

Štvrtok 20. mája 2021

P9_TA(2021)0249

Vplyv pravidiel EÚ na voľný pohyb pracovníkov a služieb: mobilita pracovnej sily v rámci EÚ ako nástroj na zosúladenie potrieb trhu práce a zručností**Uznesenie Európskeho parlamentu z 20. mája 2021 o vplyve pravidiel EÚ na voľný pohyb pracovníkov a služieb: mobilita pracovnej sily v rámci EÚ ako nástroj na zosúladenie potrieb trhu práce a zručností (2020/2007(INI))**

(2022/C 15/12)

Európsky parlament,,

- so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“),
- so zreteľom na článok 5 Zmluvy o Európskej únii (ďalej len „Zmluva o EÚ“),
- so zreteľom na články 45, 56, 153, 154 a 174 ZFEÚ,
- so zreteľom na Európsky pilier sociálnych práv vyhlásený Európskou radou, Parlamentom a Komisiou v novembri 2017,
- so zreteľom na Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím (UNCPRD),
- so zreteľom na základné pracovné normy stanovené Medzinárodnou organizáciou práce (ďalej len „MOP“) a na jej dohovory a odporúčania o správe práce a pracovných inšpekciách,
- so zreteľom na rozsiahle právne *acquis* Únie v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, najmä na smernicu Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci ⁽¹⁾ a na jej samostatné a súvisiace smernice,
- so zreteľom na závery Rady z 8. júna 2020 o rekvalifikácii a zvyšovaní úrovne zručností ako základe pre zvyšovanie udržateľnosti a zamestnateľnosti v kontexte podpory oživenia hospodárstva a sociálnej súdržnosti,
- so zreteľom na politické usmernenia pre Európsku komisiu na roky 2019 – 2024 s názvom Ambicióznejšia Únia, ktoré predstavila kandidátka na predsedu Európskej komisie Ursula von der Leyen,
- so zreteľom na nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1149 z 20. júna 2019, ktorým sa zriaďuje Európsky orgán práce a ktorým sa menia nariadenia (ES) č. 883/2004, (EÚ) č. 492/2011 a (EÚ) 2016/589 a ktorým sa zrušuje rozhodnutie (EÚ) 2016/344 ⁽²⁾,
- so zreteľom na nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 492/2011 z 5. apríla 2011 o slobode pohybu pracovníkov v rámci Únie ⁽³⁾,
- so zreteľom na nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/589 z 13. apríla 2016 o Európskej sieti služieb zamestnanosti (ďalej len „EURES“), prístupe pracovníkov k službám v oblasti mobility a o ďalšej integrácii trhov práce a o zmene nariadenia (EÚ) č. 492/2011 a (EÚ) č. 1296/2013 ⁽⁴⁾,
- so zreteľom na vykonávacie rozhodnutie Komisie (EÚ) 2018/170 z 2. februára 2018 o jednotných podrobných špecifikáciách na zber a analýzu údajov s cieľom monitorovať a hodnotiť fungovanie siete EURES,

⁽¹⁾ Ú. v. ES L 183, 29.6.1989, s. 1.⁽²⁾ Ú. v. EÚ L 186, 11.7.2019, s. 21.⁽³⁾ Ú. v. EÚ L 141, 27.5.2011, s. 1.⁽⁴⁾ Ú. v. EÚ L 107, 22.4.2016, s. 1.

Štvrtok 20. mája 2021

- so zreteľom na správu Komisie z 2. apríla 2019 o činnosti siete EURES od januára 2016 do júna 2018,
- so zreteľom na nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia ⁽⁵⁾,
- so zreteľom na nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 zo 16. septembra 2009, ktorým sa stanovuje postup vykonávania nariadenia (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia ⁽⁶⁾,
- so zreteľom na nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1071/2009 z 21. októbra 2009, ktorým sa ustanovujú spoločné pravidlá týkajúce sa podmienok, ktoré je potrebné dodržiavať pri výkone povolania prevádzkovateľa cestnej dopravy, a ktorým sa zrušuje smernica Rady 96/26/ES ⁽⁷⁾,
- so zreteľom na nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1072/2009 z 21. októbra 2009 o spoločných pravidlách prístupu nákladnej cestnej dopravy na medzinárodný trh ⁽⁸⁾,
- so zreteľom na nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1008/2008 z 24. septembra 2008 o spoločných pravidlách prevádzky leteckých dopravných služieb v Spoločenstve ⁽⁹⁾,
- so zreteľom na nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 z 15. marca 2006 o harmonizácii niektorých právnych predpisov v sociálnej oblasti, ktoré sa týkajú cestnej dopravy, ktorým sa menia a dopĺňajú nariadenia Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a zrušuje nariadenie Rady (EHS) č. 3820/85 ⁽¹⁰⁾,
- so zreteľom na nariadenie Rady (EHS) č. 3577/92 zo 7. decembra 1992, ktorým sa uplatňuje zásada slobody poskytovania služieb na námornú dopravu v rámci členských štátov (námorná kabotáž) ⁽¹¹⁾,
- so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2014/54/EÚ zo 16. apríla 2014 o opatreniach na uľahčenie výkonu práv udelených pracovníkom v súvislosti so slobodou pohybu pracovníkov ⁽¹²⁾,
- so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2005/36/ES zo 7. septembra 2005 o uznávaní odborných kvalifikácií ⁽¹³⁾,
- so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2002/15/ES z 11. marca 2002 o organizácii pracovného času osôb vykonávajúcich mobilné činnosti v cestnej doprave ⁽¹⁴⁾,
- so zreteľom na smernicu Rady 1999/63/ES z 21. júna 1999, ktorá sa týka Dohody o organizácii pracovného času námorníkov, uzavretej Združením majiteľov lodí Európskeho spoločenstva (ECSA) a Odborovou federáciou pracovníkov dopravy v Európskej únii (FST) ⁽¹⁵⁾, v znení zmien a doplnení vykonaných smernicou Rady 2009/13/ES zo 16. februára 2009, ktorou sa vykonáva Dohoda uzavretá Združením vlastníkov lodí Európskeho spoločenstva (ECSA) a Európskou federáciou pracovníkov v doprave (ETF) o Dohovore o pracovných normách v námornej doprave z roku 2006 ⁽¹⁶⁾,
- so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb ⁽¹⁷⁾,

⁽⁵⁾ Ú. v. EÚ L 166, 30.4.2004, s. 1.

⁽⁶⁾ Ú. v. EÚ L 284, 30.10.2009, s. 1.

⁽⁷⁾ Ú. v. EÚ L 300, 14.11.2009, s. 51.

⁽⁸⁾ Ú. v. EÚ L 300, 14.11.2009, s. 72.

⁽⁹⁾ Ú. v. EÚ L 293, 31.10.2008, s. 3.

⁽¹⁰⁾ Ú. v. EÚ L 102, 11.4.2006, s. 1.

⁽¹¹⁾ Ú. v. ES L 364, 12.12.1992, s. 7.

⁽¹²⁾ Ú. v. EÚ L 128, 30.4.2014, s. 8.

⁽¹³⁾ Ú. v. EÚ L 255, 30.9.2005, s. 22.

⁽¹⁴⁾ Ú. v. ES L 80, 23.3.2002, s. 35.

⁽¹⁵⁾ Ú. v. ES L 167, 2.7.1999, s. 33.

⁽¹⁶⁾ Ú. v. EÚ L 124, 20.5.2009, s. 30.

⁽¹⁷⁾ Ú. v. ES L 18, 21.1.1997, s. 1.

