|  |  |
| --- | --- |
| Európai Parlament2019-2024 | EP logo RGB_Mute |

<Commission>{EMPL}Foglalkoztatási és Szociális Bizottság</Commission>

<RefProc>2020/2007</RefProc><RefTypeProc>(INI)</RefTypeProc>

<Date>{09/11/2020}9.11.2020</Date>

<TitreType>JELENTÉSTERVEZET</TitreType>

<Titre>a munkavállalók és a szolgáltatások szabad mozgására vonatkozó uniós szabályok hatásairól: az EU-n belüli munkavállalói mobilitás mint a munkaerőpiaci igények és készségek összehangolásának eszköze</Titre>

<DocRef>(2020/2007(INI))</DocRef>

<Commission>{EMPL}Foglalkoztatási és Szociális Bizottság</Commission>

Előadó: <Depute>Radan Kanev</Depute>

PR\_INI

TARTALOM

Oldal

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÁLLÁSFOGLALÁSÁRA IRÁNYULÓ INDÍTVÁNY 3

INDOKOLÁS 12

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÁLLÁSFOGLALÁSÁRA IRÁNYULÓ INDÍTVÁNY

a munkavállalók és a szolgáltatások szabad mozgására vonatkozó uniós szabályok hatásairól: az EU-n belüli munkavállalói mobilitás mint a munkaerőpiaci igények és készségek összehangolásának eszköze

(2020/2007(INI))

*Az Európai Parlament,*

– tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre (EUMSZ),

– tekintettel az Európai Unióról szóló szerződés 5. cikkére,

– tekintettel az EUMSZ 45., 56., 153. és 154. cikkére,

– tekintettel a szociális jogok európai pillérére, amelyet az Európai Tanács, a Parlament és a Bizottság 2017 novemberében hirdetett ki,

– tekintettel a fogyatékossággal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezményre (CRPD),

– tekintettel a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) által megállapított alapvető munkaügyi normákra, valamint a munkaügyi igazgatásról és a munkaügyi ellenőrzésekről szóló egyezményeire és ajánlásaira,

– tekintettel a munkahelyi egészségvédelem és biztonság terén elfogadott kiterjedt uniós vívmányokra, különösen a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1989. június 12-i 89/391/EGK tanács irányelvre[[1]](#footnote-1) és annak egyedi és kapcsolódó irányelveire,

– tekintettel „Az átképzés és a továbbképzés mint a fenntarthatóság és a foglalkoztathatóság javításának alapja a gazdasági fellendülés és a társadalmi kohézió támogatásának összefüggésében” című, 2020. június 8-i tanácsi következtetésekre,

– tekintettel a Bizottság elnöke, Ursula von der Leyen által a hivatalba lépő következő Európai Bizottság (2019–2024) számára előterjesztett, „Ambiciózusabb Unió” című politikai iránymutatásra,

– tekintettel az Európai Munkaügyi Hatóság létrehozásáról, a 883/2004/EK, a 492/2011/EU és az (EU) 2016/589 rendelet módosításáról, valamint az (EU) 2016/344 határozat hatályon kívül helyezéséről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1149 európai parlamenti és tanácsi rendeletre[[2]](#footnote-2),

– tekintettel a munkavállalók Unión belüli szabad mozgásáról szóló, 2011. április 5-i 492/2011/EU európai parlamenti és tanácsi rendeletre[[3]](#footnote-3),

– tekintettel a foglalkoztatási szolgálatok európai hálózatáról (EURES), a munkavállalók mobilitási szolgáltatásokhoz való hozzáféréséről és a munkaerőpiacok további integrációjáról, valamint a 492/2011/EU és az 1296/2013/EU rendeletek módosításáról szóló, 2016. április 13-i (EU) 2016/589 európai parlamenti és tanácsi rendeletre[[4]](#footnote-4),

– tekintettel a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló, 2004. április 29-i 883/2004/EK európai parlamenti és tanácsi rendeletre[[5]](#footnote-5),

– tekintettel a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló 883/2004/EK rendelet végrehajtására vonatkozó eljárás megállapításáról szóló, 2009. szeptember 16-i 987/2009/EK európai parlamenti és tanácsi rendeletre[[6]](#footnote-6),

– tekintettel a közúti fuvarozói szakma gyakorlására vonatkozó feltételek közös szabályainak megállapításáról és a 96/26/EK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2009. október 21-i 1071/2009/EK európai parlamenti és tanácsi rendeletre[[7]](#footnote-7),

– tekintettel a nemzetközi közúti árufuvarozási piachoz való hozzáférés közös szabályairól szóló, 2009. október 21-i 1072/2009/EK európai parlamenti és tanácsi rendeletre[[8]](#footnote-8),

– tekintettel a Közösségben a légijáratok működtetésére vonatkozó közös szabályokról szóló, 2008. szeptember 24-i 1008/2008/EK európai parlamenti és tanácsi rendeletre[[9]](#footnote-9),

