO.MEN – mechanizmus na zvýšenie mobility žien, a vyzýva ju, aby rozšírila a zdokonalila rozsah projektov zameraných na zvýšenie pracovnej mobility žien;
 4. vyzýva Komisiu, aby ďalej podporila mobilitu pracovnej sily predložením dlhodobej, komplexnej a multidisciplinárnej stratégie mobility s cieľom zakázať všetky existujúce právne, administratívne a praktické prekážky voľného pohybu pracovníkov; žiada jednotnú, účinnú a transparentnú politiku zameranú na požiadavky trhu práce a ekonomické trendy;
 5. vyzýva Komisiu, aby zvyšovala mobilitu pracovnej sily prostredníctvom plánovania a podpory ďalších stratégií na poskytovanie zjednodušených informácií o právach migrujúcich pracovníkov a o výhodách mobility pre celkový rozvoj a hospodárstvo EÚ i jej členských štátov; zvyšovanie informovanosti zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a zainteresovaných strán o ich právach a príležitostiach a o dostupných nástrojoch v súvislosti s voľným pohybom má pre účinné vykonávanie právnych predpisov EÚ kľúčový význam;
 6. zastáva názor, že mobilitu možno účinne podporovať iba podstatnými zlepšeniami v oblasti solidarity a spoločnej zodpovednosti na strane členských štátov a vypracovaním jasného regulačného rámca na úpravu zákonnej migrácie;
 7. vyzýva členské štáty, aby odstránili prekážky mobility tým, že ponúknu osobám (z ktorých je väčšina žien), ktoré nasledujú svojich manželov alebo partnerov do iného členského štátu, zodpovedajúce služby, akými sú kurzy na uľahčenie ich začlenenia do nového sociálneho a kultúrneho prostredia, napríklad jazykové kurzy a odborné vzdelávanie;
 8. pripomína však, že mobilita by mala byť aj naďalej dobrovoľná; zdôrazňuje, že negatívne vedľajšie účinky zvýšenej mobility, ktorá vedie k odlivu mozgov a odchodu mladých ľudí, ako aj negatívne účinky na súdržnosť rodiny a detí, ak jeden z rodičov pracuje v zahraničí, by sa mali na úrovni EÚ lepšie zmierňovať;

(1) Štúdia Eurofoundu s názvom Mobilita v Európe – cesta vpred.

Utorok 25. októbra 2011

9. vyzýva členské štáty, aby vytvorili mechanizmy spolupráce, ktoré by zabránili zničujúcim účinkom, aké má na rodiny, a najmä na deti, odlúčenie od rodičov a vzdialenosť medzi nimi;

Administratívne zjednodušenie a právne aspekty

10. vzhľadom na ustanovenia zmlúv a platných právnych predpisov pripomína, že členské štáty nesú zodpovednosť za zjednodušenie administratívnych postupov v oblasti voľného pohybu pracovníkov v záujme optimálneho uplatňovania tohto práva a zamedzenia neopodstatneným, zbytočným alebo zdĺhavým administratívnym postupom, ktoré obmedzujú uplatňovanie tohto práva;

11. naliehavo vyzýva Komisiu, aby s cieľom umožniť súčinnosť medzi vnútroštátnymi orgánmi podporovala zefektívňovanie administratívnych postupov a administratívnej spolupráce;

12. nabáda členské štáty, aby vytvorili efektívnejšie komunikačné kanály medzi migrujúcimi pracovníkmi a príslušnými štátnymi úradmi, aby mali pracovníci úplný prístup k informáciám o tom, aké sú ich práva a povinnosti;

13. zdôrazňuje, že práva pracovníkov možno lepšie uplatňovať vtedy, keď je migrujúci pracovník EÚ legálne zárobkovo činný v hostiteľskom členskom štáte;

14. zdôrazňuje, že pracovníčky, ktoré sa sťahujú do zahraničia za prácou, ktorá zahŕňa starostlivosť o dieťa alebo staršiu osobu, ako sú opatrovatelky, „au-pair“, pestúnky alebo ošetrovatelky, sú často zamestnávané súkromnými subjektmi, ako sú rodiny či členovia rodín, a tak nakoniec pracujú bez zmluvy či nelegálne, a nemajú preto žiadne práva ani výhody spojené s dostupným sociálnym zabezpečením, zdravotnou starostlivosťou atď.;

15. je znepokojený nedostatočnou transpozíciou a vykonávaním súčasných smerníc týkajúcich sa voľného pohybu pracovníkov, najmä smernice 2004/38/ES, pokiaľ ide o právo na vstup a pobyt pre rodinných príslušníkov z tretích krajín, a zdĺhavými administratívnymi postupmi a dodatočnými dokumentmi v súvislosti s pobytom (pracovné povolenia, dôkazy o uspokojivom ubytovaní), ktoré sú v rozpore so smernicou 2004/38/ES;