Štvrtok 20. mája 2021

- so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/957 z 28. júna 2018, ktorou sa mení smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb ⁽¹⁸⁾,
- so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ z 15. mája 2014 o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu (ďalej len „nariadenie o IMI“) ⁽¹⁹⁾,
- so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2020/1057 z 15. júla 2020, ktorou sa stanovujú špecifické pravidlá vo vzťahu k smernici 96/71/ES a smernici 2014/67/EÚ pre vysielanie vodičov v odvetví cestnej dopravy a ktorou sa mení smernica 2006/22/ES, pokiaľ ide o požiadavky týkajúce sa dodržiavania predpisov, a nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 ⁽²⁰⁾,
- so zreteľom na rozhodnutie Rady (EÚ) 2019/1181 z 8. júla 2019 o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov ⁽²¹⁾,
- so zreteľom na rozhodnutie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/344 z 9. marca 2016 o zriadení európskej platformy na posilnenie spolupráce pri riešení problému nedeklarovanej práce ⁽²²⁾,
- so zreteľom na odporúčanie Rady z 22. mája 2017 týkajúce sa európskeho kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie, ktorým sa zrušuje odporúčanie Európskeho parlamentu a Rady z 23. apríla 2008 o vytvorení európskeho kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie ⁽²³⁾,
- so zreteľom na svoje uznesenie z 19. júna 2020 o európskej ochrane cezhraničných a sezónnych pracovníkov v kontexte krízy spôsobenej ochorením COVID-19 ⁽²⁴⁾,
- so zreteľom na svoje uznesenie zo 14. septembra 2017 o novom programe v oblasti zručností pre Európu ⁽²⁵⁾,
- so zreteľom na svoje uznesenie zo 14. januára 2014 o účinných pracovných inšpekciách ako stratégii na zlepšenie pracovných podmienok v Európe ⁽²⁶⁾,
- so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru z 15. júla 2020 s názvom Plán obnovy Európy a viacročný finančný rámec na roky 2021 – 2027,
- so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru z 5. mája 2020 k udržateľnému financovaniu celoživotného vzdelávania a rozvoja zručností v kontexte nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily (prieskumné stanovisko na žiadosť chorvátskeho predsedníctva Rady EÚ),
- so zreteľom na stanovisko Európskeho výboru regiónov s názvom Únik mozgov v EÚ: zvládanie tejto výzvy na všetkých úrovniach (C 141/34),
- so zreteľom na oznámenie Komisie z 1. júla 2020 s názvom Európsky program v oblasti zručností pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť (COM(2020)0274) a na sprievodné pracovné dokumenty útvarov Komisie (SWD(2020)0121) a (SWD(2020)0122),
- so zreteľom na oznámenie Komisie zo 14. januára 2020 s názvom Silná sociálna Európa pre spravodlivé transformácie (COM(2020)0014),
- so zreteľom na oznámenie Komisie zo 17. decembra 2019 s názvom Ročná stratégia udržateľného rastu na rok 2020 (COM(2019)0650),
- so zreteľom na oznámenie Komisie z 10. júna 2016 s názvom Nový program v oblasti zručností pre Európu (COM(2016)0381),

⁽¹⁸⁾ Ú. v. EÚ L 173, 9.7.2018, s. 16.

⁽¹⁹⁾ Ú. v. EÚ L 159, 28.5.2014, s. 11.

⁽²⁰⁾ Ú. v. EÚ L 249, 31.7.2020, s. 49.

⁽²¹⁾ Ú. v. EÚ L 185, 11.7.2019, s. 44.

⁽²²⁾ Ú. v. EÚ L 65, 11.3.2016, s. 12.

⁽²³⁾ Ú. v. EÚ C 189, 15.6.2017, s. 15.

⁽²⁴⁾ Prijaté texty, P9_TA(2020)0176.

⁽²⁵⁾ Ú. v. EÚ C 337, 20.9.2018, s. 135.

⁽²⁶⁾ Ú. v. EÚ C 482, 23.12.2016, s. 31.

Štvrtok 20. mája 2021

- so zreteľom na návrh spoločnej správy Komisie a Rady o zamestnanosti zo 17. decembra 2019, ktorá je sprievodným dokumentom k oznámeniu Komisie Ročná stratégia udržateľného rastu na rok 2020,
- so zreteľom na oznámenie Komisie z 11. decembra 2019 s názvom Európska zelená dohoda (COM(2019)0640),
- so zreteľom na správu Komisie z 25. septembra 2019 o uplatňovaní a vykonávaní smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ z 15. mája 2014 o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu (ďalej len „nariadenie o IMI“) (COM(2019)0426),
- so zreteľom na výročnú správu Komisie za rok 2019 o mobilite pracovnej sily v rámci EÚ,
- so zreteľom na správu strediska Cedefop s názvom Predpovede o zručnostiach, trendy a výzvy do roku 2030,
- so zreteľom na správu nadácie Eurofound s názvom Posted workers in the European Union (Vyslaní pracovníci v Európskej únii) (2010) ⁽²⁷⁾ a na národné správy,
- so zreteľom na jarnú hospodársku prognózu Komisie zo 6. mája 2020,
- so zreteľom na usmernenia Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA) z 24. apríla 2020 s názvom COVID-19: návrat na pracovisko – prispôsobenie pracovísk a ochrana pracovníkov,
- so zreteľom na štúdiu Európskeho parlamentu z roku 2015 s názvom Sociálne a pracovné práva EÚ a právo EÚ v oblasti vnútorného trhu,
- so zreteľom na usmernenia Komisie zo 17. júla 2020 o sezónnych pracovníkoch v EÚ v súvislosti s výskytom ochorenia COVID-19,
- so zreteľom na závery Rady z 9. októbra 2020 o zlepšovaní pracovných a životných podmienok sezónnych a iných mobilných pracovníkov,
- so zreteľom na odporúčanie Rady z 13. októbra 2020 o koordinovanom prístupe k obmedzeniu voľného pohybu v reakcii na pandémiu ochorenia COVID-19,
- so zreteľom na štúdiu Komisie z roku 2015 s názvom *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* (Štúdia o systémoch stanovovania mzdy a o minimálnych mzdách vzťahujúcich sa na vyslaných pracovníkov v súlade so smernicou 96/71/ES vo vybranom počte členských štátov a odvetví),
- so zreteľom na usmernenia Komisie z 30. marca 2020 týkajúce sa uplatňovania voľného pohybu pracovníkov počas pandémie ochorenia COVID-19,
- so zreteľom na oznámenie Komisie z 15. mája 2020 s názvom Smerom k fázovému a koordinovanému prístupu k obnoveniu slobody pohybu a rušeniu kontrol na vnútorných hraniciach – COVID-19 (2020/C 169/03),
- so zreteľom na štúdiu nadácie Eurofound z roku 2015 s názvom Sociálny rozmer mobility v rámci EÚ: Vplyv na verejnú službu,
- so zreteľom na článok 54 rokovacieho poriadku,
- so zreteľom na stanoviská Výboru pre vnútorný trh a ochranu spotrebiteľa a Výboru pre poľnohospodárstvo a rozvoj vidieka,
- so zreteľom na správu Výboru pre zamestnanosť a sociálne veci (A9-0066/2021),

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

Štvrtok 20. mája 2021

- A. keďže nediskriminácia je základnou zásadou zakotvenou v zmluvách; keďže voľný pohyb pracovníkov je základnou zásadou Únie; keďže zásada rovnakého zaobchádzania, zakotvená v článku 45 ods. 2 ZFEÚ znamená, že voľný pohyb osôb musí zahŕňať zrušenie akejkoľvek diskriminácie pracovníkov členských štátov na základe štátnej príslušnosti, pokiaľ ide o zamestnanie, odmenu za prácu a ostatné pracovné podmienky;
- B. keďže v článku 3 ods. 3 Zmluvy o EÚ sa stanovuje, že Únia podporuje sociálnu spravodlivosť a ochranu; keďže v článku 9 ZFEÚ sa ustanovuje, že pri vymedzovaní a uskutočňovaní svojich politík a činností musí Únia prihliadať na požiadavky spojené s podporou vysokej úrovne zamestnanosti, zárukou primeranej sociálnej ochrany, bojom proti sociálnemu vylúčeniu a s vysokou úrovňou vzdelávania, odbornej prípravy a ochrany ľudského zdravia;
- C. keďže voľný pohyb pracovníkov, sloboda usadiť sa a sloboda poskytovať služby patria k základným princípom vnútorného trhu;
- D. keďže voľný pohyb pracovníkov a služieb by mal byť v súlade so zásadami zakotvenými v Európskom pilieri sociálnych práv; keďže záväzok Únie týkajúci sa Agendy 2030 OSN a cieľov trvalo udržateľného rozvoja, Európskej zelenej dohody a stratégie rodovej rovnosti vrátane ochrany a podpory spravodlivých miezd, rodovej rovnosti a dôstojných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa musí začleniť do všetkých politík vnútorného trhu, čím sa náležite zohľadnia sociálne a environmentálne aspekty;
- E. keďže voľný pohyb pracovníkov vrátane sezónnych pracovníkov je pre európsku integráciu nevyhnutný; keďže môže byť vzájomne prospešný pre vysielajúce aj prijímajúce členské štáty a podporuje ciele hospodárskej, sociálnej a územnej súdržnosti; keďže Únia a členské štáty musia v plnej miere využívať potenciál mobility v rámci EÚ a zároveň účinne presadzovať dodržiavanie platných pravidiel týkajúcich sa mobility pracovnej sily;
- F. keďže voľný pohyb pracovníkov a služieb prispieva k hospodárskemu rastu a súdržnosti v Únii a vytvára pracovné príležitosti; keďže jednotný trh môže byť trvalý a zvyšovať prosperitu len v prípade, ak sa opiera o pravidlá, najmä v oblasti voľného pohybu pracovníkov a služieb, ktoré sú spravodlivé, spoločné a založené predovšetkým na zásade rovnakého zaobchádzania;
- G. keďže Únia by mala naďalej zohrávať kľúčovú úlohu pri podpore výmeny osvedčených postupov na všetkých úrovniach verejnej správy a pri vypracúvaní usmernení a odporúčaní v spolupráci so sociálnymi partnermi týkajúcich sa zabezpečenia dôstojných pracovných a zamestnaneckých podmienok pre všetkých vrátane zraniteľných skupín pracovníkov;
- H. keďže sociálne dôsledky voľného pohybu služieb môžu mať pozitívny a/alebo negatívny vplyv na domovské i hostiteľské regióny; keďže nedostatok pracovných síl a miera úniku mozgov vyvolaná súčasnou hospodárskou a sociálnou nerovnováhou medzi regiónmi Únie, najmä po finančnej kríze, dosiahli v niektorých členských štátoch kritickú úroveň, čo viedlo k ďalším problémom, ako sú demografická nerovnováha, nedostatky v poskytovaní starostlivosti a chýbajúci zdravotnícky personál a celkovo zvýšené nerovnosti medzi regiónmi; keďže tieto javy obzvlášť zasahujú vidiecke a odľahlé oblasti; keďže je potrebná udržateľná priemyselná politika a pevná politika súdržnosti, ktorá by zachovala a vytvárala kvalitné zamestnanie v sektoroch a regiónoch, ktoré prechádzajú transformáciou, s cieľom zabrániť úniku mozgov a nedobrovoľnej mobilite;
- I. keďže hospodárska súťaž v oblasti nákladov práce poškodzuje súdržnosť medzi členskými štátmi; keďže koordinovaný prístup na úrovni Únie je potrebný na to, aby sa zabránilo nekalej hospodárskej súťaži v oblasti nákladov práce a aby sa zvýšila vzostupná sociálna konvergencia pre všetkých; keďže účinná regulácia a kolektívne zmluvy sú kľúčové na zabezpečenie dôstojných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, kvalitných služieb a spravodlivej hospodárskej súťaže;
- J. keďže cezhraniční pracovníci sú tvorcami bohatstva pre sociálno-ekonomické tkanivá niektorých regiónov;
- K. keďže na to, aby sa chránili práva mobilných pracovníkov, aby sa posilnilo dodržiavanie uplatniteľných pravidiel a aby sa podporila rovnosť podmienok a spravodlivá hospodárska súťaž medzi všetkými spoločnosťami, je kľúčové zlepšiť, zosúladiť a skoordinať cezhraničné presadzovanie pravidiel Únie v oblasti mobility pracovnej sily a riešiť súvisiace zneužívanie vrátane nedeklarovanej práce;