– tekintettel a közúti szállításra vonatkozó egyes szociális jogszabályok összehangolásáról, a 3821/85/EGK és a 2135/98/EK tanácsi rendelet módosításáról, valamint a 3820/85/EGK tanácsi rendelet hatályon kívül helyezéséről szóló, 2006. március 15-i 561/2006/EK európai parlamenti és tanácsi rendeletre[[10]](#footnote-10),

– tekintettel a szolgáltatásnyújtás szabadsága elvének a tagállamokon belüli tengeri szállításra (tengeri kabotázs) történő alkalmazásáról szóló, 1992. december 7-i 3577/92/EGK tanácsi rendeletre[[11]](#footnote-11),

– tekintettel a munkavállalók szabad mozgásával összefüggésben a munkavállalóknak biztosított jogok gyakorlását megkönnyítő intézkedésekről szóló, 2014. április 16-i 2014/54/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvre[[12]](#footnote-12),

– tekintettel a szakmai képesítések elismeréséről szóló, 2005. szeptember 7-i 2005/36/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvre[[13]](#footnote-13),

– tekintettel a közúti fuvarozásban utazó tevékenységet végző személyek munkaidejének szervezéséről szóló, 2002. március 11-i 2002/15/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvre[[14]](#footnote-14),

– tekintettel az Európai Közösség Hajótulajdonosainak Szövetsége (ECSA) és a Közlekedési Dolgozók Szakszervezeteinek Szövetsége az Európai Unióban (FST) között, a tengerészek munkaidejének szervezésére vonatkozóan kötött megállapodásról szóló, 1999. június 21-i 1999/63/EK tanácsi irányelvre[[15]](#footnote-15), amelyet az Európai Közösség Hajótulajdonosainak Szövetsége (ECSA) és az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF) között létrejött, a 2006. évi tengerészeti munkaügyi egyezmény alapján kötött megállapodás végrehajtásáról szóló, 2009. február 16-i 2009/13/EK tanácsi irányelv[[16]](#footnote-16) módosított,

– tekintettel a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvre[[17]](#footnote-17),

– tekintettel a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv módosításáról szóló, 2018. június 28-i (EU) 2018/957 európai parlamenti és tanácsi irányelvre[[18]](#footnote-18),

– tekintettel a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv érvényesítéséről és a belső piaci információs rendszer keretében történő igazgatási együttműködésről szóló 1024/2012/EU rendelet (az IMI-rendelet) módosításáról szóló, 2014. május 15-i 2014/67/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvre[[19]](#footnote-19),

– tekintettel a közúti szállítási ágazatban dolgozó járművezetők kiküldetésére vonatkozó különös szabályoknak a 96/71/EK irányelv és a 2014/67/EU irányelv tekintetében való meghatározásáról, a 2006/22/EK irányelvnek a végrehajtási követelmények tekintetében történő módosításáról, valamint az 1024/2012/EU rendelet módosításáról szóló, 2020. július 15-i (EU) 2020/1057 európai parlamenti és tanácsi irányelvre[[20]](#footnote-20),

– tekintettel a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról szóló, 2019. július 8-i (EU) 2019/1181 tanácsi határozatra[[21]](#footnote-21),

– tekintettel a be nem jelentett munkavégzés kezelésére irányuló együttműködés erősítését célzó európai platform létrehozásáról szóló, 2016. március 9-i (EU) 2016/344 európai parlamenti és tanácsi határozatra[[22]](#footnote-22),

– tekintettel a az egész életen át tartó tanulás európai képesítési keretrendszeréről, valamint az egész életen át tartó tanulás európai képesítési keretrendszerének létrehozásáról szóló 2008. április 23-i európai parlamenti és tanácsi ajánlás hatályon kívül helyezéséről szóló, 2017. május 22-i tanácsi ajánlásra[[23]](#footnote-23),

– tekintettel a határt átlépő munkavállalók és idénymunkások Covid19-válsággal összefüggő európai védelméről szóló 2020. június 15-i állásfoglalására[[24]](#footnote-24),

– tekintettel az új európai készségfejlesztési programról szóló, 2017. szeptember 14-i állásfoglalására[[25]](#footnote-25),

– tekintettel a „Hathatós munkaügyi ellenőrzések: az európai munkakörülmények javítására irányuló stratégia” című, 2014. január 14-i állásfoglalására[[26]](#footnote-26),

– tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság „Európai helyreállítási terv és a 2021–2027-re szóló többéves pénzügyi keret” című, 2020. július 15-i véleményére,

– tekintettel „Az egész életen át tartó tanulás és a készségfejlesztés fenntartható finanszírozása a szakképzett munkaerő hiányával összefüggésben” című, a horvát elnökség felkérésére az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság által készített, 2020. május 5-i feltáró véleményre,

– tekintettel „A fenntartható versenyképességre, a társadalmi méltányosságra és a rezilienciára vonatkozó európai készségfejlesztési program” című, 2020. július 1-jei bizottsági közleményre (COM(2020)0274), valamint az azt kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentumokra (SWD(2020)0121 és SWD(2020)0122),

– tekintettel a méltányos átállást szolgáló erős szociális Európáról szóló, 2020. január 14-i bizottsági közleményre (COM(2020)0014),

