

Wtorek, 25 października 2011 r.

Wspieranie mobilności pracowników

P7_TA(2011)0455

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 25 października 2011 r. w sprawie promowania mobilności pracowników w Unii Europejskiej (2010/2273 (INI))

(2013/C 131 E/04)

Parlament Europejski,

- uwzględniając art. 21, 45 i 47 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej oraz art. 15, 21, 29, 34 i 45 Karty praw podstawowych,
- uwzględniając art. 151 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,
- uwzględniając rozporządzenie Rady (EWG) nr 1612/68 z dnia 15 października 1968 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty ⁽¹⁾,
- uwzględniając dyrektywę Rady 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy ⁽²⁾,
- uwzględniając podstawowe standardy pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy,
- uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego ⁽³⁾,
- uwzględniając dyrektywę 2004/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium Państw Członkowskich ⁽⁴⁾, sprawozdanie z 2008 r. ze stosowania dyrektywy 2004/38/WE (COM(2008)0840) oraz rezolucje Rady z listopada 2007 r. i kwietnia 2009 r. dotyczące dyrektywy 2004/38/WE,
- uwzględniając sprawozdanie monitorujące „Wytyczne w celu skuteczniejszej transpozycji i stosowania dyrektywy 2004/38/WE w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium państw członkowskich” (COM(2009)0313),
- uwzględniając projekt sprawozdania okresowego zatytułowany „Studium porównawcze stosowania dyrektywy 2004/38/WE w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium państw członkowskich” zamówiony przez Komisję Prawną i wykonany przez European Citizen Action Service (ECAS),
- uwzględniając komunikat Komisji „Wytyczne w celu skuteczniejszej transpozycji i stosowania dyrektywy 2004/38/WE”, a także zamiar publikacji przez Komisję uproszczonego przewodnika dla obywateli UE oraz jak najlepszego wykorzystania Internetu,
- uwzględniając dyrektywę 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych ⁽⁵⁾,
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 6 grudnia 2007 r. zatytułowany „Mobilność, instrument na rzecz większej liczby lepszych miejsc pracy: Europejski plan działania na rzecz mobilności w zatrudnieniu (2007-2010)” (COM(2007)0773),

⁽¹⁾ Dz.U. L 257 z 19.10.1968, s. 2.

⁽²⁾ Dz.U. L 288 z 18.10.91, s. 32.

⁽³⁾ Dz.U. L 200 z 7.6.2004, s. 1.

⁽⁴⁾ Dz.U. L 158 z 30.4.2004, s. 77.

⁽⁵⁾ Dz.U. L 255 z 30.9.2005, s. 22.

Wtorek, 25 października 2011 r.

- uwzględniając komunikat Komisji z 18 listopada 2008 r. w sprawie skutków swobodnego przepływu pracowników w kontekście rozszerzenia UE (COM(2008)0765),
 - uwzględniając komunikat Komisji z dnia 16 grudnia 2008 r. pt. „Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy; Przewidywanie wymogów rynku pracy i potrzeb w zakresie umiejętności oraz ich wzajemne dopasowywanie” (COM(2008)0868),
 - uwzględniając komunikat Komisji z dnia 13 lipca 2010 r. pt. „Potwierdzenie zasady swobodnego przepływu pracowników: prawa oraz główne zmiany” (COM(2010)0373),
 - uwzględniając komunikat Komisji z dnia 13 kwietnia 2011 r. pt. „Akt o jednolitym rynku. Dwanaście dźwigni na rzecz pobudzenia wzrostu gospodarczego i wzmocnienia zaufania »Wspólnie na rzecz nowego wzrostu gospodarczego« ” (COM(2011)0206), w którym mobilność pracowników jest uznawana za jeden z dwunastu najważniejszych instrumentów jednolitego rynku,
 - uwzględniając strategię „Europa 2020”, w szczególności jej przewodnie inicjatywy „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia” oraz „Mobilna młodzież”,
 - uwzględniając konkluzje Rady ds. Wymiaru Sprawiedliwości i Spraw Wewnętrznych z dnia 27 listopada 2008 r. na temat: „Swobodny przepływ osób: przypadki nadużyć i niewłaściwego stosowania prawa do swobodnego przepływu”,
 - uwzględniając konkluzje Rady ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Ochrony Konsumentów z dnia 9 marca 2009 r. w sprawie zawodowej i geograficznej mobilności siły roboczej i swobodnym przepływie pracowników w Unii Europejskiej,
 - uwzględniając swoją rezolucję z dnia 2 kwietnia 2009 r. w sprawie problemów i perspektyw obywatelstwa europejskiego ⁽¹⁾,
 - uwzględniając swoją rezolucję z dnia 18 grudnia 2008 r. w sprawie Europejskiego planu działania na rzecz mobilności w zatrudnieniu (2007-2010) ⁽²⁾,
 - uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie rozpoznania utrzymujących się przeszkód w mobilności na wewnętrznym rynku pracy (opinia rozpoznawcza) ⁽³⁾,
 - uwzględniając art. 48 Regulaminu,
 - uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych oraz opinie Komisji Wolności Obywatelskich, Sprawiedliwości i Spraw Wewnętrznych oraz Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia (A7-0258/2011),
- A. mając na uwadze, że mieszkanie i pracowanie w innym państwie członkowskim to jedna z podstawowych swobód Unii – bez względu na pochodzenie etniczne – i główny element obywatelstwa unijnego uznany w Traktatach, ale statystyki wykazują, że wciąż jeszcze zbyt mało osób korzysta z tego prawa, pomimo specjalnych inicjatyw podejmowanych na rzecz wspierania mobilności pracowników,
- B. mając na uwadze, że należy promować mobilność pracowników w całej Unii Europejskiej, tam gdzie występuje potrzeba zatrudnienia,
- C. mając na uwadze, że pracownicy pochodzący z UE mogą – w trakcie poszukiwania pracy w przyjmującym państwie członkowskim – doświadczać trudności i stawać przed różnymi wyzwaniami,

⁽¹⁾ Dz.U. C 137 E z 27.5.2010, s. 14.

⁽²⁾ Dz.U. C 45 E, z 23.2.2010, s. 23.

⁽³⁾ Dz.U. C 228 z 22.9.2009, s. 14.