Štvrtok 20. mája 2021

- L. keďže väčšina pracovníkov v Únii je zamestnaná v mikropodnikoch, malých a stredných podnikoch (ďalej len „MMSP“); keďže mikropodniky, malé a stredné podniky a samostatne zárobkovo činné osoby sú najviac ohrozené porušovaním právnych predpisov Únie; keďže protichodné vnútroštátne právne predpisy, zbytočná administratívna záťaž a nespravodlivá hospodárska súťaž sú hlavným zdrojom ťažkostí pre MMSP, samostatne zárobkovo činné osoby a poctivé spoločnosti na vnútornom trhu; keďže iniciatívy zamerané na MMSP a začínajúce podniky by mali pomôcť podnikom dodržiavať súčasné pravidlá a nemali by viesť k zbytočnej administratívnej záťaži, dvojitém normám alebo nižším normám ochrany pracovníkov;
- M. keďže digitalizácia poskytuje bezprecedentnú príležitosť na uľahčenie mobility a zároveň pomáha overovať prísne dodržiavanie pravidiel Únie v oblasti mobility pracovnej sily;
- N. keďže Európsky orgán práce (ďalej len „ELA“) bol zriadený s cieľom pomôcť posilniť spravodlivosť a dôveru vo vnútorný trh, slobodu pohybu pracovníkov, vysielanie pracovníkov a veľmi mobilné služby, monitorovať súlad s pravidlami Únie v oblasti mobility pracovnej sily a koordinácie dojednaní v oblasti sociálneho zabezpečenia, ako aj posilniť výmenu najlepších postupov a spoluprácu medzi členskými štátmi a sociálnymi partnermi pri zabezpečovaní mobility pracovnej sily a riešení problému nedeklarovanej práce; keďže podpora spravodlivých miezd, ako aj dôstojných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zohrávajú kľúčovú úlohu pri vytváraní funkčného, spravodlivého a udržateľného jednotného trhu;
- O. keďže ELA je novo zriadeným orgánom, od ktorého sa očakáva, že do roku 2024 dosiahne svoju plnú prevádzkovú kapacitu;
- P. keďže vysielanie pracovníkov, dočasná agentúrna práca a sezónna práca sú vzhľadom na svoju povahu a právne vymedzenie dočasné;
- Q. keďže nedostatok primeranej právnej ochrany a prístupu k systémom sociálneho zabezpečenia pre pracovníkov často vyplýva z nekalých foriem neštandardného zamestnania, umelých konštrukcií, ako je nepravá samostatná zárobková činnosť, neplatené a/alebo len slabo odmeňované dojednania o práci na vyžiadanie, tzv. zmluvy s nulovým pracovným časom, zneužívanie zmlúv na dobu určitú a stáží ako náhradu za riadne pracovné zmluvy, a to aj vo verejnom sektore, a využívanie schránkových spoločností; keďže tieto otázky by sa preto mali riešiť; keďže zvýšené využívanie rôznych subdodávateľských dohôd by mohlo viesť aj k zneužívaniu, čo si vyžaduje protiopatrenia; keďže mobilita pracovnej sily v rámci EÚ priamo založená na článku 45 ZFEÚ môže prirodzene prispieť aj k naplneniu dlhodobých potrieb v oblasti pracovnej sily prostredníctvom štandardných foriem zamestnania otvorených pre občanov Únie bez diskriminácie na základe štátnej príslušnosti;
- R. keďže sociálna súdržnosť je jednou z hlavných zásad Únie; keďže však v Únii pretrvávajú podstatné rozdiely v životných a pracovných podmienkach; keďže vyššie mzdy a HDP, silné sociálne zabezpečenie, ľahší prístup na trh práce a vyššia miera zamestnanosti patria medzi najrelevantnejšie stimulačné faktory mobility v rámci EÚ⁽²⁸⁾; keďže na druhej strane chudoba, sociálne vylúčenie, zlé životné a pracovné podmienky a nedostatok sociálnej pomoci sú hnacími faktormi mobility v rámci EÚ; keďže pretrvávajúci nedostatok pracovných síl v niektorých kritických odvetviach v niektorých členských štátoch možno do veľkej miery vysvetliť zlými pracovnými podmienkami a nízkymi mzdami; keďže tento nedostatok by sa mal riešiť skôr zlepšením pracovných podmienok v týchto

⁽²⁸⁾ Európska komisia, Generálne riaditeľstvo pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie (2018), *Výročná správa o mobilite pracovnej sily v rámci EÚ za rok 2017, záverečná správa, január 2018*. Európska komisia, *Study on the movement of skilled labour* (Štúdia o pohybe kvalifikovanej pracovnej sily), záverečná správa (napísaná inštitútom ICF), 2018; Malmström, Cecilia, predslov k dielu *Rethinking the attractiveness of EU Labour Immigration Policies: Comparative perspectives on the EU, the US, Canada and beyond* (Prehodenie atraktívnosti politik EÚ v oblasti prisťahovalectva za prácou: EÚ, USA, Kanada a ďalšie), editovali S. Carrera, E. Guild and K. Eisele, CEPS, 2018.

Štvrtok 20. mája 2021

odvetviach, najmä prostredníctvom sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania, namiesto toho, aby migrujúci a mobilní pracovníci vrátane cezhraničných a pohraničných a/alebo nelegálnych pracovníkov museli vykonávať prácu v podmienkach nízkej kvality;