– tekintettel a „2020. évi éves fenntartható növekedési stratégia” című, 2019. december 17-i bizottsági közleményre (COM(2019)0650),

– tekintettel az Európai Bizottság és a Tanács együttes foglalkoztatási jelentésére irányuló 2019. december 17-i javaslatra, amely a 2020. évi éves fenntartható növekedési stratégiáról szóló bizottsági közleményt kísérte,

– tekintettel a Bizottság „Az európai zöld megállapodás” című, 2019. december 11-i közleményére (COM(2019)0640),

– tekintettel a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv érvényesítéséről és a belső piaci információs rendszer keretében történő igazgatási együttműködésről szóló 1024/2012/EU rendelet (az IMI-rendelet) módosításáról szóló, 2014. május 15-i 2014/67/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv alkalmazásáról és végrehajtásáról szóló, 2019. szeptember 25-i bizottsági jelentésre (COM (2019)0426),

– tekintettel a Bizottságnak az EU-n belüli munkavállalói mobilitásról szóló 2019. évi éves jelentésére,

– tekintettel a Cedefop „A készségigény-előrejelzésekkel kapcsolatos tendenciák és kihívások 2030-ig” című jelentésére,

– tekintettel az Eurofound „Kiküldött munkavállalók az Európai Unióban (2010)” című jelentésére[[27]](#footnote-27) és a nemzeti jelentésekre,

– tekintettel a Bizottság 2020. május 6-i 2020. évi tavaszi gazdasági előrejelzésére,

– tekintettel az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) „COVID19: Visszatérés a munkahelyre – A munkahelyek átalakítása és a munkavállalók védelme” című, 2020. április 24-i iránymutatásaira,

– tekintettel a Parlament „Uniós szociális és munkaügyi jogok és uniós belső piaci jogszabályok” című, 2015. évi tanulmányára,

– tekintettel a Bizottság „A kiválasztott, egyes tagállamokban és ágazatokban a 96/71/EK irányelv szerint a kiküldött munkavállalókra alkalmazott bérmegállapítási rendszerek és bérminimumok” című, 2015. évi tanulmányára,

– tekintettel az Eurofound „Az EU-n belüli mobilitás szociális dimenziója: a közszolgáltatásokra gyakorolt hatás” című, 2015. évi tanulmányára,

– tekintettel eljárási szabályzata 54. cikkére,

– tekintettel a Belső Piaci és Fogyasztóvédelmi Bizottság és a Mezőgazdasági és Vidékfejlesztési Bizottság véleményeire,

– tekintettel a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság jelentésére (A9-0000/2020),

A. mivel az EUMSZ 45. cikke kimondja, hogy a munkavállalók szabad mozgásának magában kell foglalnia az állampolgárság alapján történő minden megkülönböztetés megszüntetését a tagállamok munkavállalói között a foglalkoztatás, a javadalmazás, valamint az egyéb munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében;

B. mivel a munkavállalók szabad mozgása, a letelepedés szabadsága és a szolgáltatásnyújtás szabadsága a belső piac alapelvei;

C. mivel a személyek szabad mozgása elengedhetetlen az európai projekthez, kölcsönös előnyökkel jár mind a küldő, mind a fogadó tagállamok számára, és a gazdasági, társadalmi és területi kohéziós célok elérésének is előfeltétele; mivel az EU jelenleg nem használja ki teljes mértékben az EU-n belüli mobilitásban rejlő lehetőségeket;

D. mivel a munkaerőhiány és az agyelszívás aránya – különösen a pénzügyi válságot követően – egyes tagállamokban kritikus szintet ért el, és akadályozza a további gazdasági növekedést;

E. mivel az utazó munkavállalók jogainak védelme és a vállalkozások – különösen a kis- és középvállalkozások (kkv) – közötti tisztességes verseny erősítése érdekében alapvető fontosságú a munkavállalói mobilitásra vonatkozó uniós jogszabályok határokon átnyúló érvényesítésének javítása, összehangolása és egyszerűsítése, valamint a visszaélések elleni küzdelem;

F. mivel az Európai Munkaügyi Hatóságot (ELA) azért hozták létre, hogy elősegítse a méltányosság és a bizalom megerősítését a belső piacon, a munkavállalók szabad mozgását, a munkavállalók kiküldetését és a rendkívül mobil jellegű szolgáltatásokat, valamint hogy fokozza a tagállamok közötti együttműködést a be nem jelentett munkavégzés kezelése terén;

G. mivel a nem szokványos munkavégzési formák és a színlelt önfoglalkoztatás hosszú távú károkat okoznak a szociális biztonsági rendszerekben, és egyre több bizonytalan munkahelyet eredményeznek, ezért küzdeni kell ellenük; mivel az alvállalkozásba adás irányába mutató növekvő tendencia, bár alapvetően kedvező a vállalkozások és a sérülékeny csoportba tartozó munkavállalók számára, visszaélési lehetőségekhez vezethet;