16. vyzýva Komisiu, aby plne vykonávala svoje právomoci na základe zmlúv neustálym a komplexným monitorovaním vykonávania smernice 2004/38/ES, a to aj tým, že v prípade potreby uplatní svoje právo začať konanie vo veci porušenia právnych predpisov voči členským štátom, ktoré ich nedodržiavajú;

17. vyzýva členské štáty, aby preskúmali svoje ustanovenia upravujúce prechodné obdobie na prístup k svojim trhom práce, ktoré môžu mať z dlhodobého hľadiska negatívny vplyv na základné hodnoty a práva zakotvené v zmluvách o EÚ, ako sú sloboda pohybu, nediskriminácia, solidarita a rovnaké práva; preto víta nedávne rozhodnutie niektorých členských štátov úplne otvoriť svoje trhy práce niektorým členským štátom, ktoré pristúpili k EÚ v roku 2004, a vyjadruje poľutovanie nad nedávnymi legislatívnymi návrhmi v ďalších členských štátoch zameranými na oslabenie práv pracovníkov z členských štátov, ktoré sa stali členmi EÚ v rokoch 2004 a 2007; vyzýva Komisiu, aby prešetrila, či takéto politiky nie sú v rozpore s právom EÚ;

18. vyzýva Komisiu, aby posilnila súčasný právny rámec o uznávaní odborných kvalifikácií, ktorý je stanovený v smernici 2005/36/ES;

19. vyzýva Komisiu, aby zrevidovala nariadenie Rady (EHS) č. 1612/68 z 15. októbra 1968 o slobode pohybu pracovníkov v rámci Spoločenstva ⁽¹⁾ s cieľom zohľadniť návrhy, ktoré predložil Európsky parlament v tomto uznesení;

(1) Ú. v. ES L 257, 19.10.1968, s. 2.

Utorok 25. októbra 2011

20. vyzýva Komisiu, aby zaručila, že členské štáty budú uplatňovať nariadenie Brusel I (nariadenie Rady (ES) č. 44/2001) o právomoci a o uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach; zdôrazňuje význam nariadenia Brusel I v súvislosti s udeľovaním postihov a pokút za zneužívanie pracovníkov;

21. vyzýva Komisiu, aby zabezpečila, že členské štáty budú uplatňovať smernicu 2004/38/ES bez akejkoľvek diskriminácie vrátane diskriminácie na základe sexuálnej orientácie; pripomína Komisii predchádzajúce žiadosti o zabezpečenie voľného pohybu všetkých občanov EÚ a ich rodín bez ohľadu na ich sexuálnu orientáciu;

Spojenie s ostatnými politikami

22. poznamenáva, že právo na voľný pohyb pracovníkov nemožno vnímať izolovane od iných práv a základných zásad EÚ a že rešpektovanie európskeho sociálneho modelu a práv zaručených Európskym dohovorom o ľudských právach, ako sa uvádza v Charte základných práv Európskej únie, ponúka možnosť dôstojných pracovných miest, náležité pracovné podmienky vrátane ochrany a bezpečnosti na pracovisku, práva v oblasti sociálneho zabezpečenia, rovnaké zaobchádzanie, zosúladenie rodinného a pracovného života a slobodu poskytovať služby; zdôrazňuje, že právo zúčastniť sa na miestnych, regionálnych a európskych voľbách je základnou súčasťou týchto práv, a žiada jeho lepšie uplatňovanie; pripomína, že migrujúci pracovník môže prísť o právo zúčastniť sa na vnútroštátnych voľbách členského štátu pôvodu; zastáva názor, že tejto otázke by sa mala venovať pozornosť;

23. vyzýva Komisiu, aby vytvorila prehľadné porovnanie so zameraním na prekážky, ktorým čelia pracovníci v Únii, ktorí by chceli využiť právo na voľný pohyb, a na to, ako sa tieto prekážky riešia v členských štátoch, s cieľom posúdiť, či sa im venuje dostatočná pozornosť a či sa riešia účinne;

24. vyzýva Komisiu, aby podrobne preskúmala súčasný stav hospodárstva členských štátov s prihliadnutím na trhy práce; vyzýva členské štáty, aby lepšie prepájali migračné politiky týkajúce sa pracovnej sily s cieľom riešiť nedostatok pracovnej sily a posilniť domácu produkciu;