Wtorek, 25 października 2011 r.

- D. mając na uwadze, że choć prawo do mieszkania i pracy w innym państwie Unii to jedna z podstawowych swobód Unii i główny element obywatelstwa unijnego uznany w Traktatach, to statystyki wykazują, że wciąż jeszcze zbyt mało osób korzysta z tego prawa pomimo specjalnych inicjatyw podejmowanych na rzecz wspierania mobilności pracowników,
- E. mając na uwadze, że obecny wskaźnik mobilności pracowników nie jest wystarczający do zwiększenia wydajności rynków pracy w Unii Europejskiej; mając na uwadze, że jedynie 2,3 % osób w UE mieszka w państwie członkowskim innym niż państwo, którego są obywatelami, lecz 17 % zamierza skorzystać ze swobodnego przepływu w przyszłości, a 48 % rozważyłoby szukanie pracy w innym państwie lub regionie w razie zwolnień,
- F. mając na uwadze, że swobodny przepływ pracowników stanowi pozytywny przykład społeczno-ekonomiczny zarówno dla UE, jak i państw członkowskich i jest kamieniem milowym integracji UE, rozwoju gospodarczego, spójności społecznej, indywidualnego rozwoju na szczeblu zawodowym, walki z uprzedzeniami, rasizmem i ksenofobią, a także może przeciwdziałać negatywnym skutkom kryzysu ekonomicznego dzięki umożliwianiu lepszego przygotowania do sprostania wyzwaniom zmieniającego się świata poprzez zaangażowanie w dialog na szczeblu decyzyjnym wszystkich zainteresowanych stron oraz społeczeństwa obywatelskiego,
- G. mając na uwadze, że promowanie mobilności pracowników stanowi pozytywny wkład w osiąganie celów w dziedzinie zatrudnienia określonych w strategii „Europa 2020”, wzywa Komisję do uwzględnienia kwestii mobilności pracowników w sztanदारowych inicjatywach, a państwa członkowskie – do uwzględnienia aspektów mobilności pracowników i mobilności terytorialnej przy opracowywaniu strategii krajowych oraz programów reform,
- H. mając na uwadze, że niewystarczająco elastyczne prawa pracy pogarszają mobilność pracowników w Europie,
- I. mając na uwadze, że zgodnie z komunikatem Komisji z dnia 18 listopada 2008 r. mobilni pracownicy z krajów, które przystąpiły do UE w 2004 i 2007 r., mieli pozytywny wpływ na gospodarki państw członkowskich, które ich przyjęły,
- J. mając na uwadze, że ostatnie przemiany społeczne, w szczególności spowodowane zmianami w przemyśle, globalizacją, pojawieniem się nowych modeli pracy, zmianami demograficznymi oraz rozwojem środków transportu, wymagają wyższego stopnia mobilności wśród pracowników,
- K. mając na uwadze, że nie zgłoszono żadnych negatywnych skutków w państwach członkowskich, które nie wprowadziły środków przejściowych dotyczących swobodnego przepływu pracowników pochodzących z państw, które przystąpiły do UE w 2004 i 2007 r., ale kilka państw członkowskich postanowiło dalej stosować ograniczenia na swoich rynkach pracy w odniesieniu do obywateli Rumunii i Bułgarii,
- L. mając na uwadze, że pomimo unijnych aktów prawnych i programów mających na celu promowanie swobodnego przepływu pracowników, wciąż istnieją przeszkody uniemożliwiające pełne korzystanie z tej podstawowej swobody (np. przeszkody socjalne, językowe, kulturowe, prawne i administracyjne, ograniczona polityka w zakresie powrotów, która nie zaspokaja potrzeb migrantów, nieuznawanie doświadczenia zdobytego dzięki mobilności, trudności związane z zatrudnieniem małżonków lub partnerów oraz zbyt długi proces uznawania dyplomów i kwalifikacji zawodowych),
- M. mając na uwadze, że w czasach kryzysu gospodarczego mobilność zawodowa i terytorialna pracowników może pomóc w zmniejszeniu poziomu bezrobocia dzięki zapewnieniu równowagi między popytem a popytem na pracę, przyczyniając się do tworzenia miejsc pracy, a także do przystosowania gospodarki, społeczeństwa i demografii do zmian strukturalnych oraz do promowania wzrostu gospodarczego i konkurencyjności UE; w tym celu uważa, że obecne procedury uznawania kwalifikacji zawodowych pracowników stanowią dużą przeszkodę dla mobilności pracowników w Unii Europejskiej,
- N. mając na uwadze, że te przeszkody i ograniczenia naruszają podstawowe prawo pracowników, utrudniają ożywienie gospodarek UE i mogą przynieść efekty przeciwne do zamierzonych, powodując zwiększenie zakresu nielegalnej pracy, rozrost szarej strefy i eksploatację pracowników,

Wtorek, 25 października 2011 r.

