



TEKSTY PRZYJĘTE

P9_TA(2020)0176

Ochrona pracowników transgranicznych i sezonowych w Unii w kontekście kryzysu wywołanego COVID-19

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 19 czerwca 2020 r. w sprawie ochrony pracowników transgranicznych i sezonowych w Unii w kontekście kryzysu wywołanego COVID-19 (2020/2664(RSP))

Parlament Europejski,

- uwzględniając art. 3 ust. 2 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE),
- uwzględniając art. 4, 9, art. 26 ust. 2, art. 45, 46, 48, 151, 153 i 168 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE),
- uwzględniając Europejski filar praw socjalnych, a w szczególności jego zasady 5, 6, 10, 12 i 16,
- uwzględniając Wspólnotową kartę podstawowych praw socjalnych pracowników,
- uwzględniając Kartę praw podstawowych Unii Europejskiej,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/54/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników¹,
- uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii²,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego³,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19

¹ Dz.U. L 128 z 30.4.2014, s. 8.

² Dz.U. L 141 z 27.5.2011, s. 1.

³ Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 375.

listopada 2008 r. w sprawie ochrony prawnej programów komputerowych¹,

- uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1149 z dnia 20 czerwca 2019 r. ustanawiające Europejski kodeks łączności elektronicznej (wersja przekształcona)²,
- uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego³,
- uwzględniając rozporządzenie (WE) nr 883/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego⁴,
- uwzględniając dyrektywę Rady 89/654/EWG z dnia 30 listopada 1989 r. dotyczącą minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy (pierwsza szczegółowa dyrektywa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG)⁵,
- uwzględniając dyrektywę 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług⁶,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniającą dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług⁷,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniającą rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”)⁸,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2000/54/WE z dnia 18 września 2000 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników biologicznych w miejscu pracy⁹,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii¹⁰,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/52/WE z dnia 18 czerwca 2009 r. dotyczącą minimalnym norm w odniesieniu do kar i środków

¹ Dz.U. L 327 z 5.12.2008, s. 9.

² Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 21.

³ Dz.U. L 284 z 30.10.2009, s. 1.

⁴ Dz.U. L 166 z 30.4.2004, s. 1.

⁵ Dz.U. L 393 z 30.12.1989, s. 1.

⁶ Dz.U. L 18 z 21.1.1997, s. 1.

⁷ Dz.U. L 173 z 9.7.2018, s. 16.

⁸ Dz.U. L 159 z 28.5.2014, s. 11.

⁹ Dz.U. L 262 z 17.10.2000, s. 21.

¹⁰ Dz.U. L 305 z 26.11.2019, s. 17.

stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich¹,

- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 13 maja 2020 r. w sprawie COVID-19 – w kierunku stopniowego i skoordynowanego podejścia do przywrócenia swobody przemieszczania się i zniesienia kontroli na granicach wewnętrznych (C(2020)3250),
- uwzględniając wspólną deklarację europejskich partnerów społecznych w dziedzinie rolnictwa – Grupy Pracodawców Zawodowych Związków Rolników w UE (GEOPA-COPA) i Europejskiej Federacji Związków Zawodowych Przemysłu Spożywczego, Rolnictwa i Turystyki (EFFAT) – z dnia 15 maja 2020 r. w sprawie oddelegowania pracowników sezonowych z państw europejskich w UE,
- uwzględniając wspólne oświadczenia partnerów społecznych z europejskiego sektora hotelarsko-gastronomicznego (EFFAT) i konfederacji przedsiębiorców z sektora hotelarskiego i restauracyjnego (HOTREC) z dnia 11 marca 2020 r. i 27 kwietnia 2020 r.,
- uwzględniając wytyczne partnerów społecznych z sektora produkcji żywności EFFAT i FoodDrinkEurope z dnia 9 kwietnia 2020 r. w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników sektora spożywczego podczas pandemii COVID-19,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej²,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady z 2011/98/UE dnia 13 grudnia 2011 r. w sprawie procedury jednego wniosku o jedno zezwolenie dla obywateli państw trzecich na pobyt i pracę na terytorium państwa członkowskiego oraz w sprawie wspólnego zbioru praw dla pracowników z państw trzecich przebywających legalnie w państwie członkowskim³,
- uwzględniając globalne porozumienie na rzecz bezpiecznej, uporządkowanej i legalnej migracji z 2018 r., w szczególności cele 5 i 22,
- uwzględniając wspólny europejski plan działania na rzecz znoszenia środków powstrzymujących rozprzestrzenianie się COVID-19,
- uwzględniając wspólne oświadczenie członków Rady Europejskiej z dnia 26 marca 2020 r.,
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 13 marca 2020 r. w sprawie skoordynowanej reakcji gospodarczej na epidemię COVID-19 (COM(2020)0112),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 30 marca 2020 r. w sprawie wytycznych dotyczących korzystania ze swobodnego przepływu pracowników podczas epidemii COVID-19,