H. mivel az uniós politikák egyik fő alapelve a társadalmi kohézió; mivel azonban az Unióban továbbra is jelentős különbségek vannak a munkakörülmények és a bérek terén, és a munkavállalók származási országukból való távozásának egyik fő oka a bérkülönbség;

I. mivel az olyan visszaélésszerű gyakorlatok, mint a szociális dömping, gyengítik a belső piac elveinek és a vállalkozások, különösen a kkv-k versenyképességének támogatását, és aláássák az európai munkavállalók jogait és az európai integrációba vetett bizalmat; mivel a vállalkozások, és különösen a kkv-k bonyolult szabályozási rendszerrel szembesülnek a munkavállalói mobilitás, a bürokrácia és a különböző és gyakran egymásnak ellentmondó nemzeti jogszabályok terén;

J. mivel az utazó munkavállalók több mint 8%-a az egészségügyi és szociális ellátási ágazatban, több mint 7%-a a közlekedési szolgáltatások ágazatában, és több mint 10%-a a szálláshely-szolgáltatási ágazatban és az élelmiszeriparban dolgozik;

K. mivel a Covid19-világjárvány megmutatta, hogy közegészségügyi válság idején pótolhatatlanok azok a rendkívül mobil munkavállalók, akik gyakran az Európai Unión belül, oda be vagy onnan ki mozognak, valamint hogy az idénymunkások és a kiküldött munkavállalók hatalmas mértékben hozzájárultak a világjárvány alatt az uniós kereskedelem és az uniós gazdaság túléléséhez, miközben óriási egészségügyi kockázatot vállaltak saját magukra és családjukra nézve;

L. mivel a Covid19-világjárvány idején az idénymunkások és a kiküldött munkavállalók gyakran nem jutottak alapvető egészségügyi ellátáshoz, vagy kitoloncolták őket valamely tagállamból, ami veszélyezteti egészségüket, valamint más utasok és kontaktszemélyek egészségét;

M. mivel a Covid19-járvány rávilágított több százezer, túlnyomó többségükben határt átlépő és migráns munkavállaló idénymunkás nehéz munka- és életkörülményeire az EU-ban és súlyosbította azokat;

N. mivel ez a világjárvány a szabályozási keret számos strukturális hiányosságát tárta fel, amelyek nem feltétlenül csak a világjárványhoz kapcsolódtak;

O. mivel a munkavállalói mobilitás és különösen a munkavállalók kiküldetése tartós feszültségeket okoz a tagállamok között, miközben elő kellene segítenie a készségek és a szakmai tapasztalatok megosztását;

P. mivel a strukturális munkaerőhiány és a szakképzett munkaerő hiánya jelentős kihívást jelent az uniós munkaerőpiac és oktatási és képzési rendszerek számára; mivel a munkavállalók körében hatalmas a digitális készségek hiánya, mivel a képesítések kölcsönös elismerése és átláthatósága kulcsszerepet játszik a probléma megoldásában, miközben a külföldi képesítések elismertetésének nehézségei akadályozzák a határokon átnyúló mobilitást;

Q. mivel a hatékony háromoldalú párbeszéd sikeresen kiegészítheti az EU-ban fennálló feszültségek és megosztottság leküzdésére irányuló kormányzati és intézményi erőfeszítéseket, ugyanakkor a háromoldalú párbeszéd uniós szinten még mindig nem eléggé fejlett;

1. emlékeztet arra, hogy az utazó munkavállalók munkafeltételei védelmének ki kell terjednie a munkavállalók szabad mozgására és a szolgáltatásnyújtás szabadságára; aggodalmát fejezi ki a határt átlépő és az utazó munkavállalók uniós szintű védelmének a Covid19-világjárvány által feltárt hiányosságai miatt; hangsúlyozza, hogy a munkavállalók nem szenvedhetnek hátrányt a szabad mozgáshoz való joguk gyakorlása vagy a szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó uniós szabályok miatt;

2. emlékeztet az egész Európára kiterjedő ellátási láncok jellegére a stratégiai ipari ágazatokban, amelyek a foglalkoztatás és a tevékenység kulcsfontosságú forrásai az utazó munkavállalók és a szolgáltató vállalkozások számára, és arra, hogy ezeket súlyosan érintik a tagállamok által a világjárvány leküzdésére irányuló erőfeszítéseik során elrendelt összehangolatlan és hosszadalmas karanténok;

3. emlékeztet arra, hogy a hosszadalmas karanténok, amelyeket gyakran már az érkezés előtt és a visszatéréskor írnak elő, súlyos terhet róhatnak a vállalatokra, valamint az utazó munkavállalókra és a határ menti ingázókra és családtagjaikra, különösen azokban az ágazatokban, ahol nagy a mobilitás;

4. sürgeti a Bizottságot és a tagállamokat, hogy a Covid19-világjárványra adott válaszként a szabad mozgás korlátozásának összehangolt megközelítéséről szóló tanácsi ajánlással összhangban kifejezetten ismerjék el, hogy a stratégiai gyártási ellátási láncokban, például a hajógyártásban és az építőiparban dolgozók kulcsfontosságú munkavállalók, és ezért mentesítsék őket a szigorú karanténba vonulás követelménye alól;