- O. mając na uwadze, że dyskryminacja ze względu na orientację seksualną jest zabroniona zgodnie z art. 21 Karty praw podstawowych,
- P. mając na uwadze, że obecny kryzys gospodarczy miał negatywny wpływ na mobilność i najbardziej dotknął pracowników czasowych i zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, przy czym kobiety należą do jednej z kategorii pracowników, które ucierpiały najbardziej,
- Q. mając na uwadze, że w odniesieniu do mobilności pracowników w UE widoczne są duże różnice uwarunkowane płcią (mężczyźni dużo częściej niż kobiety podają, że przemieszczają się z powodu nowej pracy lub zmiany pracy, odpowiednio w 44 % i 27 % przypadków⁽¹⁾); mając na uwadze, że istnieje potrzeba lepszego monitorowania zjawiska mobilności w oparciu o dane uwzględniające kryterium płci,
1. wskazuje, że Komisja w swoim sprawozdaniu COM(2008)0840 stwierdza nieustanne naruszanie przez państwa członkowskie dyrektywy 2004/38/WE, co wpływa na korzystanie z prawa pracowników do swobodnego przepływu, a sytuacja ta doprowadziła do złożenia wielu indywidualnych skarg, petycji i ponad 40 pytań od Parlamentu, wskutek czego Komisja wszczęła pięć postępowań w sprawie uchybienia zobowiązaniom państwa członkowskiego w związku z niewłaściwym stosowaniem tej dyrektywy;
 2. z zadowoleniem przyjmuje komunikat Komisji COM(2010)0373, w którym opisano i wytłumaczono obecną sytuację w zakresie swobodnego przepływu pracowników, jednakże ubolewa nad brakiem konkretnych działań lub rozwiązań problemów związanych z mobilnością;
 3. z zadowoleniem przyjmuje inicjatywy podejmowane przez Komisję, takie jak mechanizm wspierania mobilności kobiet WO.MEN, i zwraca się do Komisji o rozszerzenie zasięgu projektów mających na celu zwiększanie mobilności zawodowej kobiet;
 4. wzywa Komisję do dalszego wspierania mobilności pracowników poprzez przedstawienie długoterminowej, kompleksowej, wielodyscyplinarnej strategii na rzecz mobilności, aby wyeliminować wszystkie istniejące przeszkody prawne, administracyjne i praktyczne uniemożliwiające swobodny przepływ pracowników; domaga się spójnej, skutecznej i przejrzystej polityki skoncentrowanej na wymogach rynku pracy i tendencjach ekonomicznych;
 5. wzywa Komisję do zwiększenia mobilności pracowników poprzez planowanie i promowanie dalszych strategii dostarczania uproszczonych informacji dotyczących praw pracowników migrujących i korzyści z mobilności dla ogólnego procesu rozwoju oraz dla gospodarek zarówno UE, jak i państw członkowskich; zwiększanie świadomości pracowników, członków ich rodzin i zainteresowanych stron na temat ich praw, szans oraz dostępnych narzędzi związanych ze swobodą przepływu jest czynnikiem kluczowym skutecznego wdrożenia prawodawstwa UE;
 6. jest zdania, że mobilność można promować skutecznie wyłącznie poprzez znaczną poprawę sytuacji związanej z solidarnością i wspólną odpowiedzialnością ze strony państw członkowskich i poprzez sformułowanie jasnych ram prawnych regulujących legalną migrację;
 7. wzywa państwa członkowskie do zlikwidowania przeszkód dla mobilności pracowników poprzez oferowanie osobom (z których większość stanowią kobiety), które podążają za swoimi współmałżonkami lub partnerami do innego państwa członkowskiego, odpowiednich usług, takich jak kursy ułatwiające ich integrację z nowym środowiskiem społecznym i kulturowym, np. kursy językowe i zawodowe;
 8. zauważa jednak, że mobilność powinna zachować dobrowolny charakter; podkreśla, że negatywne skutki uboczne wzrostu mobilności, prowadzące do drenażu mózgów oraz odpływu młodzieży, a także niekorzystny wpływ na spójność rodzin i na dzieci w wyniku pracy za granicą jednego lub obojga z rodziców powinny być skutecznie łagodzone na szczeblu UE;

⁽¹⁾ Analiza Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) pt. „Mobilność w Europie – droga ku przyszłości” (Mobility in Europe – the way forward).

Wtorek, 25 października 2011 r.

9. wzywa państwa członkowskie do stworzenia mechanizmów współpracy mającej na celu zapobieganie druzgocącym skutkom dla rodzin, a zwłaszcza dla dzieci, powodowanym przez oddzielenie ich od rodziców i odległość między nimi;

Uproszczenie procedur administracyjnych i aspekty prawne

10. zważywszy na postanowienia traktatów i obowiązujące ustawodawstwo przypomina, że państwa członkowskie są odpowiedzialne za uproszczenie procedur administracyjnych związanych z wykonywaniem prawa do swobodnego przepływu pracowników z myślą o optymalnym wdrożeniu tego prawa i unikaniu nieuzasadnionych, zbędnych i uciążliwych procedur administracyjnych ograniczających stosowanie tego prawa;

11. nalega, aby Komisja promowała usprawnianie praktyk administracyjnych i współpracę administracyjną, tak aby umożliwić synergie między władzami krajowymi;

12. zachęca państwa członkowskie do tworzenia bardziej skutecznych kanałów komunikacji pomiędzy pracownikami migrującymi i odpowiednimi urzędami państwowymi tak, by pracownicy mieli pełen dostęp do informacji na temat swoich praw i obowiązków;

13. podkreśla, że „prawa pracowników” można lepiej wprowadzić w życie w przypadku, gdy unijny pracownik migrujący zajmuje legalnie płatne stanowisko w przyjmującym państwie członkowskim;

14. podkreśla, że kobiety wyjeżdżające za granicę w celu podjęcia pracy polegającej na opiece nad dziećmi lub osobami starszymi, np. w charakterze opiekunek do dzieci, au pair, nianie lub pielęgniarek, często są zatrudniane przez podmioty prywatne, takie jak rodziny lub członkowie rodzin, przez co w rezultacie pracują bez umowy lub nielegalnie, w związku z czym nie mają żadnych praw ani świadczeń wynikających z dostępnego dla nich zabezpieczenia społecznego, opieki zdrowotnej itp.;

15. jest zaniepokojony niedostateczną transpozycją i wdrażaniem obecnych dyrektyw dotyczących swobodnego przepływu pracowników, zwłaszcza dyrektywy 2004/38/WE w odniesieniu do prawa do wjazdu i pobytu członków rodziny pochodzących z krajów trzecich, oraz uciążliwymi procedurami administracyjnymi i dodatkowymi dokumentami dotyczącymi pobytu (pozwolenia na pracę, potwierdzenie odpowiedniego zakwaterowania), które są niespójne z dyrektywą 2004/38/WE;

16. wzywa Komisję do pełnego wykonywania swoich prerogatyw określonych w traktatach poprzez ciągłe i szeroko zakrojone monitorowanie wdrażania dyrektywy 2004/38/WE, a także – w razie konieczności – do korzystania z prawa do wszczynania postępowania w sprawie uchybienia zobowiązaniom państwa członkowskiego;