¹ Dz.U. L 168 z 30.6.2009, s. 24.

² Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 105.

³ Dz.U. L 343 z 23.12.2011, s. 1.

- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 30 marca 2020 r. w sprawie pandemii COVID-19: wskazówki dotyczące wprowadzenia w życie tymczasowego ograniczenia innych niż niezbędne podróży do UE, uproszczenia zasad tranzytu do celów repatriacji obywateli Unii oraz skutków dla wspólnej polityki wizowej (C(2020)2050),
 - uwzględniając swoją rezolucję z 17 kwietnia 2020 r. w sprawie skoordynowanych działań UE na rzecz walki z pandemią COVID-19 i jej skutkami¹
 - uwzględniając swoją rezolucję z dnia 4 lipca 2017 r. w sprawie warunków pracy i niepewności zatrudnienia²,
 - uwzględniając program działań Organizacji Narodów Zjednoczonych na rzecz zrównoważonego rozwoju do roku 2030 oraz cele zrównoważonego rozwoju, w szczególności cele 3 i 8,
 - uwzględniając podstawowe normy w dziedzinie pracy ustanowione przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP) oraz jej konwencje i zalecenia dotyczące warunków pracy,
 - uwzględniając konwencję MOP nr 184 (bezpieczeństwo i zdrowie w rolnictwie),
 - uwzględniając komunikat Komisji z dnia 13 maja 2020 r. w sprawie turystyki i transportu w roku 2020 i w dalszej przyszłości (COM(2020)0550),
 - uwzględniając wytyczne Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) z dnia 24 kwietnia 2020 r. zatytułowane „COVID-19: powrót do miejsca zatrudnienia – dostosowywanie środowiska pracy i ochrona pracowników”,
 - uwzględniając art. 132 ust. 2 Regulaminu,
- A. mając na uwadze, że swobodny przepływ pracowników jest prawem pracowników i podstawową zasadą Unii Europejskiej, a także podstawowym warunkiem właściwego funkcjonowania rynku wewnętrznego; mając na uwadze, że mobilność pracowników powinna być nie tylko wolna, ale również sprawiedliwa; mając na uwadze, że zasadę równego traktowania zapisano w art. 45 ust. 2 TFUE i zakazuje ona wszelkiej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową między pracownikami państw członkowskich w zakresie zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy i zatrudnienia; mając na uwadze, że zasada ta ma także zastosowanie do pracowników transgranicznych i sezonowych, których należy traktować na równi z pracownikami będącymi obywatelami przyjmującego państwa członkowskiego zgodnie z prawodawstwem UE, niezależnie od tego, czy chodzi o równe prawa, równe warunki pracy czy równą ochronę;
- B. mając na uwadze, że wśród pracowników transgranicznych są nie tylko osoby korzystające z prawa do swobodnego przemieszczania się pracujące w jednym państwie członkowskim UE, ale pozostające mieszkańcem innego państwa członkowskiego, lecz także pracownicy przygraniczni oraz pracownicy delegowani; mając na uwadze, że pracownik przygraniczny jest pracownikiem zatrudnionym w strefie przygranicznej państwa członkowskiego UE, ale codziennie lub co najmniej raz w tygodniu powraca

¹ Teksty przyjęte, P9_TA(2020)0054.