- S. keďže rozhodnutie uplatňovať právo na slobodu pohybu by malo byť vždy dobrovoľné a nemalo by byť vynútené nedostatkom príležitostí v členskom štáte pobytu; keďže spravodlivá mobilita založená na pevných sociálnych a pracovných právach je predpokladom udržateľnej európskej integrácie, sociálnej súdržnosti a spravodlivej transformácie;
- T. keďže nekalé praktiky, ako je sociálny a environmentálny damping, oslabujú podporu zásad vnútorného trhu a konkurencieschopnosti podnikov, najmä MMSP a samostatne zárobkovo činných osôb, a oslabujú práva európskych pracovníkov a dôveru v európsku integráciu; keďže sa preto musí posilniť monitorovanie dodržiavania platných právnych predpisov; keďže pri príprave legislatívnych návrhov by sa na úrovni Únie mala náležite zohľadniť zásada „najskôr myslieť na malých“; keďže by sa malo zabrániť protichodným ustanoveniam vo vnútroštátnych právnych predpisoch, ktoré vytvárajú prekážky MMSP;
- U. keďže zásada rovnakého zaobchádzania je predpokladom sociálneho trhového hospodárstva a vzostupnej sociálnej konvergenzie, čo si vyžaduje dodržiavať platné právne predpisy a kolektívne zmluvy v krajine určenia, čím sa zabezpečia rovnaké podmienky pre miestnych a mobilných pracovníkov, ako aj medzi miestnymi a zahraničnými poskytovateľmi služieb;
- V. keďže viac ako 8 % mobilných pracovníkov je zamestnaných v odvetví zdravotnej starostlivosti a sociálnej práce, viac ako 7 % v odvetví dopravných služieb a viac ako 10 % v odvetví ubytovacích a stravovacích služieb; keďže mobilní a sezónni pracovníci majú často zásadný význam pre členské štáty napríklad v odvetviach, ako je zdravotná starostlivosť a starostlivosť o starších ľudí alebo osoby so zdravotným postihnutím, alebo stavebníctvo;
- W. keďže najmenej 80 miliónov pracovníkov v Európe pôsobí na nevhodnom mieste, pokiaľ ide o kvalifikáciu, a viac ako päť z desiatich pracovných miest, ktoré sa ťažko obsadzujú, sa nachádza v povolaniach s vysokou kvalifikáciou ⁽²⁹⁾;
- X. keďže pandémia ochorenia COVID-19 opäť dokázala, že vysoko mobilní pracovníci, ktorí sa často presúvajú v rámci Únie, majú zásadný význam; keďže pandémia takisto dokázala, že sezónni, vyslaní, migrujúci a mobilní pracovníci vrátane cezhraničných a cezhraničných pracovníkov počas pandémie výrazne prispeli k prežitiu hospodárstva Únie, ako aj k medzinárodnému obchodu Únie; keďže títo pracovníci, ktorí pracovali v prvej línii, tak na seba a svoje rodiny prevzali obrovské zdravotné riziko; keďže sa ukázalo, že sezónni pracovníci majú zásadný význam pre udržanie mnohých európskych poľnohospodárskych podnikov; keďže vysoko mobilní pracovníci sú aj naďalej najzraniteľnejší a najmenej chránení; keďže počas prvej fázy pandémie ochorenia COVID-19 boli títo pracovníci najviac postihnutí nekoordinovanými opatreniami v oblasti riadenia hraníc;
- Y. keďže počas pandémie ochorenia COVID-19 sezónni a vyslaní pracovníci často nemali k dispozícii základnú zdravotnú starostlivosť, dôstojné ubytovanie, osobné ochranné prostriedky a primerané informácie; keďže často mali len nedostatočný alebo vôbec žiadny prístup k systémom sociálnej ochrany v hostiteľských členských štátoch vrátane nemocenských miezd a systémov krátkodobej nezamestnanosti; keďže v niektorých prípadoch boli dokonca deportovaní; keďže mobilita pracovníkov je vo veľkej miere závislá od dostupných dopravných prostriedkov a osobitne postihnutí sú pracovníci z ostrovov a najvzdialenejších regiónov Únie; keďže zatvorenie hraníc malo vplyv aj na cezhraničných a pohraničných pracovníkov tým, že sťažilo ich nástup na pracoviská a návrat späť k rodinám a obmedzilo ich prístup k sociálnym a zdravotníckym službám; keďže mobilní pracovníci v niektorých prípadoch zažili diskrimináciu a neisté pracovné a životné podmienky, čo viedlo k rozšíreniu ochorenia COVID-19;

⁽²⁹⁾ Databáza OECD Skills for Jobs, https://www.oecdskillsforjobsdatabase.org/#FR/_.

Štvrtok 20. mája 2021

- Z. keďže výskyt ochorenia COVID-19 odhalil a zhoršil ťažké a často žalostné pracovné a životné podmienky státisícov sezónnych pracovníkov, z ktorých prevažná väčšina sú mobilní pracovníci a viac ako jeden milión vyslaných pracovníkov v EÚ; keďže ich beztak neisté podmienky ďalej zhoršujú prípady štrukturálnej diskriminácie na trhu práce a absencie riadneho presadzovania existujúcich zákonov a iných právnych predpisov;
- AA. keďže pandémie ochorenia COVID-19 odhalila početné štrukturálne nedostatky v európskych a vnútroštátnych regulačných rámcoch; keďže mnohé z týchto nedostatkov nesúviseli len s pandemiou; keďže tieto nedostatky by sa mali naliehavo riešiť na úrovni Únie a členských štátov s cieľom zabezpečiť spravodlivú hospodársku súťaž a rovnaké zaobchádzanie na vnútornom trhu; keďže pandémie ochorenia COVID-19 má zásadný a trvalý vplyv na európske trhy práce;
- AB. keďže mobilita pracovnej sily a najmä vysielanie pracovníkov nesmie viesť k súťaži založenej na neistých pracovných podmienkach a vyhybaníu sa povinnostiam zamestnávateľov, ani k obchádzaniu platných vnútroštátnych právnych predpisov a kolektívnych zmlúv v hostiteľských členských štátoch, keďže takéto praktiky zneužívania vedú len k napätiu medzi členskými štátmi, nespravodlivej hospodárskej súťaži medzi podnikmi a nedôvere medzi pracovníkmi; keďže tieto nepriaznivé účinky vrátane úniku mozgov a nekalej hospodárskej súťaže môžu byť spôsobené aj neexistenciou vzostupnej sociálnej konvergenencie; keďže mobilita pracovnej sily by sa mala vnímať ako príležitosť, mala by uľahčovať výmenu zručností a odborných skúseností a podporovať vzostupnú sociálnu konvergenciu; keďže pravidlá mobility pracovnej sily a vysielania pracovníkov by nemali viesť k neprimeranému administratívne mu zaťažaniu; keďže pravidlá vysielania sa vzťahujú aj na štátnych príslušníkov vyslaných z jedného členského štátu do druhého, ktorí sú obzvlášť zraniteľní voči vykorisťovaniu, a preto potrebujú osobitnú pozornosť vnútroštátnych inšpektorátov práce a ELA;
- AC. keďže nesúlad medzi ponukou zručností a dopytom po nich, ako aj nedostatok zručností predstavujú značné problémy pre úniový trh práce a vzdelávacie systémy a systémy odbornej prípravy; keďže toto odhaľuje významnú potrebu zlepšenia systémov vzdelávania a odbornej prípravy s cieľom zvýšiť ich nadčasovosť a perspektívnosť, ako aj zlepšiť systém rekvalifikácie a zvyšovania kvalifikácie pracovníkov; keďže však stále neexistujú žiadne oficiálne štatistiky ani ukazovatele na meranie nesúladu medzi ponukou a dopytom v oblasti zručností na európskych trhoch práce;
- AD. keďže sa očakáva ďalšie zväčšenie polarizácie pracovných miest a očakáva sa, že viac pracovných miest bude na vyššej a nižšej úrovni spektra zručností;
- AE. keďže digitálna priepasť medzi mestom a vidiekom a vplyv sociálno-ekonomických faktorov na digitálnu priepasť zostávajú hlavnými výzvami, ktoré treba bezodkladne riešiť; keďže medzi pracovníkmi je obrovský nedostatok digitálnych a zelených zručností, ktorý by sa mal riešiť okrem iného prostredníctvom celoživotného vzdelávania;
- AF. keďže investície podnikov do odbornej prípravy a vzdelávania, ako aj do pracovných podmienok a podmienok zamestnania sú dôležitým nástrojom na priláhanie kvalifikovaných pracovníkov; keďže vzájomné uznávanie a transparentnosť kvalifikácií zohrávajú kľúčovú úlohu pri dosahovaní konvergenencie povolání, slobody poskytovať služby a spravodlivej mobility pracovníkov;
- AG. keďže v tejto súvislosti by sa mal zohľadniť rozvoj systému uznávania neformálnych znalostí a zručností, napr. v prípade neformálnych opatrovateľov; keďže tento vývoj je mimoriadne dôležitý vzhľadom na súčasné demografické výzvy a trendy týkajúce sa starnúcich spoločností v členských štátoch;
- AH. keďže účinný trojstranný dialóg a sociálny dialóg môžu úspešne dopĺňať vládne a inštitucionálne úsilie o prekonanie súčasných napätí a rozporov v EÚ; keďže zapojenie sociálnych partnerov má potenciál zlepšiť tvorbu politík, ich vykonávanie a presadzovanie a je potrebné ho ďalej posilňovať na všetkých politických úrovniach;
- AI. keďže neexistuje celoeurópske systematické zhromažďovanie údajov s cieľom poskytovať primerané údaje o mobilných pracovníkoch alebo umožniť im zistiť si stav vlastného sociálneho zabezpečenia a uplatniť si jednotlivé nadobudnuté nároky; keďže prístup k informáciám o príslušných pravidlách, ako aj účinné dodržiavanie, monitorovanie a presadzovanie sú nevyhnutnými predpokladmi spravodlivej mobility a boja proti zneužívaniu systému; keďže digitálne technológie, ktoré môžu uľahčiť dohľad nad právnymi predpismi na zabezpečenie práv mobilných pracovníkov a ich presadzovanie, by sa preto mali podporovať a používať v súlade s pravidlami ochrany údajov;