17. zwraca się do państw członkowskich o dokonanie przeglądu przepisów regulujących okresy przejściowe dotyczące dostępu do ich rynków pracy, które w perspektywie długoterminowej mogą mieć negatywne skutki dla podstawowych wartości i praw zapisanych w traktatach UE, jak swoboda przemieszczania się, niedyskryminacja, solidarność oraz równe prawa; w związku z tym z zadowoleniem przyjmuje decyzję kilku państw członkowskich o otwarciu rynku pracy dla niektórych państw członkowskich, które przystąpiły do UE w 2004 r., oraz wyraża ubolewanie z powodu przyjętych niedawno w innych państwach członkowskich wniosków ustawodawczych mogących naruszyć prawa pracowników z państw członkowskich, które przystąpiły do UE w 2004 i 2007 r.; wzywa Komisję do zbadania zgodności tego typu strategii politycznych z prawem UE;

18. wzywa Komisję do wzmocnienia aktualnych ram prawnych dotyczących uznawania kwalifikacji zawodowych określonych w dyrektywie 2005/36/WE;

19. wzywa Komisję do dokonania przeglądu rozporządzenia Rady (EWG) nr 1612/68 z dnia 15 października 1968 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty⁽¹⁾ w celu uwzględnienia propozycji przedstawionych przez Parlament Europejski w niniejszej rezolucji;

⁽¹⁾ Dz.U. L 257 z 19.10.1968, s. 2.

Wtorek, 25 października 2011 r.

20. wzywa Komisję do zapewnienia stosowania przez państwa członkowskie rozporządzenia „Bruksela I” (rozporządzenia Rady (WE) nr 44/2001 w sprawie jurysdykcji i uznawania orzeczeń sądowych oraz ich wykonywania w sprawach cywilnych i handlowych); podkreśla znaczenie rozporządzenia „Bruksela I” w kontekście sankcji i kar grzywny w przypadku eksploatacji pracowników;

21. wzywa Komisję do dopilnowania, aby państwa członkowskie wdrożyły dyrektywę 2004/38/WE, przy czym nie może dochodzić do żadnej dyskryminacji, w tym dyskryminacji ze względu na orientację seksualną; przypomina Komisji o poprzednich apelach dotyczących zapewnienia swobody przemieszczania się wszystkim obywatelom UE i ich rodzinom niezależnie od ich orientacji seksualnej;

Powiązania z innymi obszarami polityki

22. zauważa, że prawo do swobodnego przepływu pracowników nie może być postrzegane w oderwaniu od innych praw i podstawowych zasad UE oraz że poszanowanie europejskiego modelu socjalnego i praw zagwarantowanych w europejskiej konwencji praw człowieka, przedstawionych w Karcie praw podstawowych UE, stworzy możliwość zapewnienia godnych miejsc pracy, odpowiednich warunków życiowych, w tym ochrony i bezpieczeństwa w pracy, praw do zabezpieczenia społecznego, równego traktowania, godzenia życia rodzinnego z aktywnością zawodową oraz swobody świadczenia usług; podkreśla, że prawo do głosowania w wyborach lokalnych, regionalnych i europejskich stanowi podstawowy element tych praw, i wzywa do jego lepszego wdrażania; zauważa, że istnieje możliwość utraty prawa do głosowania w krajowych wyborach w państwie członkowskim pochodzenia; uważa, że należy wziąć pod uwagę tę kwestię;

23. wzywa Komisję do sporządzenia listy zawierającej informacje na temat przeszkód, z którymi zmagają się pracownicy zamierzający skorzystać z przysługującego im prawa do swobodnego przepływu, a także sposobów zwalczania tych przeszkód w państwach członkowskich, w celu dokonania oceny, czy przeszkody te są zwalczane kompleksowo i skutecznie;

24. wzywa Komisję do przeprowadzenia gruntownej oceny obecnej sytuacji gospodarczej w państwach członkowskich w odniesieniu do rynków pracy; wzywa państwa członkowskie do lepszej integracji polityki migracyjnej w odniesieniu do rynku pracy w celu zaradzenia problemowi niedoboru pracowników oraz zwiększenia produkcji wewnętrznej;

25. wyraża uznanie dla Komisji za uwzględnienie kwestii mobilności pracowników w strategii „Europa 2020” oraz wyraża opinię, że tworzenie trwałych miejsc pracy ma kluczowe znaczenie dla zwiększenia dobrobytu w UE;

26. podkreśla jak ważne dla równego traktowania pracowników, w połączeniu z odpowiednią ochroną praw pracowniczych, jest przestrzeganie obowiązujących zasad ustanowionych na mocy prawa krajowego i układów zbiorowych w danym państwie członkowskim; jest przekonany, że zasada „takiej samej płacy za taką samą pracę w tym samym miejscu” w połączeniu z równouprawnieniem powinna obowiązywać na terenie całej UE, tak aby zapobiegać dumpingowi płacowemu i społecznemu; podkreśla, że prawa przyniosą korzyści wszystkim tylko wówczas, gdy będą odpowiednio wdrażane i egzekwowane; w tym celu zwraca się zarówno do Komisji i państw członkowskich o to, by dołożyły wszelkich starań, żeby swobodny przepływ nigdy nie był wykorzystywany do nierównego traktowania i do dumpingu społecznego;

27. uważa, że ustawodawstwo UE i państw członkowskich musi być ściślej koordynowane w celu zapobieżenia wszelkim rodzajom przeszkód w stosowaniu i wykorzystywaniu prawa swobodnego przepływu pracowników;

28. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zagwarantowania, z uwzględnieniem pomocniczości, właściwego wdrożenia istniejącego prawodawstwa w zakresie zakazu dyskryminacji, podjęcia praktycznych działań na rzecz egzekwowania zasady równego traktowania pracowników mobilnych oraz zwalczania uprzedzeń, rasizmu i ksenofobii;

29. wzywa państwa członkowskie i Komisję do rozwijania polityki UE w zakresie zwalczania bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji, wyzyskiwania pracowników z UE migrujących w Unii Europejskiej i nadużywania ich praw wynikającego z ich niewystarczającej znajomości języków i praw mających zastosowanie do ich zatrudnienia w przyjmującym państwie członkowskim;

30. zachęca państwa członkowskie do tego, by władze odpowiedzialne za monitorowanie rynku pracy przywiązywały większą wagę do ochrony praw pracowników mobilnych, szczególnie przez lepszą edukację i zwiększanie świadomości w zakresie prawa pracy;

Wtorek, 25 października 2011 r.