² Dz.U. C 334 z 19.9.2018, s. 88.

do strefy przygranicznej sąsiedniego państwa, w którym mieszka i którego jest obywatelem; mając na uwadze, że pracownik delegowany jest pracownikiem skierowanym przez pracodawcę do tymczasowego wykonywania pracy w innym państwie członkowskim UE w ramach umowy o świadczenie usług, delegowania wewnątrz grupy lub zatrudniania pracowników za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej; mając na uwadze, że do pracowników sezonowych zalicza się obywatele UE i obywatele państw trzecich, którzy podróżują do państwa członkowskiego w celu tymczasowego zamieszkania i wykonywania tam pracy w zależności od rytmu sezonowego;

- C. mając na uwadze, że ponad 17 mln obywateli UE mieszka i pracuje za granicą w państwie UE innym niż kraj, którego są obywatelami (3,9 % całkowitej siły roboczej w 2018 r.); mając na uwadze, że UE liczy 1,5 mln pracowników transgranicznych, mając na uwadze, że w ponad 2,3 mln przypadków pracowników delegowano do pracy w innym państwie członkowskim;
- D. mając na uwadze, że pandemia COVID-19 stanowi poważne zagrożenie dla zdrowia publicznego i wpływa na zdrowie i życie wszystkich osób zamieszkałych w UE oraz na systemy opieki zdrowotnej i społecznej w państwach członkowskich; mając na uwadze, że kryzys wpłynął jeszcze bardziej na społeczeństwo europejskie i gospodarkę europejską, a zwłaszcza na pracowników i sektory znajdujące się na pierwszej linii; mając na uwadze, że dotyczy to wszystkich pracowników, niezależnie od ich statusu; mając na uwadze, że wybuch pandemii rzucił światło na nieodłączny związek między sprawiedliwą i bezpieczną mobilnością;
- E. mając na uwadze, że wielu pracowników transgranicznych i sezonowych ma zasadnicze znaczenie dla dostarczania niezbędnych towarów i usług w kluczowych sektorach gospodarki, takich jak rolnictwo i produkcja żywności, transport, logistyka, budownictwo, usługi socjalne, w tym opieka, praca społeczna i turystyka, a także przetwórstwo i pakowanie żywności, rybołówstwo, leśnictwo, opieka zdrowotna i badania naukowe, przemysł informatyczny i farmaceutyczny, infrastruktura przemysłowa o krytycznym znaczeniu i inne sektory, a także ma kluczowe znaczenie dla wszelkich wysiłków na rzecz uzdrowienia gospodarczego; mając na uwadze, że modele biznesowe niektórych agencji pracy tymczasowej i pracodawców w tych sektorach mogą opierać się na ograniczaniu kosztów pracy i na niepewnych warunkach pracy; mając na uwadze, że inspektoraty pracy ciągle donoszą o przypadkach naruszenia praw pracowniczych pracowników transgranicznych i sezonowych w tych sektorach;
- F. mając na uwadze, że na sytuację pracowników transgranicznych i sezonowych poważny wpływ ma zarówno kryzys, jak i środki państw członkowskich mające ograniczać rozprzestrzenianie się wirusa i zapobiegać mu, w szczególności zamykanie granic, tymczasowe ograniczenia i kontrole na granicach wewnętrznych; mając na uwadze, że pandemia COVID-19 doprowadziła do zamknięcia granic i zaprzestania lub zawieszenia wielu rodzajów działalności gospodarczej, co z kolei doprowadziło do wzrostu bezrobocia i poważnych problemów związanych z delokalizacją pracowników transgranicznych i sezonowych, którzy utknęli w państwach członkowskich zatrudnienia bez dochodów, ochrony lub transportu, a czasami bez schronienia, dostępu do opieki zdrowotnej czy żywności; mając na uwadze, że w grupie pracowników przygranicznych i sezonowych w szczególnie trudnej sytuacji mogą się znaleźć młodzi pracownicy i kobiety;