5. felhívja a Bizottságot az ELA működőképességének biztosítására a méltányos mobilitás garantálása és a munkavállalók jogainak hatékony, határokon átnyúló érvényesítése érdekében;

6. felhívja a Bizottságot, hogy terjesszen elő kezdeményezést egy európai digitális társadalombiztosítási számra vonatkozóan, amelyre a jogbiztonság, a méltányos mobilitás és a munkavállalói jogok védelmének és érvényesítésének biztosítása, valamint a tisztességes verseny támogatása érdekében van szükség, egyenlő versenyfeltételeket biztosítva a vállalkozások számára;

7. hangsúlyozza, hogy az ELA iránymutatása alapján tovább kell harmonizálni és egyszerűsíteni kell a munkavállalói mobilitásra vonatkozó szabályokat és ellenőrzési eljárásokat, ideértve a közös ellenőrzéseket és az információcserét is;

8. emlékeztet a szociális párbeszéd és az uniós szintű háromoldalú egyeztetés javításának fontosságára a szolgáltatások nyújtása és a szakmákra vonatkozó szabályozás kialakítása és végrehajtása során;

9. felhívja a Bizottságot, hogy foglalkozzon azzal az igénnyel, hogy az idénymunkások számára biztonságos és egészséges munkakörülményeket kell nyújtani;

10. sürgeti a Bizottságot és az ELA-t, hogy vizsgálják ki a munkaerőpiachoz való hozzáférés megtagadásának számos esetét, valamint a munkakörülményekkel kapcsolatos, állampolgárságon alapuló visszaéléseket és megkülönböztetést, amelyek a Covid19-válság során váltak nyilvánvalóvá;

11. felhívja a tagállamokat, hogy alkalmazzák a Covid19-világjárványhoz kapcsolódó intézkedések elfogadására, összehangolására és megszüntetésére vonatkozó valamennyi bizottsági ajánlást;

12. felszólít az egészségügyi válsághelyzetekben és egyéb válsághelyzetekben a szabad mozgásra vonatkozó egységes előírások kidolgozására;

13. hangsúlyozza a szolgáltatások nyújtására és a szakmai képesítések elismerésére vonatkozó harmonizációs és kölcsönös elismerési eszközök Unió-szerte történő további alkalmazásának szükségességét, elkerülve a bürokráciát, valamint megkönnyítve a kereskedelmet és a közlekedést;

14. tudomásul veszi, hogy a tagállamok sikeres kétoldalú megállapodásokat írtak alá a szociális biztonsági jogok biztosítása érdekében, különösen a határt átlépő munkavállalók esetében, és uniós fellépést kér a határt átlépő munkavállalók, az idénymunkások és a kiküldött munkavállalók szociális jogainak egészségügyi válságok és egyéb vészhelyzetek esetén történő érvényesítése érdekében;

15. hangsúlyozza, hogy a munkavállalói mobilitással és a szolgáltatásnyújtással kapcsolatos eljárások teljes körű digitalizálására van szükség, beleértve a munkavállalók és munkáltatók számára létrehozott ügyfélszolgálatot, amely digitálisan és fizikailag egyaránt az ELA-n belül működik;

16. sürgeti a tagállamokat, hogy biztosítsák a szociális biztonsági rendszerek megfelelő koordinálását, többek között a 883/2004/EK rendelet felülvizsgálata és a jogok hordozhatóságának megerősítése révén; felhívja a tagállamokat, hogy vállalkozások átruházása esetén igazítsák ki a munkavállalókra vonatkozó rendelkezéseiket;

17. hangsúlyozza, hogy a munkavállalói mobilitásra vonatkozó uniós vívmányok további végrehajtása semmiképpen sem vezethet további bürokráciához a kkv-k számára, vagy állampolgárságon alapuló munkaerőpiaci korlátozásokhoz, többek között a rendkívül mobil ágazatokban;

18. utasítja elnökét, hogy továbbítsa ezt az állásfoglalást a Tanácsnak és a Bizottságnak.

INDOKOLÁS

A saját kezdeményezésű jelentést jóval a Covid19-világjárvány európai kitörése előtt kezdeményezték. Így elsősorban az uniós munkaerőpiachoz kapcsolódó tartós és hosszú távú kérdésekkel foglalkozott, különös tekintettel az utazó munkavállalók – migránsok, idénymunkások, kiküldött munkavállalók és határt átlépő munkavállalók – munkakörülményeire, valamint az egynél több tagállamban működő szolgáltatókat, szabadúszókat és kkv-kat sújtó meglévő bürokráciára és jogi akadályokra.

Bár a mobil munkaerő – legalábbis a Covid19-világjárvány előtt – megszilárduló tendenciát mutatott, és az utazó munkavállalók foglalkoztatási aránya átlagosan több mint 4 százalékponttal magasabb a 27 EU-tagállamban, mint a 27 tagú EU teljes foglalkoztatási rátája, továbbra sem szűntek meg a munkakörülményekkel, a javadalmazási szintekkel, a szociális dömpinggel és a hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos aggályok, valamint Unió-szerte a szolgáltatásnyújtás különböző jogi akadályai. Ezzel összefüggésben az érdekelt felek különös hangsúlyt fektetnek a képesítések elismerésére.