31. uważa, że należy z wyprzedzeniem przeanalizować zmiany w ustawodawstwie państw członkowskich odnoszące się do zabezpieczenia społecznego, systemu opieki i opodatkowania, żeby upewnić się co do tego, jaki wpływ będą miały na swobodny przepływ pracowników; wzywa zatem do wprowadzenia wymogu przeprowadzania oceny wpływu przygranicznego, dostarczającej szczegółowe informacje na temat przeszkód w swobodnym przepływie;
32. podkreśla, że wzrost mobilności transgranicznej wymaga również aktywnego zaangażowania partnerów społecznych w celu zapewnienia zainteresowanym pracownikom, zwłaszcza świadczącym czasowo pracę za granicą, odpowiednich i skutecznych informacji, wsparcia oraz ochrony w odniesieniu do przysługującym im praw socjalnych i pracowniczych;
33. uważa, że dla skutecznego wdrożenia wszystkich strategii politycznych odnoszących się do swobodnego przepływu pracowników należy skoordynować działania, zwłaszcza w zakresie dokończenia rynku wewnętrznego, koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, uprawnień do dodatkowych emerytur, ochrony pracowników, transgranicznej opieki zdrowotnej, edukacji i szkolenia zawodowego, środków podatkowych, takich jak te opracowane w celu unikania podwójnego opodatkowania, i przeciwdziałania dyskryminacji;
34. podkreśla, że ograniczenia swobody zatrudnienia utrudniają funkcjonowanie rynku wewnętrznego i że kryzys gospodarczy wskazuje na potrzebę promowania swobodnej mobilności pracowników;
35. ponownie podkreśla, że w celu uniknięcia niespójności na unijnym rynku wewnętrznym państwa członkowskie muszą dać pierwszeństwo zatrudnienia obywatelom Unii, a także, że mogą dać pierwszeństwo zatrudnienia obywatelom państw trzecich, którzy ubiegają się o pracę wymagającą wysokich kwalifikacji, zgodnie z dyrektywą Rady 2009/50/WE z dnia 25 maja 2009 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu podjęcia pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji⁽¹⁾; podkreśla znaczenie odrzucania wniosków o wydanie niebieskiej karty UE w tych sektorach rynku pracy, do których pracownicy z innych państw członkowskich mają ograniczony dostęp na podstawie ustaleń przejściowych;
36. wzywa do większej koordynacji pomiędzy instytucjami europejskimi i krajowymi w celu lepszego informowania i zapewnienia pomocy obywatelom, a także monitorowania, w jaki sposób prawo do swobodnego przepływu jest stosowane w praktyce i wykorzystywane przez jednostki w celu przyspieszenia procesu wdrażania mobilności pracowników;
37. jest zdania, że odpowiednie systemy zabezpieczenia społecznego w dużym stopniu ułatwiają geograficzną i zawodową mobilność pracowników oraz że włączenie społeczne mobilnych pracowników i reintegracja społeczna pracowników po ich powrocie do kraju powinny zostać włączone do polityki dotyczącej mobilności pracowników; podkreśla, iż w tym celu uznawanie nabytych już praw oraz lepsze zrozumienie różnic pomiędzy poszczególnymi systemami funkcjonującymi w państwach członkowskich są konieczne i należy je wspierać;
38. wzywa państwa członkowskie do zajęcia się problemem pozornej działalności na własny rachunek wśród pracowników mobilnych; podkreśla potrzebę zapewnienia tym pracownikom dostępu do praw i ochrony;
39. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zwalczania ksenofobii wobec wszystkich pracowników z UE przez zapewnienie środków na rzecz informacji i integracji, a także promowanie porozumienia, różnorodności kulturowej oraz szacunku w państwie członkowskim przyjmującym pracowników mobilnych;
40. podkreśla, że skuteczne wdrożenie swobody przemieszczania się pracowników wymaga skoordynowanych działań władz europejskich i krajowych na rzecz ułatwienia i uproszczenia procedur administracyjnych dotyczących kwestii pośrednio związanych z tym prawem, jak transfer rejestracji pojazdów i gwarancja dostępności rejestrów medycznych, utworzenie kompleksowej bazy danych dotyczącej aktualnych kompetencji zawodowych pracowników opieki zdrowotnej, unikanie podwójnego opodatkowania, jasne zasady dotyczące zwrotu kosztów medycznych itd.;

(1) Dz.U. L 155 z 18.6.2009, s. 17.

Wtorek, 25 października 2011 r.

41. uważa, że umożliwienie pracownikom migrującym korzystania z mobilnych praw w ramach zabezpieczenia społecznego jest kluczowe w zapewnieniu tego, by skutecznie korzystali oni z nabytych uprawnień;

42. uważa, że MŚP mogą przyczynić się do odnowy gospodarczej i rozwoju, będąc głównym źródłem miejsc pracy; w związku z tym podkreśla konieczność unijnego zobowiązania na rzecz wspierania i rozwoju MŚP (np. za sprawą instrumentu mikrofinansowego Progress), zwłaszcza poprzez aktywne strategie na rzecz zatrudnienia i szkolenie zawodowe oraz programy szkoleniowe;

43. wzywa regiony przygraniczne do rozważenia możliwości zawarcia porozumień na rzecz promocji transgranicznej mobilności pracowników w celu uzyskania przez te regiony wzajemnych korzyści;

Działania na rzecz promowania swobodnego przepływu

44. wzywa państwa członkowskie do wyeliminowania istniejących przejściowych przeszkód dotyczących swobodnego przepływu pracowników z państw członkowskich, które przystąpiły do UE w 2007 r.; uważa, że przeszkody te wywołują skutki przeciwne do zamierzonych, narzucają podwójne standardy i stanowią dyskryminację względem obywateli europejskich, i wzywa do rzeczywistego stosowania klauzuli pierwszeństwa w odniesieniu do całej Unii;

45. jest zdania, że mobilność siły roboczej w Unii Europejskiej ma kluczowe znaczenie dla ożywienia gospodarczego i osiągnięcia celów w ramach strategii „Europa 2020”; w związku z tym wzywa te państwa członkowskie, które nadal nakładają na obywateli rumuńskich i bułgarskich ograniczenia na rynku pracy, do usunięcia tych ograniczeń do końca 2011 r., zgodnie z terminem określonym w traktacie o przystąpieniu;