25. blahoželá Komisii k prepojeniu mobility pracovníkov so stratégiou Európa 2020 a zastáva názor, že tento krok má veľký význam pre podporu blahobytu v EÚ prostredníctvom zdravého a udržateľného vytvárania pracovných miest;

26. zdôrazňuje, že je dôležité, aby rovnaké zaobchádzanie s pracovníkmi a náležitá ochrana pracovných práv boli vždy v súlade s platnými právnymi predpismi a kolektívnymi dohodami v danom členskom štáte; je presvedčený, že zásada rovnakej odmeny za rovnakú prácu na tom istom pracovisku spolu s rodovou rovnosťou by sa mala uplatňovať v celej EÚ s cieľom predchádzať mzdovému a sociálnemu dumpingu; zdôrazňuje, že práva budú prospešné pre všetkých, ak sa budú riadne zavádzať a vykonávať; preto vyzýva Komisiu a členské štáty EÚ, aby zabezpečili, že voľný pohyb sa v žiadnom prípade nebude zneužívať na účely rozdielného zaobchádzania alebo sociálneho dampingu;

27. domnieva sa, že právne predpisy EÚ a členských štátov by sa mali užšie koordinovať, aby sa zamedzilo akýmkoľvek prekážkam v uplatňovaní a využívaní práva na voľný pohyb pracovníkov;

28. naliehaivo žiada Komisiu a členské štáty, aby s prihliadnutím na subsidiaritu zaručili správne vykonávanie existujúcich právnych predpisov o nediskriminácii, aby prijali praktické opatrenia na presadzovanie zásady rovnakého zaobchádzania s mobilnými pracovníkmi a aby bojovali proti predsudkom, rasizmu a xenofóbii;

29. naliehaivo žiada členské štáty a Komisiu, aby posilnili politiku EÚ v oblasti boja proti priamej a nepriamej diskriminácii, zneužívaniu migrujúcich pracovníkov z EÚ v Európskej únii a porušovaniu ich práv v dôsledku ich nedostatočnej znalosti jazykov a zákonov rozhodných pri ich zamestnaní v hosťujúcom členskom štáte;

30. nabáda členské štáty, aby zabezpečili, že orgány zodpovedné za monitorovanie pracovného trhu budú venovať viac pozornosti ochrane práv mobilných pracovníkov, predovšetkým prostredníctvom lepšieho vzdelávania a zvyšovania informovanosti v oblasti pracovného práva;

Utorok 25. októbra 2011

31. domnieva sa, že pozmeňujúce a doplňujúce návrhy k právnym predpisom členských štátov týkajúcich sa sociálneho zabezpečenia, systémov starostlivosti a zdanenia by sa mali vopred preskúmať, aby sa zistilo, aký dosah budú mať na voľný pohyb pracovníkov; preto vyzýva na zavedenie požiadavky vykonávať posudzovanie vplyvu v pohraničných oblastiach, v ktorom sa podrobne uvedú informácie o prekážkach voľného pohybu;
32. poukazuje na to, že zvýšená cezhraničná mobilita si takisto vyžaduje aktívne zapojenie sociálnych partnerov s cieľom poskytovať príslušným pracovníkom, najmä dočasne pracujúcim v zahraničí, primerané a účinné informácie, podporu a ochranu ich sociálnych a pracovných práv;
33. domnieva sa, že v záujme efektívnej realizácie všetkých politík týkajúcich sa voľného pohybu pracovníkov je nevyhnutné koordinovať opatrenia, najmä v oblasti dokončovania vnútorného trhu, koordinácie systémov sociálneho zabezpečenia, doplnkových dôchodkových práv, ochrany pracovníkov, cezhraničnej zdravotnej starostlivosti, vzdelávania a odborného vzdelávania, daňových opatrení, ako sú opatrenia na zamedzenie dvojitému zdaneniu, a nediskriminácie;
34. zdôrazňuje, že pracovné obmedzenia predstavujú prekážku fungovania vnútorného trhu a že hospodárska kríza poukazuje na potrebu podporovať voľný pohyb pracovnej sily;
35. opakovane pripomína, že členské štáty musia v záujme zamestnanosti uprednostňovať občanov Únie a môžu uprednostňovať štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí žiadajú o vysoko kvalifikované zamestnanie, aby nedošlo k nezrovnalostiam v oblasti vnútorného trhu EÚ, ako sa uvádza v smernici Rady 2009/50/ES z 25. mája 2009 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vysokokvalifikovaného zamestnania⁽¹⁾; zdôrazňuje dôležitosť zamietnutia žiadostí o modrú kartu EÚ v odvetviach trhu práce, v ktorých je prístup pre zamestnancov z iných členských štátov obmedzený na základe prechodných opatrení;
36. vyzýva na väčšiu koordináciu európskych a národných inštitúcií s cieľom lepšie informovať občanov, poskytovať im pomoc a monitorovať, do akej miery sa právo na voľný pohyb pracovníkov premietlo do praxe a do akej miery ho využívajú jednotlivci, s cieľom urýchliť zavádzanie mobility pracovnej sily;
37. zastáva názor, že primerané systémy sociálnej ochrany značne uľahčujú geografickú a profesijnú mobilitu pracovníkov a že sociálne začlenenie mobilných pracovníkov a sociálna reintegrácia navrátených pracovníkov musia byť zahrnuté do politiky mobility pracovných síl; zdôrazňuje, že uznávanie už nadobudnutých práv a lepšie pochopenie rozdielov medzi systémami jednotlivých členských štátov je preto nevyhnutné a treba ho podporovať;
38. vyzýva členské štáty, aby riešili nepravú samostatnú zárobkovú činnosť mobilných pracovníkov; zdôrazňuje, že týmto pracovníkom je potrebné umožniť prístup k právam a ochrane;
39. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby bojovali proti xenofóbii namierenej proti všetkým pracovníkom EÚ tým, že poskytnú prostriedky na ich integráciu a informovanie, a tým, že budú v členských štátoch, ktoré prijali mobilných pracovníkov, podporovať porozumenie, kultúrnu rozmanitosť a úctu;
40. zdôrazňuje, že účinné uplatňovanie voľného pohybu pracovníkov vyžaduje koordinovanú činnosť zo strany európskych a vnútroštátnych orgánov s cieľom uľahčiť a zjednodušiť administratívne postupy v otázkach, ktoré nepriamo súvisia s týmto právom, ako je prevod registrácie vozidiel a záruka dostupnosti lekárskeho záznamov, zabezpečenie komplexnej databázy súčasných oprávnení na výkon zdravotníckej praxe, zamedzenie dvojitému zdaneniu, jednoznačné pravidlá na úhradu liečebných nákladov atď.;