Štvrtok 20. mája 2021

1. konštatuje, že ustanovenie o cieľovej krajine je hlavnou zásadou smernice o službách, a domnieva sa, že toto ustanovenie by sa nemalo meniť; zdôrazňuje, že voľný pohyb služieb sa musí dosiahnuť bez oslabovania práv pracovníkov a sociálnych práv; pripomína, že zásady rovnakého zaobchádzania a voľného pohybu sa nevzťahujú len na poskytovateľov služieb, ale aj na pracovníkov; domnieva sa, že voľný pohyb služieb ide ruka v ruku s voľnou a spravodlivou mobilitou pracovnej sily, ktorá tieto služby poskytuje, a že je na prospech vnútorného trhu, keď sa dodržiavajú pravidlá pracovných podmienok a ochrany zdravia a bezpečnosti mobilných pracovníkov pri práci; zdôrazňuje, že uplatňovanie zásad zakotvených v Európskom pilieri sociálnych práv ako minimálnej normy by mohlo prispieť k posilneniu práv a ochrany európskych pracovníkov;
2. zdôrazňuje, že právne predpisy Únie o voľnom pohybe služieb nesmú mať vplyv na uplatňovanie základných práv uznaných členskými štátmi a na úrovni Únie vrátane práva na štrajk alebo prijatia iného opatrenia, ktoré sú súčasťou špecifických systémov pracovnoprávných vzťahov v členských štátoch, v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou, ani na právo vyjednávať, uzatvárať a presadzovať kolektívne zmluvy alebo kolektívne konať v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou; zdôrazňuje, že kvalitné právne predpisy a ich účinné vykonávanie sú dlhodobou investíciou;
3. pripomína, že ochrana pracovných a životných podmienok mobilných pracovníkov na základe zásady rovnakého zaobchádzania musí zahŕňať voľný pohyb pracovníkov, ako aj slobodu poskytovať služby; vyjadruje znepokojenie nad pretrvávajúcimi nedostatkami v ochrane mobilných pracovníkov vrátane cezhraničných a pohraničných pracovníkov, ktoré pandémie ochorenia COVID-19 zvýraznila; zdôrazňuje, že pracovníci nesmú byť znevýhodňovaní v dôsledku toho, že si uplatnili svoje právo na voľný pohyb alebo z dôvodu pravidiel Únie týkajúcich sa slobodného poskytovania služieb; zdôrazňuje, že je potrebné bez zbytočného odkladu riešiť akékoľvek regulačné nedostatky na úrovni Únie a na vnútroštátnej úrovni; ďalej zdôrazňuje, že sa musia dodržiavať uplatniteľné právne predpisy týkajúce sa prístupu k sociálnym právam a sociálnej ochrane vrátane ich prenosnosti, uznávania diplomov, kvalifikácií a zručností a prístupu k odbornej príprave, pokiaľ ide o voľný pohyb pracovníkov, ako aj voľný pohyb služieb; pripomína, že akékoľvek obmedzenia na hraniciach v rámci EÚ, hoci sa prijímajú v reakcii na závažnú krízu v oblasti verejného zdravia, by mali zohľadňovať ich vplyv na mobilných pracovníkov a mali by reagovať na ich osobitnú situáciu;
4. je znepokojený súčasnou absenciou harmonizovaného výkladu práva EÚ členskými štátmi ako v prípade nedávno revidovanej smernice o vysielaní pracovníkov⁽³⁰⁾, čo vedie k nedostatočnej právnej zrozumiteľnosti a byrokratickej záťaži pre spoločnosti poskytujúce služby vo viac než jednom členskom štáte; vyzýva Komisiu, aby členským štátom počas celého procesu transpozície priamo pomáhala s cieľom zabezpečiť jednotný výklad európskeho práva;
5. v tomto smere zdôrazňuje, že je potrebné venovať osobitnú pozornosť pracovníkom v najvzdialenejších regiónoch Európskej únie, ako aj nevyhnutnosť podporovať mobilitu týchto pracovníkov smerom na kontinent i opačným smerom, ako aj medzi najvzdialenejšími regiónmi;
6. vyjadruje poľutovanie nad tým, že v roku 2019 žije len 4,2 % občanov EÚ v produktívnom veku v inej krajine EÚ, než je krajina, ktorej sú občanmi⁽³¹⁾; vyzýva Komisiu a členské štáty, aby zintenzívnili svoje úsilie o zníženie prekážok mobility pracovníkov a podnikov;
7. pripomína, že je nutné zaistiť voľný pohyb pracovníkov, aby sa ochránila zamestnanosť a hospodárstvo niektorých regiónov a aby sa zaručilo zachovanie niektorých činností, napríklad v poľnohospodárstve;
8. vyzýva členské štáty, aby správne a včas vykonali a monitorovali revidovanú smernicu o vysielaní pracovníkov s cieľom chrániť vyslaných pracovníkov a ich slobodu poskytovať služby počas ich vyslania vymedzením povinných ustanovení o pracovných podmienkach a ochrane zdravia a bezpečnosti pracovníkov;
9. vyzýva členské štáty, aby plne využívali možnosť uplatňovať ustanovenia o mzdách a pracovných podmienkach obsiahnuté vo všetkých kolektívnych zmluvách na vyslaných pracovníkov v EÚ a aby sa zabezpečila rovnaká odmena za rovnakú prácu na rovnakom pracovisku pre pracovníkov a rovnaké podmienky pre spoločnosti ako súčasť vykonávania revidovanej smernice o vysielaní pracovníkov;

⁽³⁰⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/957 z 28. júna 2018, ktorou sa mení smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Ú. v. EÚ L 173, 9.7.2018, s. 16).

⁽³¹⁾ Európska komisia, Výročná správa o mobilite pracovnej sily v rámci EÚ za rok 2019, január 2020.

Štvrtok 20. mája 2021

10. vyzýva Komisiu, aby uskutočnila hĺbkový prieskum trendov ovplyvňujúcich pracovné podmienky vyslaných štátnych príslušníkov tretích krajín; zdôrazňuje potrebu možných politických opatrení na úrovni Únie alebo na vnútroštátnej úrovni na základe výsledkov tohto výskumu; je hlboko znepokojený súčasným nárastom podielu štátnych príslušníkov tretích krajín v odvetviach, ktoré sú známe neistými pracovnými podmienkami a prípadmi zneužívania; zdôrazňuje, že štátni príslušníci tretích krajín sú často zraniteľnejší voči vykorisťovaniu, a preto potrebujú ochranu; zdôrazňuje, že toto vykorisťovanie zahŕňa nezákonné praktiky ako fiktívne vysielanie, nepravú samostatnú zárobkovú činnosť, podvodné subdodávateľské zmluvy a náborové agentúry, schránkové spoločnosti a nedeklarovanú prácu; zdôrazňuje, že pracovníci, ktorí sú štátnymi príslušníkmi tretích krajín, môžu pracovať s pracovnými povoleniami v EÚ za predpokladu, že všetky záruky vnútroštátneho pracovného práva a pracovného práva Únie účinne zabezpečia ochranu a dôstojné pracovné podmienky aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín, a že to nebude mať za následok narušenie trhu práce; vyzýva Komisiu a členské štáty, aby zabezpečili dodržiavanie platných právnych predpisov a pravidiel týkajúcich sa podmienok zamestnávania pri zaobchádzaní so štátnymi príslušníkmi tretích krajín s cieľom odstrániť zneužívanie; vyzýva členské štáty, aby vykonávali ochranné ustanovenia uvedené v smernici 2009/52/ES a zabezpečili dostupné a účinné mechanizmy podávania sťažností, ktoré umožnia účinne žiadať o vrátenie splatných miezd a príspevkov na sociálne zabezpečenie;

11. opätovne pripomína charakter celoeurópskych dodávateľských reťazcov v strategických priemyselných odvetviach, ktoré sú kľúčovým zdrojom zamestnanosti a činnosti mobilných pracovníkov a spoločností poskytujúcich služby a ktoré sú výrazne zasiahnuté nekoordinovanými opatreniami, ako sú rozličné pravidlá týkajúce sa testov na ochorenie COVID-19 a karantén, ktoré zaviedli členské štáty v úsilí bojovať proti pandémie; vyzýva Komisiu, aby prikladala rovnaký význam zaisteniu bezpečných podmienok pre pracovníkov ako obnove slobody pohybu a toku tovaru;