46. apeluje o bliższą i skuteczniejszą współpracę między właściwymi organami krajowymi w zakresie sprawdzania zgodności umów o pracę z prawem krajowym i prawem UE; zauważa, że należy zagwarantować wzajemne wsparcie i wymianę informacji między państwami członkowskimi w przypadku naruszenia prawa; zwraca się do Komisji o nadzorowanie tego procesu;

47. wzywa władze publiczne oraz wszystkie zainteresowane strony, by dołożyły wszelkich starań na rzecz podniesienia poziomu wiedzy pracowników na temat przysługujących im praw oraz różnego rodzaju instrumentów (prawo pracy, układy zbiorowe, kodeksy postępowania, przepisy w zakresie zabezpieczenia społecznego), które regulują ich stosunek pracy, a także warunki pracy i życia;

48. ubolewa nad zmniejszeniem się liczby inspekcji pracy w UE; podkreśla, że skuteczne kontrole stanowią kluczowy element gwarantujący równe traktowanie oraz równe szanse; wzywa państwa członkowskie do zwiększenia liczby inspekcji pracy oraz zapewnienia inspekcjom pracy wystarczających środków; wzywa Komisję do poprawy współpracy i koordynacji pomiędzy inspekcjami pracy;

49. uważa, że państwa członkowskie powinny dopilnować, aby dzieci pracowników migrujących w UE nie doświadczały trudności związanych z ich przynależnością państwową bądź obywatelstwem ze względu na wybory dokonywane przez ich rodziców w kontekście zatrudnienia, a także że szczególne potrzeby dzieci pracowników migrujących należy odpowiednio przeanalizować w celu podjęcia skutecznych działań politycznych;

50. podkreśla, że państwa członkowskie powinny poprawić sytuację dzieci opuszczonych przez rodziców i pomóc im normalnie się rozwijać oraz korzystać z edukacji i prowadzić godziwe życie społeczne;

51. podkreśla swoje zaniepokojenie rosnącą liczbą przypadków pracy przymusowej w UE, która na niektórych obszarach ma ścisły związek z przestępczością zorganizowaną; podkreśla, że zwalczanie pracy przymusowej powinno być głównym priorytetem działalności Europolu i Eurojustu; wzywa państwa członkowskie do wzmożenia wspólnych wysiłków na rzecz kontroli, ścigania oraz karania pracy przymusowej, a także dopilnowania, by zostało to objęte sankcjami karnymi; podkreśla potrzebę wdrożenia środków zapewniających ochronę ofiar pracy przymusowej;

Wtorek, 25 października 2011 r.

52. zwraca się do Komisji o zbadanie i upublicznienie pozytywnych i negatywnych efektów wynikających z mobilności pracowników dla państw przyjmujących i państw pochodzenia oraz dla UE, z punktu widzenia społecznoekonomicznego i spójności geograficznej, uwypuklając takie konsekwencje jak: straty gospodarcze, wzrost liczby przypadków pracy niezarejestrowanej oraz nieuczciwych warunków pracy wskutek niejasnej sytuacji prawnej w okresie obowiązywania przepisów przejściowych, brak wiedzy na temat praw wśród obywateli UE i następstwa opóźnionych działań ze strony państw członkowskich w zakresie integracji pracowników z UE z fali rozszerzenia w 2004 i 2007 r.; apeluje do Komisji i państw członkowskich o unikanie wdrażania środków przejściowych ograniczających swobodny przepływ pracowników i negatywnie wpływających na konkurencyjność rynków pracy UE wobec wszystkich obecnych państw członkowskich lub przyszłych krajów kandydujących;

53. zachęca Komisję do kontynuacji inicjatyw mających na celu promowanie mobilności terytorialnej młodych ludzi za pomocą programów mobilności edukacyjnej, z wykorzystaniem wszystkich wyznaczonych programów związanych z tym zagadnieniem;

54. z zadowoleniem przyjmuje komisyjny plan ustanowienia regularnej i systematycznej oceny podaży i popytu na unijnych rynkach pracy w perspektywie długoterminowej aż do 2020 r., z podziałem na sektory, zawody, poziomy kwalifikacji i kraje, a także zdecydowanie doradza koordynację strategii na rzecz zatrudnienia i edukacyjnych między państwami członkowskimi z myślą o realizacji celów strategii „Europa 2020” dotyczących tworzenia miejsc pracy i unikania w przyszłości pośrednich przeszkód, które mogą utrudnić wykonywanie prawa do swobodnego przemieszczania się, takich jak nieuznawanie dyplomów z innych państw UE; w planie tym należy jasno określić niedobory siły roboczej w UE w perspektywie krótko-, średnio- i długoterminowej;

55. wzywa do opracowania i wdrożenia odpowiednich środków mających na celu wyeliminowanie istniejącej wciąż dyskryminacji i negatywnych stereotypów, szczególnie w odniesieniu do pracowników pochodzących z Europy Południowej i Wschodniej, a także środków wspierających włączenie społeczne w państwie przyjmującym pracowników korzystających z przysługującego im prawa do swobodnego przepływu;

56. wzywa władze na wszystkich szczeblach do zapewnienia wsparcia polityki i podniesienia świadomości na temat możliwości i zalet mobilności, w szczególności wśród osób rozpoczynających pracę, podkreślając koordynacyjną rolę Komisji;

57. uważa, że państwa członkowskie powinny ułatwić i ustanowić ogólne kryteria uznawania dyplomów i kwalifikacji, ponieważ bardzo często kwestia ta stanowi źródło trudności dla osób szukających pracy w państwach członkowskich innych niż własny kraj pochodzenia;

58. ubolewa nad polityką państw członkowskich, w której aktywnie zachęca się innych obywateli UE do opuszczenia tych państw członkowskich; zwraca się do Komisji z prośbą o zbadanie, czy tego rodzaju polityka nie narusza prawa do swobodnego przepływu;

Służby zatrudnienia i informowanie pracowników

59. uznaje i podkreśla znaczenie publicznych służb zatrudnienia, a zwłaszcza systemu i sieci EURES, dla promowania mobilności pracowników w całej Unii Europejskiej, szczególnie w regionach transgranicznych, poprzez dostarczanie informacji na temat wolnych stanowisk, praw i obowiązków towarzyszących migracji, w tym imigracji, oraz towarzyszących pracy przygranicznej oraz informacji na temat możliwości edukacji i kształcenia zawodowego oraz warunków pracy i życiowych; podkreśla szczególną rolę partnerów społecznych w kontekście usług doradczych świadczonych na rzecz pracowników w ramach partnerstw przygranicznych; podkreśla, że EURES powinien w dalszym ciągu stanowić instrument wspierania uczciwej mobilności, i w związku z tym wzywa Komisję do dalszego zapewnienia środków finansowych na potrzeby wspierania pracy partnerów społecznych w regionach przygranicznych;

60. wzywa do rozwijania zaplecza instytucjonalnego EURES oraz wzmocnienia jego pozycji jako zintegrowanego instrumentu wspierającego mobilność pracowników i ich rodzin;

Wtorek, 25 października 2011 r.