- G. mając na uwadze, że wielu pracowników transgranicznych i sezonowych jest zatrudnianych na podstawie umów krótkoterminowych, które zapewniają im niewielkie bezpieczeństwo pracy i niewystarczające ubezpieczenie społeczne lub nie zapewniają ich wcale i często klasyfikują ich poniżej krajowych progów kwalifikujących do uzyskania świadczeń socjalnych; mając na uwadze, że wielu pracowników transgranicznych i sezonowych pochodzi często ze uboższych i podatnych na zagrożenia regionów, mniejszości i grup społecznych, jest często narażonych na ubóstwo osób pracujących i wykluczenie społeczne oraz może być narażonych na ewentualne naruszenia ich praw przez osoby rekrutujące, agencje lub pracodawców, przy czym wszystkie te czynniki nasiliły się w wyniku pandemii; mając na uwadze, że pracownicy zatrudnieni na krótki okres są często zakwaterowani zbiorowo, co utrudnia ograniczanie kontaktów osobistych i zwiększa ryzyko zakażenia; mając na uwadze, że w sektorach takich jak produkcja żywności wystąpiły duże ogniska zakażeń COVID-19 i istnieje prawdopodobieństwo, że będą nadal występować w sektorach i miejscach pracy, w których ograniczanie kontaktów osobistych może być trudne do przestrzegania, o ile nie wprowadzi się odpowiednich środków;
- H. mając na uwadze, że wielu pracowników transgranicznych i sezonowych znajduje się w szczególnie trudnej sytuacji pod względem warunków pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w kontekście kryzysu związanego z COVID-19; mając na uwadze, że w trakcie kryzysu pojawiły się niepokojące doniesienia o naruszeniach praw pracowników transgranicznych i sezonowych w zakresie warunków pracy i zakwaterowania, mianowicie czasu pracy, minimalnego wynagrodzenia, niesprawiedliwych zwolnień, norm bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy, takich jak brak pisemnych instrukcji i komunikatów w miejscu pracy, brak bezpiecznego transportu i godziwych warunków zakwaterowania spełniających wymogi sanitarne i wymóg ograniczania kontaktów osobistych, wysoka presja i niedostosowane modele pracy, rozwiązania dotyczące delegowania i praktyki podwykonawcze, brak zgodności z ograniczeniami dotyczącymi kwarantanny oraz pomoc w zakresie repatriacji, a także niewystarczające zaopatrzenie w środki ochrony osobistej; mając na uwadze, że doniesienia te i kryzys ogólnie nasiliły i pogłębiły dumping socjalny i istniejącą niepewność sytuacji wielu pracowników transgranicznych i sezonowych oraz luki we wdrażaniu i egzekwowaniu obowiązujących przepisów dotyczących ich ochrony; mając na uwadze, że wielu pracowników transgranicznych i sezonowych jest w praktyce uzależnionych od swoich pracodawców lub agencji pracy tymczasowej nie tylko w odniesieniu do uzyskiwania dochodów, ale również do zakwaterowania; mając na uwadze, że wielu pracowników transgranicznych i sezonowych znalazło się na ulicy w wyniku zwolnienia z pracy; mając na uwadze, że ze względu na niepewną sytuację pracownikom tym może być trudno zgłaszać przypadki nadużyć lub być nieobecny w pracy, gdy są chorzy, ze względu na brak informacji lub strach przed utratą dochodu, zakwaterowania lub statusu pobytu;
- I. mając na uwadze, że kryzys poważnie wpłynął również na pracowników samozatrudnionych i przedsiębiorców prowadzących działalność na własny rachunek; mając na uwadze, że działania i środki zastosowane przez państwa członkowskie w czasie pandemii w celu zapewnienia finansowej rekompensaty pracownikom, pracownikom samozatrudnionym i przedsiębiorcom opierają się głównie na krajowym rynku pracy i często brak w nich rozwiązań dotyczących pracowników transgranicznych i samozatrudnionych pracowników transgranicznych;
- J. mając na uwadze, że część pracowników zaraziła się COVID-19 i w niektórych

państwach członkowskich odnotowano ofiary śmiertelne; mając na uwadze, że niektórzy pracownicy z tej grupy mieli trudności z dostępem do odpowiedniej opieki, wsparcia medycznego i infrastruktury, a także do ubezpieczenia zdrowotnego i społecznego, a w niektórych przypadkach nie mieli oni dostępu do tych świadczeń nawet przed kryzysem; mając na uwadze, że awans i dostęp do zwolnień chorobowych wśród takich pracowników również stanowią problem;