12. poukazuje na to, že absencia harmonizovaných období karantény, požiadaviek na testovanie a pravidiel v oblasti cestovania v rámci Únie predstavujú významný výzvu pre mnohé podniky a pre mnohých mobilných pracovníkov a ich rodiny, najmä v odvetviach s vysokou mobilitou; nabáda členské štáty, aby koordinovali úsilie o rozšírenie sociálneho zabezpečenia, prístupu k systémom nemocenských dávok a dočasnej nezamestnanosti s cieľom chrániť aj pohraničných, cezhraničných a mobilných pracovníkov, a najmä tých, ktorých postihla kríza a ktorí preto trpia chudobou, nezamestnanosťou, sociálnym vylúčením a zlými životnými podmienkami;

13. zdôrazňuje, že pre každodenný život ľudí je veľmi dôležité, aby boli v celej EÚ zabezpečené nepretržité dodávky základného tovaru, ako sú potraviny, zdravotnícke pomôcky či ochranné prostriedky; vyzýva Komisiu, aby zabezpečila nepretržitý voľný pohyb základných tovarov a služieb v rámci vnútorného trhu v krízovom období, akým je napríklad pandémia;

14. naliehavo vyzýva Komisiu a členské štáty, aby uznali mobilných pracovníkov v strategických výrobných dodávateľských reťazcoch, napr. v oblasti zdravotníckeho vybavenia a iných, ako dôležitých pracovníkov alebo pracovníkov v kritickom povolaní, a aby preto preskúmali platné karanténne požiadavky, ak na základe relevantného testovania neexistuje riziko pre verejné zdravie a bezpečnosť, a to v súlade s odporúčaním Rady o koordinovanom prístupe k obmedzeniu voľného pohybu v reakcii na pandémiu ochorenia COVID-19;

15. vyzýva Komisiu, aby preskúmala nedostatky v ochrane s cieľom zabezpečiť dôstojné pracovné a životné podmienky pre mobilných pracovníkov a predchádzať praktikám zneužívania a aby riadne presadzovala právne predpisy Únie o subdodávkach; vyzýva Komisiu, aby zabezpečila všeobecnú spoločnú a nerozdielnú zodpovednosť v rámci celého subdodávateľského reťazca, s cieľom chrániť práva pracovníkov; zdôrazňuje, že takáto iniciatíva by mala zvýšiť transparentnosť a posilniť zodpovednosť hlavných dodávateľov v subdodávateľských reťazcoch tým, že právne zaručí platbu všetkých splatných príspevkov na sociálne zabezpečenie a nárokov pracovníkov a bude naliehať na vnútroštátne orgány, aby v prípade potreby účinne ukladali odrádzajúce sankcie; vyzýva Komisiu na podporu a členské štáty na zaručenie prístupu odborových zväzov na všetky pracoviská vrátane pracovísk mimo krajiny zamestnania; vyzýva Komisiu a členské štáty, aby prijali opatrenia na posilnenie a podporu sociálneho dialógu a autonómie sociálnych partnerov, a odporúča pracovníkom združovať sa, keďže ide o kľúčový nástroj na dosiahnutie vysokých štandardov zamestnania;

16. žiada, aby Komisia zanalyzovala negatívny vývoj v oblasti mobility pracovníkov, predovšetkým fenomén úniku mozgov v niektorých odvetviach a niektorých regiónoch; zdôrazňuje, že boj proti úniku mozgov musí sprevádzať boj proti sociálnemu dampingu a vzostupná sociálna konvergencia; trvá na tom, že členské štáty by napriek pandémie ochorenia COVID-19 mali povoliť a uľahčiť prekračovanie hraníc z profesionálnych dôvodov vždy, keď je profesionálna aktivita v príslušných odvetviach v hostiteľskom členskom štáte povolená, v záujme zabezpečenia rovnakého zaobchádzania s miestnymi aj mobilnými pracovníkmi; žiada Komisiu, aby zaviedla jednoznačné kvantitatívne aj kvalitatívne ukazovatele,

Štvrtok 20. mája 2021

najmä v rámci európskeho semestra a zverejňovania odporúčaní pre jednotlivé krajiny, s cieľom zaistiť sledovanie vykonávania a dodržiavania regulácie v oblasti voľného pohybu pracovníkov; vyzýva Komisiu, aby predložila odporúčania na zabezpečenie spravodlivých, rovnoprávných a dôstojných životných a pracovných podmienok pre mobilných pracovníkov;

17. zdôrazňuje, že ciele Európskeho piliera sociálnych práv, ciele OSN v oblasti udržateľného rozvoja, Európskej zelenej dohody a stratégie pre rodovú rovnosť sa musia zohľadniť aj v prístupe k jednotnému trhu, pričom sa musia podporovať vysoké sociálne a environmentálne štandardy ako predpoklad zvyšovania produktivity; zdôrazňuje význam verejného obstarávania na dosahovanie týchto cieľov;

18. nalieha na Komisiu, aby zabezpečila, že ELA sa stane prioritne plne funkčným s cieľom monitorovať a podporovať uplatňovanie a presadzovanie právnych predpisov Únie týkajúcich sa mobility pracovnej sily a koordinácie sociálneho zabezpečenia; naliehavo vyzýva Komisiu, aby podporovala a posilňovala kapacitu a spoluprácu medzi príslušnými vnútroštátnymi orgánmi, ako aj sociálnymi partnermi, s cieľom zabezpečiť mobilitu založenú na spravodlivých právach, primerané informovanie pracovníkov a zamestnávateľov o ich právach a povinnostiach a účinné cezhraničné presadzovanie práv pracovníkov vrátane prenosnosti práv a nárokov a účinne bojovala proti podvodom v oblasti sociálneho zabezpečenia a nekalým praktikám; domnieva sa, že orgán ELA by sa mal zamerať na lepšie presadzovanie a vykonávanie súčasných právnych predpisov Únie, aby bola hospodárska súťaž v rámci jednotného trhu korektná a spravodlivá; zdôrazňuje, že aby bol orgán ELA účinný v boji proti nezákonným praktikám, mal by uprednostňovať vytvorenie databázy v reálnom čase, ktorá by potvrdzovala informácie od zahraničných poskytovateľov služieb, a validovať informácie od zahraničných poskytovateľov služieb; zdôrazňuje, že orgán ELA musí mať dostatočné zdroje na plnenie svojich úloh; zdôrazňuje, že čiastočná integrácia siete EURES do orgánu ELA by mala posilniť prepojenie medzi podporou slobody pohybu a poskytovaním informácií a dodržiavanie príslušného legislatívneho rámca na ochranu mobilných pracovníkov a občanov;

19. vyzýva Komisiu, aby navrhla európsky rámec pre boj proti nekalej hospodárskej súťaži v oblasti nákladov práce s cieľom zaistiť plnohodnotné rešpektovanie zásady rovnosti zaobchádzania a rovnakej odmeny a rovnakých nákladov práce v prípade rovnakej práce na rovnakom mieste;

20. prízvukuje, že Európsky parlament opakovane žiadal Komisiu, aby stiahla svoje návrhy týkajúce sa európskeho elektronického preukazu služieb a revízie postupu oznamovania služieb; víta skutočnosť, že sa to konečne uskutočnilo v pracovnom programe Komisie na rok 2021;

21. zdôrazňuje, že vytvorenie digitálneho systému na výmenu informácií medzi členskými štátmi by mohlo uľahčiť spravodlivý a korektný voľný pohyb pracovníkov, ako aj vykonávanie príslušných pravidiel Únie; vyzýva Komisiu, aby na základe posúdenia vplyvu bez zbytočných odkladov iniciovala svoj návrh týkajúci sa digitálneho európskeho čísla sociálneho zabezpečenia (ďalej len „EČSZ“), pričom zabezpečí, že EČSZ bude podliehať prísnyim pravidlám ochrany údajov, čo je potrebné na zabezpečenie právnej istoty pre pracovníkov a podniky, spravodlivej mobility a účinnej ochrany, prenosnosti, vysledovateľnosti a presadzovania práv pracovníkov, ako aj na podporu spravodlivej hospodárskej súťaže a zabezpečenie rovnakých podmienok pre podniky; domnieva sa, že EČSZ by malo dopĺňať vnútroštátne čísla sociálneho zabezpečenia a nariadenia a uľahčovať elektronickú výmenu informácií o sociálnom zabezpečení (ďalej len „EESSI“) s cieľom zlepšiť koordináciu a výmenu informácií medzi príslušnými vnútroštátnymi orgánmi; poukazuje na to, že EESSI by mala umožniť rýchle a presné overenie postavenia v oblasti sociálneho zabezpečenia a poskytnúť jednotlivcom aj orgánom mechanizmus monitorovania na jednoduché overenie pokrytia a príspevkov;