61. jest zaniepokojony ograniczeniem środków dla doradców z ramienia EURES; apeluje o zaangażowanie na rzecz długoterminowej strategii umożliwiającej EURES i jego personelowi skuteczne wykonywanie zadań i zauważa, że jest to możliwe wyłącznie w przypadku zwiększenia środków;
62. wzywa Komisję i państwa członkowskie do poczynienia kroków koniecznych do tego, by uczynić współpracę pomiędzy Europejskimi Służbami Zatrudnienia i odpowiednimi krajowymi władzami publicznymi bardziej produktywną i skuteczną;
63. zachęca państwa członkowskie by, we współpracy z Komisją, promowały Europejskie Służby Zatrudnienia wśród obywateli poprzez dostarczanie im odpowiednich dokumentów i doradzanie, jak z nich korzystać za pośrednictwem publicznych ośrodków pracy, a także przez organizowanie spotkań promujących mobilność w ramach edukacji wyższej;
64. uważa, że należy jeszcze bardziej usprawnić przekazywanie pracownikom UE informacji o korzyściach, prawach i obowiązkach związanych z mobilnością pracowników; wzywa Komisję do skoordynowania działań z władzami krajowymi oraz stworzenia powiązań pomiędzy EURES i systemem rozwiązywania problemów online SOLVIT w celu podniesienia jakości usług oferowanych obywatelom korzystającym z przysługującego im prawa do swobodnego przepływu; wzywa Komisję i państwa członkowskie do utworzenia wielojęzycznych punktów doradczych dla pracowników migrujących w UE, w szczególności na obszarach, na których takich pracowników zatrudnia się najwięcej;
65. podkreśla, że w ramach polityki aktywnego zatrudnienia należy przywiązywać najwyższą wagę do informowania na temat programów kształcenia i szkolenia dostępnych w UE;
66. wzywa do lepszego wdrażania dyrektywy Rady 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (tzw. dyrektywy informacyjnej) ⁽¹⁾ dotyczącej minimalnej ilości informacji, którą pracownicy powinni otrzymać od swojego pracodawcy na temat swojego stosunku pracy, włącznie z informacją dotyczącą wszystkich istotnych przepisów odnoszących się do zatrudnienia w państwie przyjmującym;
67. wzywa Komisję by, we współpracy z państwami członkowskimi, promowała aktywne zaangażowanie partnerów społecznych tak, aby zapewnić praktyczne wdrożenie i wzmocnienie praw pracowników migrujących;
68. podkreśla potrzebę współpracy pomiędzy pracownikami i pracodawcami w ramach sieci EURES;
69. wzywa do szerzej zakrojonego dialogu i koordynacji pomiędzy władzami krajowymi i lokalnymi, ponieważ dla wielu obywateli stanowią one zwykle pierwsze źródło informacji ze względu na ich bliskość oraz znajomość potrzeb obywateli, a także do większego zaangażowania partnerów społecznych;
70. wzywa państwa członkowskie do bardziej dokładnego monitorowania działalności agencji rekrutacyjnych w celu zapewnienia tego, by nie łamano praw pracowników migrujących i nie zawadzono ich oczekiwania, co mogłoby szkodzić swobodnemu przepływowi pracowników i ich zabezpieczeniu społecznemu;
71. wzywa Komisję i państwa członkowskie do monitorowania sytuacji agencji i organizacji oferujących pracę pracownikom z innych państw członkowskich oraz do wykrywania potencjalnych nielegalnych ofert pracy lub agencji i organizacji oferujących fikcyjne zatrudnienie;
72. podkreśla, że w celu wprowadzenia swobodnego przepływu pracowników należy ustanowić obowiązek informowania zagranicznych pracowników przez pracodawcę o prawach pracowników obowiązujących w danym państwie zatrudnienia; należy ponadto utworzyć na terenie państw członkowskich wielojęzyczne punkty doradcze dla pracowników migrujących;

⁽¹⁾ Dz.U. L 288 z 18.10.1991, s. 32.

Wtorek, 25 października 2011 r.

73. wzywa Komisję do wydania komunikatu w sprawie skutków podatkowych dla pracowników objętych zakresem stosowania tej dyrektywy, w celu lepszego zrozumienia i określenia możliwych rozwiązań najbardziej istotnych problemów, które mogą utrudniać lub powstrzymywać mobilność pracowników;

Poszerzanie umiejętności i wiedzy celem zyskania na konkurencyjności

74. w celu zapewnienia i poprawy konkurencyjności Europy inwestowanie w formalną i nieformalną edukację, szkolenie zawodowe, wymiany doświadczeń zawodowych oraz koordynowanie działań mających na celu przyspieszenie procesu mobilności pracowników muszą uzyskać najwyższy priorytet;

75. uważa, że niezbędne jest wzmocnienie aktywnej polityki dotyczącej rynku pracy, zwłaszcza w aspekcie kształcenia zawodowego oraz uczenia się przez całe życie, ponieważ może to przyczynić się do mobilności pracowników, ułatwiać przekwalifikowanie się w okresie bezrobocia strukturalnego oraz umożliwiać przystosowanie się pracowników do zmian na rynku pracy;

76. wyraża uznanie dla Komisji za jej przewodnią inicjatywę „Mobilna młodzież” i zainicjowanie programu na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia oraz ze szczególnym zadowoleniem przyjmuje projekt pilotażowy „Twoja pierwsza praca z EURES-em” i proponowane działanie na rzecz utworzenia europejskiego paszportu umiejętności;