(1) Ú. v. EÚ L 155, 18.6.2009, s. 17.

Utorok 25. októbra 2011

41. domnieva sa, že poskytnutie prenosných práv sociálneho zabezpečenia migrujúcim pracovníkom je kľúčom k zaručeniu toho, že budú mať naozajstný osoh z nadobudnutých práv;

42. domnieva sa, že malé a stredné podniky môžu pôsobiť ako iniciátor hospodárskej obnovy a rozvoja, keďže sú hlavným zdrojom tvorby pracovných miest; preto zdôrazňuje, že je potrebné, aby sa EÚ zaviazala k podpore a rozvoju malých a stredných podnikov (napr. prostredníctvom nástroja mikrofinancovania Progress), najmä prostredníctvom aktívnych politík v oblasti práce a programov odborného vzdelávania a prípravy;

43. vyzýva pohraničné regióny, aby zväzili uzatvorenie dohôd o podpore cezhraničnej mobility pracovnej sily, ktoré by priniesli obojstranné výhody;

Opatrenia na podporu voľného pohybu

44. vyzýva členské štáty, aby odstránili existujúce prechodné prekážky voľného pohybu pracovníkov pre členské štáty, ktoré pristúpili v rokoch 2004 a 2007; zastáva názor, že tieto prekážky zavádzajú dvojaké normy, sú kontraproduktívne a diskriminačné voči európskym občanom, a zároveň vyzýva na účinné presadzovanie dodržiavania preferenčnej doložky v celej únii;

45. zastáva názor, že mobilita pracovných síl v rámci Európskej únie má zásadný význam pre hospodársku obnovu a dosiahnutie cieľov stratégie Európa 2020; preto naliehavo vyzýva členské štáty, ktoré voči štátnym príslušníkom Rumunska a Bulharska stále uplatňujú obmedzenia na trhu práce, aby ich odstránili do konca roku 2011 v súlade s lehotou stanovenou v zmluve o pristúpení;

46. žiada užšiu a účinnejšiu spoluprácu medzi príslušnými vnútroštátnymi orgánmi pri kontrole súladu pracovných zmlúv s vnútroštátnym právom a s právom EÚ; zdôrazňuje, že sa musí zaručiť vzájomná pomoc a výmena informácií medzi členskými štátmi v prípade ich porušenia; žiada Komisiu, aby dohliadala na tento proces;

47. vyzýva verejné orgány a všetky zainteresované strany, aby sa všetkými prostriedkami usilovali o zvýšenie informovanosti pracovníkov o ich právach a rôznych nástrojoch (pracovné právo, kolektívne zmluvy, kódexy správania, ustanovenia v oblasti sociálneho zabezpečenia), ktoré určujú právnu podobu ich pracovno-právnych vzťahov a ich pracovné a životné podmienky;