22. zdôrazňuje potrebu ďalšieho zosúladenia a koordinácie predpisov o mobilite pracovnej sily a postupov monitorovania vrátane spoločných kontrolných noriem, spoločných inšpekcií a výmeny informácií, a to pod vedením Európskeho orgánu práce a v spolupráci s príslušnými vnútroštátnymi orgánmi; naliehavo vyzýva členské štáty, aby zintenzívnili výmenu osvedčených postupov medzi príslušnými vnútroštátnymi orgánmi; žiada, aby mal Európsky orgán práce skutočnú právomoc inšpekcie práce v cezhraničných prípadoch, a to v spolupráci s príslušnými vnútroštátnymi orgánmi; vyzýva orgán ELA, aby zlepšil zber údajov a zriadil databázy mobility pracovnej sily vedené v reálnom čase na účely analýzy a hodnotenia rizika, ako aj prípravy informačných kampaní a cielených inšpekcií; pripomína, že MOP odporúča stanoviť kritérium jedného inšpektora práce na každých 10 000 pracovníkov;

23. zdôrazňuje, že financovanie a granty Únie by mali prispievať k dôstojnej práci s cieľom podporovať udržateľný rozvoj a sociálny pokrok;

Štvrtok 20. mája 2021

24. pripomína význam sociálneho dialógu a v tejto súvislosti nabáda na intenzívnejšie zapojenie sociálnych partnerov do agentúr Únie, verejných orgánov, výborov a inštitúcií s cieľom zabezpečiť iniciatívy a právne predpisy zamerané na prax, ktoré zohľadňujú rôzne modely európskeho trhu práce; zdôrazňuje dôležitosť posilnenia trojstranného dialógu na úrovni EÚ pri koncipovaní a vykonávaní nariadení o poskytovaní služieb a mobilite pracovníkov, ako aj pri vzájomnom uznávaní profesií, diplomov, kvalifikácií a zručností v súlade so zásadami zakotvenými v Európskom pilieri sociálnych práv; vyzýva Komisiu, členské štáty a miestne orgány, aby v spolupráci so sociálnymi partnermi navrhli a vykonávali potrebné podporné štruktúry na zvýšenie zručností a rekvalifikáciu pracovníkov, s využitím primeraných verejných politík a poskytovaním kvalitných pracovných miest;

25. zdôrazňuje, že je potrebné umiestniť ochranu pracovníkov a sociálnych partnerov do stredobodu práva Únie v tejto oblasti s cieľom zabezpečiť demokratické fungovanie, hospodársky rast a vysoké sociálne a environmentálne normy;

26. vyzýva Komisiu, aby čo najskôr predložila nový strategický rámec v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie po roku 2020 a zaviazala sa k odstráneniu úmrtí súvisiacich s prácou do roku 2030; naliehavo vyzýva Komisiu, aby predložila návrhy smernice o pracovnom strese a muskuloskeletálnych poruchách a smernice o duševnej pohode na pracovisku a stratégiu EÚ v oblasti duševného zdravia s cieľom chrániť všetkých pracovníkov na pracovisku; okrem toho vyzýva Komisiu, aby predložila ambicióznejšiu revíziu smernice o karcinogénoch a mutagénoch a aby do smernice o vystavení účinkom karcinogénov a mutagénov pri práci zahrnula limitné hodnoty pre najmenej 50 látok; žiada, aby sa do smernice zahrnuli látky so škodlivými účinkami na reprodukčný systém;

27. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby riešili potrebu bezpečných a zdravých pracovných podmienok pracovníkov a samostatne zárobkovo činných osôb vrátane osobitného zamerania na voľných pohyb pracovníkov a aby im zaručili dôstojné pracovné a životné podmienky, najmä v rámci budúcej revízie strategického rámca Únie v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci; naliehavo vyzýva členské štáty, aby riešili problém nedeklarovanej práce vrátane nedeklarovanej sezónnej práce prostredníctvom posilnenej spolupráce s európskou platformou pre riešenie problému nedeklarovanej práce, a to aj podporovaním lepšej informovanosti pracovníkov a zamestnávateľov o ich právach a povinnostiach; vyzýva členské štáty, aby opatrenia ukladali jednotne a bez diskriminácie;

28. naliehavo vyzýva Komisiu a ELA, aby vyšetrili početné prípady odopretia prístupu na trh práce, ako aj prípady zneužívania a diskriminácie na základe štátnej príslušnosti v súvislosti s pracovnými podmienkami, ktoré sa počas krízy spôsobenej ochorením COVID-19 stali veľmi viditeľné; vyzýva orgán ELA, aby zabezpečil prístupné, transparentné a nediskriminačné postupy pre sociálnych partnerov na predkladanie prípadov orgánu ELA a uistenie o ich účinných následných opatreniach v súlade s nariadením (EÚ) 2019/1149;

29. vyzýva členské štáty, aby uplatňovali všetky odporúčania Komisie týkajúce sa prijatia, koordinácie a zrušenia opatrení súvisiacich s pandemiou ochorenia COVID-19; okrem toho vyzýva členské štáty, aby vytvorili spoločný protokol zdravotnej starostlivosti pre mobilných pracovníkov vrátane cezhraničných a pohraničných pracovníkov, pričom zohľadnia usmernenia Európskeho centra pre prevenciu chorôb (ECDC); zdôrazňuje, že hlavnými zásadami pre akékoľvek opatrenie prijaté v súvislosti s krízou a cestou k obnove by malo byť zdravie a bezpečnosť všetkých pracovníkov, dodržiavanie základných práv vrátane rovnakého zaobchádzania s miestnymi a mobilnými pracovníkmi, a zároveň uznanie mimoriadne zraniteľnej situácie pohraničných, vyslaných, sezónnych, cezhraničných a iných mobilných pracovníkov počas pandémie ochorenia COVID-19 a vzhľadom na jej dôsledky; pripomína ústavné právo členských štátov prekročiť minimálne úrovne stanovené smernicami Európskej únie v rámci svojich vnútroštátnych demokratických legislatívnych procesov s cieľom dosiahnuť politické ciele, ako je zabezpečenie kvalitných verejných služieb a vysoká úroveň ochrany pracovníkov, spotrebiteľov a životného prostredia;

30. zdôrazňuje, že úplné alebo čiastočné uzavretie hraníc členskými štátmi počas pandémie ochorenia COVID-19 by vážne narušilo slobodu pohybu; vyjadruje poľutovanie nad tým, že náhlivé, nekoordinované a náhle uzavretie hraníc a zavedenie sprievodných opatrení znemožnili tranzit osôb prechádzajúcich cez určité územie a mali vážne následky pre ľudí žijúcich v pohraničných regiónoch, pretože obmedzili možnosť prekročiť hranice na účely práce, poskytovania a prijímania služieb alebo návštevy priateľov či rodinných príslušníkov; zdôrazňuje škodlivý vplyv, ktorý malo uzavretie

Štvrtok 20. mája 2021

vnútorných a vonkajších hraníc na medzinárodný obchod, vedecký sektor a odvetvie cestovného ruchu; kladie dôraz na to, že namiesto zavedenia hraničných kontrol by sa členské štáty mali snažiť prijať potrebné opatrenia, ktoré umožnia ľuďom prekračovať hranice a zároveň zaistiť maximálnu bezpečnosť a ochranu zdravia;

31. uznáva rozhodujúcu úlohu opatrovateľov, a to najmä počas pandémie; vyzýva Komisiu, aby zabezpečila ich mobilitu s cieľom uspokojiť potreby rôznych členských štátov a regiónov vzhľadom na demografické výzvy a akúkoľvek budúcu pandémiu alebo výzvy v oblasti zdravia; vyzýva Komisiu, aby v úzkej spolupráci s členskými štátmi a miestnymi orgánmi v rámci riadneho legislatívneho postupu zaviedla spoločný protokol založený na vedeckých poznatkoch o slobode pohybu počas kríz v oblasti zdravia a iných krízových situácií a aby v tejto súvislosti dôkladne zvažila úlohu Európskeho orgánu práce; vyzýva členské štáty, ktoré ešte neratifikovali a nevykonávajú dohovor MOP č. 189 o pracovníkoch v domácnosti, aby ho bezodkladne ratifikovali a vykonávali; vyzýva členské štáty, aby zaviedli právne rámce, ktoré uľahčia legálne zamestnávanie pracovníkov v domácnosti a opatrovateľov;

32. zdôrazňuje potrebu ďalšieho využívania harmonizačných nástrojov a nástrojov vzájomného uznávania na uznávanie profesionálnych diplomov, zručností a kvalifikácií v celej únii, aby sa zabránilo byrokracii a aby sa uľahčil obchod a doprava, dodržiavala základná zásada rovnakého zaobchádzania, a to bez zníženia vzdelávacích noriem a overovacích mechanizmov členských štátov; žiada preto Komisiu a členské štáty, aby podporovali a posilňovali súčasné mechanizmy uznávania a portály mobility práce, ktoré uľahčujú a presadzujú transparentnú mobilitu, ako európsky portál pre mobilitu práce EURES, online platforma Europass, ako aj systém klasifikácie zručností, kompetencií, kvalifikácií a povolání (ESCO); konkrétne vyzýva členské štáty, aby zaviedli cezhraničné partnerstvá na pomoc mobilným pracovníkom v cezhraničných regiónoch; vyzýva členské štáty, aby uľahčili voľný pohyb osôb so zdravotným postihnutím v rámci Únie, a naliehavo vyzýva členské štáty, aby zabezpečili prijatie spoločného európskeho vymedzenia štatútu zdravotného postihnutia v súlade s Dohovorom OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím a vzájomného uznávania zdravotného postihnutia medzi členskými štátmi;