77. z zadowoleniem przyjmuje szkolenie młodzieży w zakresie umiejętności niezbędnych do pracy i życia w innych krajach; uważa, że ludzie mają prawo do mieszkania i pracowania w kraju, który sami wybiorą;

78. uważa, że umiejętności i wiedza, odpowiadające specyficznym potrzebom rynków krajowych, regionalnych lub lokalnych, ułatwią mobilność pracowników oraz zwraca się do Komisji o opracowanie wykazu pożądanych umiejętności oraz średnio- i długoterminowej oceny dotyczącej przyszłych miejsc pracy, jeżeli możliwe jest zapewnienie równowagi między podażą i popytem, oraz średnio- i długoterminowych oszacowań niedoborów siły roboczej w wybranych zawodach, które mogą wynikać ze zmian demograficznych i starzenia się społeczeństwa;

79. uważa, że mobilność pracowników jest procesem dwukierunkowym – z jednej strony umożliwia gromadzenie umiejętności i wiedzy w ramach wszystkich rodzajów kształcenia w celu przygotowania populacji aktywnej zawodowo do stawienia czoła konkurencji w procesie poszukiwania pracy, a z drugiej strony umożliwia pracownikom mobilnym doskonalenie umiejętności i podniesienie poziomu wiedzy poprzez mobilność zawodową wskutek zdobycia bardziej praktycznego doświadczenia i wiedzy w nowym miejscu pracy;

80. uważa, że w odniesieniu do kształcenia zawodowego należy także szczególnie wspierać mobilność, ponieważ w tej dziedzinie istnieją w dalszym ciągu znaczne deficyty; podkreśla znaczenie programów takich jak Leonardo oraz wzywa państwa członkowskie i podmioty zaangażowane w kształcenie zawodowe do częstszego korzystania z tego rodzaju programów lub ewentualnie ułatwienia korzystania z nich;

81. żywi również nadzieję, że nowe kompetencje pracowników mobilnych, nabyte w różnych miejscach, zostaną potwierdzone tak, że ich zwiększony potencjał osobisty zostanie uznany i wzrosną szanse na ich długoterminowe włączenie zawodowe;

82. jest zdania, że nie należy skupiać się jedynie na młodych pracownikach i że niezbędne są ukierunkowane strategie promujące i ułatwiające swobodny przepływ różnych kategorii pracowników, w oparciu o ich specyficzną charakterystykę (wiek, płeć, umiejętności, przynależność do grup wymagających specjalnego traktowania i mniejszości) i potrzeb, tak aby mobilność mogła stać się codziennością dla wszystkich grup pracowników;

83. wzywa państwa członkowskie do dostosowania strategii uczenia się przez całe życie i szkolenia zawodowego do zmian zachodzących na rynkach pracy oraz do oferowania uniwersalnych umiejętności obejmujących szerszy zakres geograficzny i szerszy zakres wiedzy, tak aby odpowiednio dopasować je do dostępnych miejsc pracy;

Wtorek, 25 października 2011 r.

84. zwraca się do Komisji i państw członkowskich o współpracę w zakresie osiągnięcia lepszej porównywalności programów nauczania w szkołach i na uczelniach oraz systemów edukacji w UE, poprzez uproszczone wzajemne uznawanie dyplomów, również w celu promowania wzajemnego uznawania dokumentów potwierdzających wykształcenie, co jest kluczowe; podkreśla jednak, że różni się ono od uznawania kwalifikacji w zawodach regulowanych, chociaż opowiada się za bardziej liberalnym dostępem do tych zawodów w ogólności; z zadowoleniem przyjmuje w tym kontekście to, że szkoły i uniwersytety zawierają coraz więcej umów o współpracy transgranicznej, oraz wzywa państwa członkowskie do wspierania tej zmiany;

85. zachęca państwa członkowskie do zwiększenia udziału małych i średnich przedsiębiorstw w uczeniu się przez całe życie poprzez dostarczanie zachęt odpowiednim pracownikom i pracodawcom, ze szczególnym naciskiem na naukę języków i nowych technologii, zgodnie z wymogami rynku, ponieważ większość siły roboczej w Europie pracuje w MŚP i, w ten sposób, stanie się bardziej konkurencyjna, ale także dlatego, że wzmocni to mobilność, aby rozwiązać problem niepowodzenia w obsadzaniu stanowisk pracy w wielu państwach członkowskich;

86. uważa, że należy znaleźć większą synergię między programami mającymi na celu wspieranie swobodnego przepływu studentów, osób odbywających szkolenie zawodowe i stażystów a programami specjalnie przeznaczonymi na wspieranie wolnego przepływu pracowników;

87. zachęca państwa członkowskie do tego, by tworzyły, z pomocą Komisji i partnerów społecznych, struktury do wspierania nauczania języków oraz nauczania tradycji kulturowych przyjmującego państwa członkowskiego dla rodzin pracowników migrujących, szczególnie, że te czynniki nadal utrudniają mobilność obywateli europejskich;

88. uważa, że niewystarczająca znajomość języków (szczególnie w przypadku dorosłych) pozostaje ważną przeszkodą w mobilności pracowników i może prowadzić do wzrostu nielegalnego zatrudniania; wzywa państwa członkowskie do intensywniejszego promowania i rozwijania we wszystkich rodzajach szkół nauczania języków obcych, a Komisję do kontynuowania starań w tej dziedzinie;

*

* *

89. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie, Komisji oraz rządów i parlamentom państw członkowskich.

Proces wzajemnej oceny przewidziany w dyrektywie usługowej

P7_TA(2011)0456

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 25 października 2011 r. w sprawie procesu wzajemnej oceny przewidzianego w dyrektywie usługowej (2011/2085 (INI))

(2013/C 131 E/05)

Parlament Europejski,

— uwzględniając art. 3 Traktatu UE,

— uwzględniając art. 9, 49 i 56 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,

— uwzględniając komunikat Komisji zatytułowany „Na drodze do lepiej funkcjonującego jednolitego rynku usług – wykorzystanie wyników procesu wzajemnej oceny przewidzianego w dyrektywie usługowej” (COM(2011)0020) oraz załączony do niego dokument roboczy Służb Komisji w sprawie procesu wzajemnej oceny przewidzianego w dyrektywie usługowej (SEC(2011)0102),