48. vyjadruje poľutovanie nad zníženou mierou inšpekcie práce v EÚ; zdôrazňuje, že účinná kontrola je základným predpokladom na zaručenie rovnakého zaobchádzania a rovnakých príležitostí; vyzýva členské štáty, aby zvýšili mieru inšpekcie práce a poskytovali na ňu dostatočné zdroje; vyzýva Komisiu, aby zlepšila spoluprácu a koordináciu v oblasti inšpekcie práce;

49. domnieva sa, že členské štáty by mali zabezpečiť, aby sa deti mobilných pracovníkov EÚ nestretali s ťažkosťami vzhľadom na svoju štátnu príslušnosť alebo občianstvo z dôvodu profesijnej voľby ich rodičov, a že by sa mali náležite preskúmať potreby detí mobilných pracovníkov, aby sa zabezpečila účinná politická reakcia;

50. zdôrazňuje, že členské štáty by mali zlepšiť situáciu detí, ktoré opustili rodičia, a mali by im pomôcť normálne sa vyvíjať a môcť využívať vzdelávanie a primeraný sociálny život;

51. vyjadruje obavy v súvislosti s rastúcim objemom nútenej práce v EÚ, ktorá je v niektorých oblastiach úzko napojená na organizovaný zločin; zdôrazňuje potrebu, aby sa EUROPOL a EUROJUST v rámci svojej činnosti prioritne zaoberali nútenou prácou; naliehavo žiada členské štáty, aby zvýšili spoločné úsilie o kontrolu, stíhanie a trestanie nútenej práce a aby zaistili zahrnutie nútenej práce medzi postihy za trestné činy; zdôrazňuje potrebu zaviesť opatrenia, ktorými sa zabezpečí ochrana obetí nútenej práce;

Utorok 25. októbra 2011

52. vyzýva Komisiu, aby preskúmala a zverejnila pozitívne účinky i záporné stránky mobility pracovnej sily pre hostiteľské i domovské krajiny a pre EÚ z hľadiska sociálno-ekonomickej a geografickej súdržnosti a aby zdôraznila dôsledky, ako sú napríklad: hospodárske straty, nárast nelegálnej práce a nevhodných pracovných podmienok v dôsledku nejasnej právnej situácie v čase platnosti prechodných opatrení, nedostatočná informovanosť občanov EÚ o ich právach a dôsledky meškajúcich opatrení členských štátov v oblasti integrácie pracovníkov EÚ z integračnej vlny v roku 2004 a 2007; vyzýva Komisiu a členské štáty, aby zabránili zavedeniu prechodných opatrení, ktoré obmedzujú voľný pohyb pracovníkov a negatívne ovplyvňujú konkurencieschopnosť trhov práce v EÚ, a to v prípade všetkých súčasných členských štátov i kandidátskych krajín;

53. nabáda Komisiu, aby naďalej rozvíjala svoje iniciatívy zamerané na podporu geografickej mobility mladých ľudí prostredníctvom programov mobility v oblasti vzdelávania a aby využívala všetky ustanovené programy súvisiace s touto tematikou;

54. víta plán Komisie na zavedenie pravidelného systematického hodnotenia dlhodobej ponuky a dopytu na trhoch práce v EÚ do roku 2020 podľa odvetví, povolání, úrovne kvalifikácie a krajín a dôrazne odporúča, aby členské štáty koordinovali svoje politiky v oblasti práce a vzdelávania v záujme splnenia cieľov stanovených v stratégii Európa 2020, ktoré sa týkajú vytvárania pracovných miest a zamedzenia budúcim nepriamym prekážkam, ktoré môžu brániť uplatňovaniu práva na voľný pohyb, napr. neuznávanie diplomov z iných štátov EÚ; v pláne by sa mali jasne identifikovať nedostatky pracovných síl v EÚ z krátkodobého, strednodobého a dlhodobého hľadiska;

55. žiada vytvorenie a vykonávanie primeraných opatrení s cieľom zastaviť pretrvávajúcu diskrimináciu a negatívne stereotypy, ktoré sa týkajú napríklad pracovníkov z východnej a južnej Európy, a s cieľom podporovať integráciu pracovníkov, ktorí uplatňujú svoje právo na voľný pohyb v spoločnosti hostiteľskej krajiny;

56. vyzýva orgány na všetkých úrovniach, aby zabezpečili politickú podporu a zvýšili informovanosť o možnostiach a výhodách mobility, najmä medzi absolventmi, pričom zdôrazňuje koordinačnú úlohu Komisie;