33. usudzuje, že vnútroštátne predpisy, prax a iné právne predpisy o prístupe ku konkrétnym profesiám a ich vykonávaní a o prístupe k službám na ochranu verejného záujmu a ochrany pracovníkov a/alebo spotrebiteľov a ich poskytovaní nie sú prekážkou prehlbovania jednotného trhu;

34. žiada členské štáty, aby mobilným pracovníkom zaručili prístup k odbornej príprave a rekvalifikácii, a to s cieľom reagovať na nedostatok pracovnej sily v niektorých odvetviach a podporiť digitálnu transformáciu a opatrenie zamerané na klimaticky neutrálne hospodárstvo;

35. pripomína základné právo členských štátov prekročiť rámec minimálnych úrovní stanovených v smerniciach Európskej únie bez vytvárania prehnaných a neúmerných prekážok;

36. berie so znepokojením na vedomie ťažkosti a absenciu primeraného prístupu k systémom sociálneho zabezpečenia pre mobilných pracovníkov a najmä cezhraničných a pohraničných pracovníkov; zdôrazňuje význam koordinovaných opatrení na úrovni Únie, ale uznáva a víta úspešné dvojstranné dohody podpísané medzi členskými štátmi s cieľom zaručiť práva na sociálne zabezpečenie pre všetkých pracovníkov, ako sa uvádza v odporúčaní Rady o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby; vyzýva Komisiu a členské štáty, aby zabezpečili sociálne práva mobilných pracovníkov v prípade zdravotnej krízy a iných krízových situácií;

37. pripomína, že dobré pracovné podmienky a podmienky zamestnania sú pre spoločnosti konkurenčnou výhodou pri lákaní kvalifikovaných pracovníkov; zdôrazňuje význam podnikových investícií do formálnej a neformálnej odbornej prípravy a celoživotného vzdelávania s cieľom podporiť spravodlivý prechod na digitálne a obehové hospodárstvo; zdôrazňuje, že spoločnosti, ktoré zavádzajú umelú inteligenciu, robotiku a súvisiace technológie, sú zodpovedné za poskytovanie primeranej rekvalifikácie a zvyšovania kvalifikácie všetkým dotknutým zamestnancom, aby sa naučili používať digitálne nástroje a vedeli pracovať so spolupracujúcimi robotmi a inými novými technológiami, a tak sa prispôsobili meniacim sa potrebám trhu práce a udržali si zamestnanie; v tejto súvislosti zdôrazňuje význam rámcovej dohody európskych sociálnych partnerov o digitalizácii; pripomína, že uvedená dohoda uvádza zodpovednosť zamestnávateľov za zaistenie rekvalifikácie a zvyšovania kvalifikácie pracovníkov, najmä s ohľadom na digitalizáciu pracovných miest;

Štvrtok 20. mája 2021

38. zdôrazňuje potrebu úplnej digitalizácie postupov týkajúcich sa mobility pracovnej sily a vysielania pracovníkov s cieľom zlepšiť poskytovanie a výmenu informácií medzi vnútroštátnymi orgánmi a umožniť účinné presadzovanie práva, a to aj prostredníctvom vytvorenia jednotnej kontaktnej asistenčnej služby pre pracovníkov a budúcich zamestnávateľov pre uplatniteľné pravidlá Únie, ktorá by digitálne aj fyzicky fungovala v orgáne ELA; naliehavo žiada členské štáty, aby sa v plnej miere zasadili o digitalizáciu verejných služieb, najmä inštitúcií sociálneho zabezpečenia, s cieľom uľahčiť postupy v oblasti mobility európskych pracovníkov a súčasne zaistiť prenosnosť práv a rešpektovanie povinností spojených s voľným pohybom; zdôrazňuje potrebu vytvoriť lepšie štatistické nástroje na meranie nesúladu medzi ponukou a dopytom v oblasti zručností na európskych trhoch práce a na posúdenie potrieb trhov práce a rozdielov medzi nimi; zdôrazňuje význam siete EURES a upozorňuje najmä na prepojenie činností siete EURES s potrebami trhu práce s cieľom uspokojiť prioritné odvetvové potreby a potreby v oblasti zručností a na podporu uchádzačov o zamestnanie pri hľadaní nového zamestnania;

39. vyzýva Komisiu, aby v primeranom časovom rámci pristúpila k hodnoteniu mandátu orgánu ELA, až bude tento orgán v plnej miere fungovať aspoň dva roky; naliehavo vyzýva Komisiu, aby do práce a hodnotení orgánu ELA zapojila zainteresované strany s rozsiahlymi znalosťami o rôznych modeloch trhu práce;

40. vyzýva Komisiu, aby navrhla legislatívny rámec na reguláciu podmienok telepráce v celej EÚ a zaistila slušné podmienky práce a zamestnávania;

41. vyzýva Komisiu, členské štáty a miestne orgány, aby spolupracovali so sociálnymi partnermi a orgánom ELA na formulovaní konkrétnych odvetvových stratégií s cieľom nielen podporiť a uľahčiť dobrovoľnú mobilitu pracovníkov, ale aj navrhnuť a realizovať potrebné podporné štruktúry na zvyšovanie kvalifikácie a rekvalifikáciu pracovníkov, vykonávanie príslušných verejných politík a poskytovanie kvalitných pracovných príležitostí zodpovedajúcich zručnostiam pracovníkov; zdôrazňuje pridanú hodnotu vzájomného uznávania súladu zručností a kvalifikácií s podporou súčasných mechanizmov uznávania, ako je portál EURES pre pracovnú mobilitu, online platforma Europass a klasifikačný systém ESCO;

42. vyjadruje znepokojenie nad tým, že prístup zamestnancov a zamestnávateľov k informáciám o mobilite pracovnej sily a služieb zostáva naďalej výzvou; konštatuje, že informácie o podmienkach zamestnania a kolektívnych zmluvách, ktoré sú dostupné na jednotných oficiálnych webových sídlach jednotlivých štátov, majú veľmi často obmedzenú povahu a sú prístupné len v niekoľkých jazykoch; vyzýva preto Komisiu, aby zlepšila prístup k informáciám vytvorením jednotného vzoru pre oficiálne webové sídla jednotlivých štátov;

43. naliehavo vyzýva členské štáty, aby zabezpečili primeranú koordináciu sociálneho zabezpečenia, a to aj prostredníctvom prebiehajúcej revízie nariadenia (ES) č. 883/2004 a posilnením prenosnosti práv, pričom by mali osobitnú pozornosť venovať prenosnosti dávok sociálneho zabezpečenia v prípade osôb so zdravotným postihnutím; zdôrazňuje, že digitalizácia verejných služieb v oblasti sociálneho zabezpečenia by mohla uľahčiť cezhraničnú operabilitu MMSP, pri súčasnom zaistení striktného rešpektovania pravidiel spravodlivej mobility; zdôrazňuje význam predbežného oznamovania a uplatňovania osvedčení A1 pred začatím cezhraničného pridelenia pracovníka;

44. zdôrazňuje, že presadzovanie pravidiel Únie v oblasti mobility pracovnej sily musí zabezpečiť zásadu rovnakého zaobchádzania, zásadu nediskriminácie a ochranu pracovníkov a musí znížiť nepotrebnú administratívnu záťaž;

45. vyzýva Komisiu, aby preskúmala nedostatky v ochrane a zvažila potrebu revízie smernice 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci s cieľom zabezpečiť dôstojné podmienky práce a zamestnávania pre dočasných agentúrnych zamestnancov;

46. zdôrazňuje, že pracovníci so zdravotným postihnutím naďalej zápasia s početnými prekážkami, ktoré im sťažujú alebo znemožňujú v plnej miere využívať voľný pohyb služieb; vyzýva členské štáty, aby bezodkladne vykonali smernicu (EÚ) 2019/882 (Európsky akt o prístupnosti) s cieľom účinne odstraňovať prekážky pre pracovníkov so zdravotným postihnutím a zabezpečiť, aby boli k dispozícii prístupné služby, ako aj vhodné podmienky ich poskytovania; zdôrazňuje rozhodujúci význam dosiahnutia plne prístupného jednotného trhu, ktorý zabezpečí rovnocenné zaobchádzanie s pracovníkmi so zdravotným postihnutím a ich hospodársku a sociálnu integráciu;

47. poveruje svojho predsedu, aby postúpil toto uznesenie Rade a Komisii.