A Covid19-világjárvány azonban sok jelentősebb, a munkavállalói mobilitással kapcsolatos problémára világított rá. Ezek közül néhány szorosan kapcsolódik az egészségügyi válsághoz, mások pedig a vészhelyzetekhez, míg számos közülük strukturális hiányosság, amelyek csak a világjárvány idején váltak súlyosabbá és láthatóbbá.

**I. A saját kezdeményezésű jelentésnek kezdetben a következő kérdésekkel kellett volna foglalkoznia:**

1. Az uniós szintű jogharmonizáció hiánya. Sok esetben a fogadó tagállamok joga olyan kiigazításokat ír elő, amelyeknek figyelembe kell venniük a szolgáltatás nyújtásának módját. A vonatkozó jogszabályok sokfélesége tájékozódási költségeket ró a vállalatokra, így a gyakorlatban a belső mobilitás akadályává válik. Mivel az ilyen rendelkezések megkülönböztetésmentesek és csak többletköltségeket eredményeznek, nem tekinthetők a piacra jutás korlátozásának, és ezért nem tartoznak az alapvető szabadságok hatálya alá. A közös szabványok nemzeti szintű jogszabályba foglalása segíthet a probléma megoldásában. Az ilyen rendeletek és irányelvek elfogadásának jogalapja az EUMSZ 53. cikkének (1) bekezdésében és 62. cikkében található.

2. Az, hogy számos közelmúltbeli kezdeményezés ellenére az uniós intézmények lassan és vonakodva gyakorolják megosztott hatáskörüket a munkaügyi és szociális biztonsági szabályozás terén.

3. Az ELA korlátozott hatáskörei, valamint jövőbeli tevékenységeinek meghatározatlan terjedelme. Az ELA decentralizált uniós ügynökség, amelynek feladata, hogy segítse az egyéneket és a vállalatokat abban, hogy a lehető legjobban kihasználják a szabad mozgás kínálta lehetőségeket, és biztosítsa a méltányos munkavállalói mobilitást. Célja, hogy segítse a nemzeti hatóságokat a csalás és a visszaélések elleni küzdelemben, és ezzel egyidejűleg megkönnyítse a mobilitást a polgárok számára. Az ELA tevékenységi köre azonban több kulcsfontosságú szempontból korlátozott. Az ELA nem rendelkezik megbízatással arra, hogy közös ellenőrzéseket szervezzen. Biztosítja a nemzeti megfelelési hatóságok számára a jogot, hogy határokon átnyúló intézkedéseket szervezzenek és azokban részt vegyenek.

4. A munkavállalók jogaival való gyakori és módszeres visszaélések, főleg az utazó munkavállalók esetében, különös tekintettel a kiküldött munkavállalókra és az idénymunkásokra. Az érdekelt felek külön felhívták a figyelmet az alvállalkozói láncok szabályozásának megsértésére, a színlelt önfoglalkoztatásra, a színlelt részmunkaidős foglalkoztatásra és a bizonytalan munkakörülményekre, különösen az idénymunkások, az agrár-élelmiszeripari ágazatban dolgozók és az idegenforgalomban dolgozók esetében. Hangsúlyt kell fektetni az utazó munkavállalók nemen és állampolgárságon alapuló megkülönböztetésének létezésére, valamint az EU-ban utazó munkavállalóként dolgozó harmadik országbeli állampolgárok helyzetére.

Bár minden tagállam biztosít bizonyos minimumszabályokat a munkakörülményekre és a munkavállalók jogaival való visszaélés elleni küzdelemre vonatkozóan, nem létezik egységes ellenőrzési norma a munkaügyi ellenőrzésekre vonatkozóan. Ezenkívül sokan állítják, hogy a különböző tagállamokban kettős mércét alkalmaznak az idénymunkások és különösen a harmadik országbeli állampolgárok tekintetében. Az ELA jelenleg dolgozza ki az ellenőrzések közös sablonját, amely várhatóan 2020 végére vagy 2021 elejére készül el, és amelynek foglalkoznia kell a fent említett kérdésekkel.

Fontos továbbá kiemelni, hogy a szubszidiaritás elve alapján a fő hatáskörökkel rendelkező tagállamok általában vonakodnak fellépni a munkáltatók és az utazó munkavállalók közötti munkajogi viták esetén.

Az ELA várhatóan elősegíti a közös ellenőrzéseket – a kísérleti közös ellenőrzési rendszerekkel kapcsolatos gyakorlati tapasztalatok rávilágítottak a határokon átnyúló jelenlegi jogérvényesítési és kölcsönös segítségnyújtási tevékenységek hiányosságaira. Az ELA-ról szóló rendelet azonban félúton megáll. Rendelkezik arról, hogy az információcseréből, a kölcsönös segítségnyújtásból és a közös vizsgálatokból származó bizonyítékokat az érintett tagállamokban jogilag érvényesíteni kell. Az egész EU-ra kiterjedő engedélyezés és jogszabályba foglalás azonban hiányzik.