57. domnieva sa, že členské štáty by mali zjednodušovať a zavádzať všeobecné kritériá na uznávanie diplomov a kvalifikácií, čo býva častým zdrojom ťažkostí pre ľudí, ktorí hľadajú prácu v inom členskom štáte, než je štát ich pôvodu;

58. vyjadruje poľutovanie nad politikami členských štátov, ktoré aktívne nabádajú občanov EÚ s inou štátnou príslušnosťou, aby opustili daný členský štát; žiada Komisiu, aby overila, či tieto politiky nie sú v rozpore s právom na voľný pohyb;

Služby zamestnanosti a informovanosť pracovníkov

59. uznáva a zdôrazňuje význam verejných služieb zamestnanosti, najmä systému a siete EURES, v oblasti podpory mobility pracovnej sily v celej EÚ, predovšetkým v cezhraničných regiónoch, pretože poskytujú informácie o voľných pracovných miestach, právach a povinnostiach, ktoré vyplývajú z migrácie vrátane prisťahovalectva a súvisia s cezhraničnou prácou, ako aj informácie o možnostiach vzdelávania a odborného vzdelávania a o pracovných a životných podmienkach; zdôrazňuje, že sociálni partneri majú osobitnú úlohu pri poskytovaní poradenstva zamestnancom v rámci cezhraničných partnerstiev; zdôrazňuje, že EURES by mal pokračovať v podpore mobility, a preto vyzýva Komisiu, aby aj naďalej poskytovala finančné zdroje na podporu práce sociálnych partnerov v hraničných regiónoch;

60. vyzýva na rozvoj inštitucionálnych kapacít siete EURES a na jej posilnenie ako jednotného nástroja na uľahčenie mobility pracovníkov a ich rodín;

Utorok 25. októbra 2011

61. je znepokojený znížením finančných prostriedkov pre poradcov siete EURES; vyzýva na prijatie záväzku k dlhodobej stratégii, ktorá sieti EURES a jej zamestnancom umožní efektívne plniť svoje úlohy, a pripomína, že je to možné, len ak sa zvýšia finančné prostriedky;
62. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby prijali všetky potrebné opatrenia na zvýšenie produktívnosti a účinnosti spolupráce medzi sieťou EURES a príslušnými vnútroštátnymi orgánmi;
63. nabáda členské štáty, aby v spolupráci s Komisiou podporili informovanosť občanov o sieti EURES tým, že na úradoch práce poskytnú príslušnú dokumentáciu a poradenstvo o tom, ako môže verejnosť túto sieť využiť, prípadne organizovaním stretnutí na podporu mobility v rámci vyššieho vzdelávania;
64. domnieva sa, že by sa malo ešte viac zlepšiť poskytovanie informácií pracovníkom v EÚ o výhodách, právach a povinnostiach vyplývajúcich z mobility pracovnej sily; vyzýva Komisiu, aby koordinovala svoju činnosť s vnútroštátnymi orgánmi a aby lepšie prepojila sieť EURES a on-line sieť SOLVIT na riešenie problémov s cieľom pozdvihnúť kvalitu služieb poskytovaných občanom, ktorí využívajú právo na voľný pohyb; vyzýva Komisiu a členské štáty, aby vytvorili viacjazyčné poradenské agentúry pre migrujúcich pracovníkov, a to hlavne v miestach zamestnania väčšieho množstva týchto pracovníkov;
65. zdôrazňuje, že v rámci podpory aktívnych politík v oblasti zamestnanosti by sa mal prednostne klásť dôraz na poskytovanie informácií o programoch vzdelávania a odbornej prípravy v EÚ;
66. naliehavo žiada, aby sa posilnilo vykonávanie smernice Rady 91/533/EHS zo 14. októbra 1991 o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo na pracovno-právny vzťah (smernica o informáciách)⁽¹⁾ a aby sa spresnilo, aké minimálne informácie by mal pracovníkovi poskytnúť jeho zamestnávateľ v súvislosti s ich pracovno-právnym vzťahom vrátane všetkých príslušných ustanovení o postavení zamestnanca v hostiteľskej krajine;
67. vyzýva Komisiu, aby v spolupráci s členskými štátmi presadzovali aktívne zapojenie sociálnych partnerov s cieľom zaručiť praktické uplatňovanie a posilňovanie práv migrujúcich pracovníkov;
68. zdôrazňuje potrebu spolupráce medzi zamestnancami a zamestnávateľmi v rámci siete EURES;
69. vyzýva na širšiu diskusiu a spoluprácu medzi vnútroštátnymi a regionálnymi orgánmi – keďže pre mnohých občanov obvykle predstavujú prvý zdroj informácií, pretože sa nachádzajú v blízkosti občanov a poznajú ich potreby – a na väčšie zapojenie sociálnych partnerov;
70. vyzýva členské štáty, aby prísnejšie monitorovali činnosti pracovných agentúr s cieľom predchádzať porušovaniu práv alebo sklamaniu očakávania mobilných pracovníkov, čo by mohlo obmedziť voľný pohyb pracovníkov a ich sociálne zabezpečenie;
71. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby sledovali situáciu agentúr a organizácií, ktoré ponúkajú pracovné miesta pracovníkom z iných členských štátov, a aby odhaľovali prípadné nelegálne alebo čierne pracovné miesta alebo agentúry či organizácie, ktoré ponúkajú fiktívne pracovné miesta;
72. zdôrazňuje, že v súvislosti s uplatňovaním slobody voľného pohybu by mali byť zamestnávateľia povinní poskytovať pracovníkom zo zahraničia informácie o právach pracovníkov v príslušnej krajine zamestnania; okrem toho by sa mali v členských štátoch zriadiť viacjazyčné poradenské agentúry pre migrujúcich pracovníkov;