Az ELA biztosítja a nemzeti megfelelési hatóságok számára a jogot, hogy határokon átnyúló intézkedéseket szervezzenek és azokban részt vegyenek, és munkacsoportokat állítsanak fel. Ezen túlmenően azonban a közös fellépésre vonatkozó megbízatást nem erősíti meg. Nincs olyan uniós szintű megbízatás, amely hasonló lenne más uniós hatóságok közös tevékenységek terén kapott hatásköréhez (például ellenőrzési hatáskör vagy az antitröszt jogszabályok vagy a fogyasztóvédelem területén összehangolt fellépésekben való részvétel lehetősége).

5. Ami az üzleti környezetet és különösen a kkv-kat illeti, a mobil munkavégzésre és a szolgáltatásnyújtásra vonatkozó egységes eljárások hiánya súlyos aggályokat vet fel, valamint továbbra is problémát jelent a szakmai képesítések elismerése, ahol előrelépésre van szükség, például a nagyon keresett informatikai szakemberek számára Európa-szerte. Az európai üzleti közösség elvárja, hogy az ELA iránymutatásokat nyújtson a nemzeti közigazgatási eljárásokkal, a digitális platformokkal és a munkavállalói mobilitás megkönnyítésével kapcsolatos megerősített együttműködéshez. Az európai szociális partnerek különösen egy ügyfélszolgálat létrehozását kérték az utazó munkavállalók, az önálló vállalkozók és a munkáltatók számára.

**II. A Covid19-járványt követően a jelentés hatálya lényegesen bővült, és számos, a szakszervezetek, a munkáltatói szervezetek és a szakmai szervezetek által felvetett és a Bizottság közleményeiben és a Parlament állásfoglalásaiban rendszerezett kérdésre terjed ki:**

1. A Covid19-világjárvány rávilágít több százezer, határt átlépő, határ menti és kiküldött munkavállaló, valamint idénymunkás kihívást jelentő életkörülményeire az EU-ban. A munkavállalók e különösen kiszolgáltatott csoportjai kulcsfontosságúnak bizonyultak az uniós egészségügyi rendszerek, élelmiszerláncok, közlekedés és gazdaság túlélése szempontjából. Az idénymunkások létfontosságú munkaerőt biztosítanak Németországban, Franciaországban és más tagállamokban található gazdaságokban. Európa-szerte biztosítják az élelmezésbiztonságot, de jogaikat gyakran nem tartják tiszteletben. A közlekedési dolgozók – saját maguk és családjaik számára jelentős egészségügyi költséggel – biztosították az uniós ellátási láncok fennmaradását, a migráns vagy kiküldött egészségügyi dolgozók pedig értékes segítséget nyújtottak a leginkább érintett országok és régiók számára a világjárvány elleni küzdelemhez.

A Covid19-világjárvány rávilágított a hollandiai és franciaországi vágóhidakon dolgozó munkavállalók, valamint az ausztriai munkavállalásra kiközvetített romániai és bulgáriai egészségügyi dolgozók rossz munkakörülményeire, és felhívta ezekre a nyilvánosság figyelmét. Sok idénymunkástól megtagadták a munkahelyére való eljutást; mások elkülönítve külföldi országokban ragadtak, ahol nem volt társadalombiztosításuk és megélhetési forrásuk, míg sokukat kitoloncolták, mert pozitív lett a koronavírustesztjük, és származási országukban nem volt egészségbiztosításuk.

Bár Európa 1,9 millió kiküldött munkavállalójának és 1,5 millió határt átlépő munkavállalójának kiszolgáltatott helyzete régóta problémát jelent, a Covid19-válság még inkább reflektorfénybe helyezi ezeket az égető kérdéseket. A Foglalkoztatási és Szociális Bizottság (EMPL) tagjai hangsúlyozták, hogy az uniós jog értelmében az utazó és kiküldött munkavállalók jogait ugyanúgy kell garantálni és védeni, mint a hazai munkavállalókét. Felszólították a tagállamokat, hogy adott esetben az ELA-val közösen fokozzák a munkaügyi ellenőrzéseket, és teljeskörűen hajtsák végre a mobilitás különböző vonatkozásait, beleértve a szabad mozgást, a munkavállalók kiküldetését és a szociális biztonsági rendszerek koordinálását szabályozó uniós jogszabályokat.

2. Sürgőssé vált a szociális biztonsági rendszerek koordinálása

Az EMPL bizottság tagjai azt is hangsúlyozták, hogy az eljárások és az alkalmazások digitalizálása segíthetne a nemzeti hatóságok különböző szociális biztonsági rendszereinek koordinálásában annak érdekében, hogy az EU-n belül valamennyi munkavállaló számára szociális védelmet lehessen biztosítani.

A szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló uniós jogszabályok felülvizsgálatával foglalkozó európai parlamenti tárgyalócsoport arra is felszólított minden szereplőt, hogy a szociális területen kiemelt prioritásként sürgősen találjanak kiegyensúlyozott megoldást.

Egyes képviselők rámutattak az utazó munkavállalókat toborzó ügynökségek felelősségére, és feltették a kérdést, hogy szükség van-e szigorúbb intézkedésekre az utazó munkavállalók védelmének javítása érdekében, hogy elkerülhetők legyenek az olyan helyzetek, amikor a munkájukkal együtt elveszítik a házukat is. Mások szerint a tényleges szabad mozgás csak akkor lehetséges, ha a munkahely biztonságos.

Bár számos tagállam kétoldalú megállapodásokat írt alá, amelyek szabályozzák a szociális biztonsági rendszerek koordinálása előtt álló új kihívásokat, továbbra sem létezik egységes megközelítés, sem pedig megfelelő megoldások azon munkavállalók számára, akik nem tartoznak az említett kétoldalú megállapodások hatálya alá.

3. A Bizottság iránymutatásokat adott ki annak biztosítása érdekében, hogy azok az EU-n belüli utazó munkavállalók, akik kulcsfontosságú munkavállalónak minősülnek a Covid19-világjárvány elleni küzdelemben, eljuthassanak munkahelyükre. Az agrár-élelmiszeripari ágazat az egyik kulcsfontosságú ágazat, amelyre ezen iránymutatások kiterjednek, különös tekintettel az idénymunkásokra.

Az ELA biztosítja a munkavállalói mobilitásra és a szociális biztonsági rendszerek koordinálására vonatkozó uniós szabályok tisztességes és hatékony végrehajtását. 2020. május 5-én az EMPL bizottság elnöke, Lucia Ďuriš Nicholsonová az ELA-nak címzett levelében mély aggodalmának adott hangot a kulcsfontosságú munkavállalók kiszolgáltatott helyzete miatt a Covid19-válság idején.

Különösen a jelenlegi világjárvány fényében az EU-n belüli munkavállalói mobilitás mint kiigazítási/stabilizációs mechanizmus előmozdítása, amelyet mind a munkavállalók szabad mozgása (az EUMSZ 45. cikke), mind a szolgáltatásnyújtás szabadsága (az EUMSZ 56. cikke) elősegít, fontos eszköz lesz az „aszimmetrikus sokkokhoz” való alkalmazkodás támogatására az EU-ban.

Összefoglalva, az EU-n belüli kiküldetések egyrészt csökkenthetik a munkanélküliségi rátát a gazdasági sokkokkal szembesülő tagállamokban, másrészt növelheti a háztartások jövedelmét, sőt a munkát terhelő adókból származó bevételeket is. Ezek mind olyan fontos jellemzők, amelyek kevésbé jelennek meg a munkaerő-migráció esetében.

1. HL L 183., 1989.6.29., 1. o. [↑](#footnote-ref-1)
2. HL L 186., 2019.7.11., 21. o. [↑](#footnote-ref-2)
3. HL L 141., 2011.5.27., 1. o. [↑](#footnote-ref-3)
4. HL L 107., 2016.4.22., 1. o. [↑](#footnote-ref-4)
5. HL L 166., 2004.4.30., 1. o. [↑](#footnote-ref-5)
6. HL L 284., 2009.10.30, 1. o. [↑](#footnote-ref-6)
7. HL L 300., 2009.11.14., 51. o. [↑](#footnote-ref-7)
8. HL L 300., 2009.11.14., 72. o. [↑](#footnote-ref-8)
9. HL L 293., 2008.10.31., 3. o. [↑](#footnote-ref-9)
10. HL L 102., 2006.4.11., 1. o. [↑](#footnote-ref-10)
11. HL L 364., 1992.12.12., 7. o. [↑](#footnote-ref-11)
12. HL L 128., 2014.4.30., 8. o. [↑](#footnote-ref-12)
13. HL L 255., 2005.9.30., 22. o. [↑](#footnote-ref-13)
14. HL L 80., 2002.3.23, 35. o. [↑](#footnote-ref-14)
15. HL L 167., 1999.7.2, 33. o. [↑](#footnote-ref-15)
16. HL L 124., 2009.5.20., 30. o. [↑](#footnote-ref-16)
17. HL L 18., 1997.1.21, 1. o. [↑](#footnote-ref-17)
18. HL L 173., 2018.7.9, 16. o. [↑](#footnote-ref-18)
19. HL L 159., 2014.5.28., 11. o. [↑](#footnote-ref-19)
20. HL L 249., 2020.7.31., 49. o. [↑](#footnote-ref-20)
21. HL L 185., 2019.7.11., 44. o. [↑](#footnote-ref-21)
22. HL L 65., 2016.3.11., 12. o. [↑](#footnote-ref-22)
23. HL C 189., 2017.6.15., 15. o. [↑](#footnote-ref-23)
24. Elfogadott szövegek, P9\_TA(2020)0176. [↑](#footnote-ref-24)
25. HL C 337., 2018.9.20., 135. o. [↑](#footnote-ref-25)
26. HL C 482., 2016.12.23., 31. o. [↑](#footnote-ref-26)
27. http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/working-conditions-industrial-relations/posted-workers-in-the-european-union [↑](#footnote-ref-27)