⁽¹⁾ Ú. v. ES L 288, 18.10.1991, s. 32.

Utorok 25. októbra 2011

73. vyzýva Komisiu, aby pripravila oznámenie o dôsledkoch zdanenia pre pracovníkov spadajúcich do pôsobnosti tejto smernice, ktoré bude slúžiť na lepšie pochopenie a na predloženie možných riešení zásadných problémov, ktoré môžu narušiť mobilitu pracovníkov alebo jej brániť;

Získavanie zručností a vedomostí v záujme zvýšenia konkurencieschopnosti

74. na zabezpečenie a zvýšenie konkurencieschopnosti Európy musia byť najväčšou prioritou investície do formálneho aj neformálneho vzdelávania, odbornej prípravy, výmeny pracovných skúseností a koordinovaných činností na urýchlenie procesu mobility pracovnej sily;

75. zastáva názor, že sa musia posilniť aktívne politiky trhu práce, najmä v oblasti odborného a celoživotného vzdelávania, keďže môžu prispieť k zvýšeniu mobility pracovnej sily, zjednodušiť prechodné obdobie v čase štrukturálnej nezamestnanosti a umožniť pracovníkom, aby sa mohli prispôsobiť zmenám na pracovnom trhu;

76. vyjadruje uznanie Komisii za jej hlavnú iniciatívu Mládež v pohybe a za spustenie Programu pre nové zručnosti a nové pracovné miesta a víta najmä pilotný projekt Tvoje prvé pracovné miesto EURES a navrhované opatrenia na vytvorenie európskeho pasu zručností;

77. víta odborné vzdelávanie mladých ľudí v zručnostiach, ktoré potrebujú na prácu a život v inej krajine; zastáva názor, že každý má právo žiť a pracovať v krajine podľa vlastného výberu;

78. domnieva sa, že zručnosti a vedomosti zodpovedajúce osobitným vnútroštátnym, regionálnym či lokálnym požiadavkám trhu budú napomáhať mobilitu pracovníkov, a žiada Komisiu, aby vypracovala plán dopytu po zručnostiach a hodnotenie v polovici obdobia i dlhodobé hodnotenie týkajúce sa pracovných miest v budúcnosti – o možnostiach zosúladenia dopytu po zručnostiach a ich ponuky – ako aj strednodobé a dlhodobé predpovede týkajúce sa nedostatku pracovníkov vo vybraných profesiách, ktorý sa môže prejaviť pri demografických zmenách v populácii a pri starnutí obyvateľstva;

79. domnieva sa, že mobilita pracovnej sily má dve fázy; na jednej strane vedie k získaniu zručností a vedomostí prostredníctvom rôznych typov vzdelávania s cieľom pripraviť ekonomicky aktívne obyvateľstvo čeliace konkurencii pri hľadaní novej práce a na strane druhej umožňuje mobilným pracovníkom zlepšiť ich zručnosti a vedomosti prostredníctvom pracovnej mobility, pretože získavajú viac praktických skúseností a vedomostí na novom pracovisku;

80. zastáva názor, že mobilita by sa mala podporovať najmä v oblasti odbornej prípravy, keďže v tejto oblasti sú stále nedostatky; zdôrazňuje význam programov ako Leonardo a vyzýva členské štáty a podniky zapojené do odbornej prípravy, aby tieto programy viac využívali a aby ich využívanie zjednodušili;

81. verí tiež, že nové kompetencie, ktoré mobilní pracovníci na viacerých miestach získajú, sa budú zhodnocovať, takže ich individuálny potenciál sa zvýši a ich možnosti na dlhodobé profesijné začlenenie sa zlepšia;

82. zastáva názor, že pozornosť by sa nemala zameriavať len na mladých pracovníkov a že je potrebná cieleňá stratégia na podporu a uľahčenie voľného pohybu rôznych kategórií pracovníkov na základe ich konkrétnych charakteristík (vek, pohlavie, zručnosti, príslušnosť k zraniteľným a menšinovým skupinám), aby sa mobilita stala možnosťou pre všetky kategórie pracovníkov;

83. vyzýva členské štáty, aby prispôsobili svoje stratégie celoživotného vzdelávania a odbornej prípravy vývoju na trhu práce a aby zabezpečovali „prenosné“ zručnosti, ktoré majú širšie uplatnenie, pokiaľ ide o geografickú oblasť a vedomosti, s cieľom náležite ich prispôsobiť ponuke pracovných miest;

Utorok 25. októbra 2011

84. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby spolupracovali na dosiahnutí vyššej porovnateľnosti učebných osnov na školách a univerzitách, ako aj vzdelávacích systémov v EÚ, a to zjednodušením vzájomného uznávania diplomov, s cieľom podporovať aj vzájomné uznávanie vzdelávacích kvalifikácií, čo je veľmi dôležité; zdôrazňuje však, že to neplatí pre uznávanie kvalifikácií regulovaných povolání, hoci by bol rád, keby bol prístup k týmto povolaniam voľnejší; v tejto súvislosti víta skutočnosť, že vysoké školy a univerzity uzatvárajú čoraz viac dohôd o cezhraničnej spolupráci, a vyzýva členské štáty, aby tento trend podporovali;

85. nabáda členské štáty, aby zvýšili účasť malých a stredných podnikov na celoživotnom vzdelávaní prostredníctvom poskytovania stimulov ich zamestnancom a zamestnávateľov, pričom sa bude osobitne klásť dôraz na výučbu cudzích jazykov a nových technológií v súlade s požiadavkami trhu práce, keďže väčšina európskych pracovníkov je zamestnaná v malých a stredných podnikoch a týmto spôsobom zvýšia svoju konkurencieschopnosť, no zároveň sa tým posilní mobilita s cieľom riešiť nedostatok pracovníkov na určité pracovné miesta v niekoľkých členských štátoch;

86. zastáva názor, že je nevyhnutné dosiahnuť lepšiu súčinnosť medzi programami zameranými na podporu voľného pohybu študentov, osôb zapojených do odborného vzdelávania a stážistov na jednej strane a programami, ktoré sú osobitne zamerané na podporu voľného pohybu pracovníkov, na druhej strane;

87. nabáda členské štáty, aby s pomocou Komisie a sociálnych partnerov vytvorili štruktúry na podporu učenia sa cudzích jazykov, ako aj výučby o kultúrnych tradíciách hostiteľských členských štátov určenej rodinným príslušníkom migrujúcich pracovníkov, najmä preto, lebo tieto faktory ďalej brzdia mobilitu európskych občanov;

88. zastáva názor, že nedostatočná znalosť jazykov (najmä v prípade dospelých osôb) aj naďalej zostáva významnou prekážkou mobility pracovných síl a môže viesť k zvýšeniu nelegálnej práce; vyzýva členské štáty, aby aktívne podporovali vyučovanie cudzích jazykov a zaviedli ho na všetkých kategóriách škôl, a Komisiu, aby pokračovala vo svojom úsilí v tejto oblasti;

*

* *

89. poveruje svojho predsedu, aby postúpil toto uznesenie Rade, Komisii a vládam a parlamentom členských štátov.

Proces vzájomného hodnotenia ustanovený v smernici o službách

P7_TA(2011)0456

Uznesenie Európskeho parlamentu z 25. októbra 2011 o procese vzájomného hodnotenia ustanoveného v smernici o službách (2011/2085(INI))

(2013/C 131 E/05)

Európsky parlament,

— so zreteľom na článok 3 Zmluvy o Európskej únii,

— so zreteľom na články 9, 49 a 56 Zmluvy o fungovaní Európskej únie,

— so zreteľom na oznámenie Komisie s názvom Na ceste k lepšie fungujúcemu jednotnému trhu služieb – vychádzajúc z výsledkov procesu vzájomného hodnotenia ustanoveného v smernici o službách (KOM(2011)0020) a na pripojený pracovný dokument útvarov Komisie o procese vzájomného hodnotenia ustanoveného v smernici o službách (SEK(2011)0102),