- K. mając na uwadze, że Europejski Urząd ds. Pracy został ustanowiony w lipcu 2019 r. w celu wspierania państw członkowskich i Komisji w skutecznym stosowaniu i egzekwowaniu prawa Unii w zakresie mobilności pracowników i koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego; mając na uwadze, że Urząd ten ma osiągnąć pełną zdolność operacyjną do 2024 r.;
- L. mając na uwadze, że organizacje społeczeństwa obywatelskiego i partnerzy społeczni odgrywają zasadniczą rolę w udzielaniu pomocy pracownikom w czasie kryzysu, zarówno w ich krajach pochodzenia, jak i w państwach członkowskich, w których pracują;
- M. mając na uwadze, że zdecydowana większość pracowników transgranicznych i sezonowych, których dotknęły skutki gospodarcze pandemii COVID-19, nie była dotychczas w stanie uzyskać dostępu do odpowiedniej ochrony socjalnej i uprawnień w zakresie bezpieczeństwa z powodu utrudnionej koordynacji między instytucjami zabezpieczenia społecznego w państwach członkowskich, która dodatkowo pogorszyła się w wyniku pandemii; mając na uwadze, że pracownicy transgraniczni i sezonowi znaleźli się w sytuacji, w której niekoniecznie kwalifikują się do objęcia tymczasowymi środkami wsparcia, takimi jak systemy skróconego czasu pracy, dostosowane świadczenia dla bezrobotnych i środki ułatwiające pracę z domu;
- N. mając na uwadze, że w dobie kryzysu niektóre państwa członkowskie podjęły działania w celu rozwiązania problemów, z którymi borykają się pracownicy transgraniczni i migrujący pracownicy sezonowi w związku z kryzysem spowodowanym COVID-19, oraz dostrzegają rolę tej grupy pracowników w społeczeństwie;
- O. mając na uwadze, że kryzys poważnie dotknął również pracowników przygranicznych i regiony przygraniczne UE pod względem zatrudnienia, dostępu do miejsca pracy i telepracy, a także spowodował niepewności prawa w odniesieniu do obowiązujących systemów zabezpieczenia społecznego i systemów podatkowych;
- P. mając na uwadze, że w europejskim sektorze rolnictwa odnotowuje się niekiedy dochody poniżej średniej w połączeniu z długim czasem pracy, wysoką liczbą wypadków i chorób oraz niskim poziomem uczestnictwa w programach edukacyjnych i szkoleniowych, zwłaszcza w przypadku pracowników transgranicznych i sezonowych; mając na uwadze, że złe warunki pracy w sektorze rolnictwa są jedną z głównych przyczyn niedoboru pracowników w niektórych państwach członkowskich;
- Q. mając na uwadze, że nie istnieje ogólnoeuropejski system stałego gromadzenia danych ani cyfrowy system lokalizacji w celu zapewnienia odpowiednich danych na temat łącznej liczby pracowników transgranicznych i sezonowych, których dotyczy ten problem; nie ma też systemu umożliwiającego pracownikom proste i szybkie ustalenie statusu ich zabezpieczenia społecznego oraz ubieganie się o różne świadczenia, do których nabyli prawo przed rozpoczęciem kryzysu; mając na uwadze, że zbyt często

gminy nie mają informacji na temat pracowników transgranicznych i sezonowych mieszkających i pracujących na ich terenie;

- R. mając na uwadze, że istnieje ryzyko, iż kryzys pogłębi istniejące problemy dotyczące traktowania pracowników transgranicznych i sezonowych przez niektóre agencje rekrutacyjne i pracodawców lokalnych;

Ochrona praw, zapewnienie bezpieczeństwa i egzekwowanie obowiązujących przepisów

1. z zadowoleniem przyjmuje stałe wytyczne Komisji w ramach ciągłej koordynacji wspólnej reakcji UE na wybuch epidemii COVID19, w szczególności w odniesieniu do wprowadzenia w życie zasady równego traktowania i niedyskryminacji oraz swobodnego i sprawiedliwego przepływu pracowników; podkreśla, że kontrole graniczne, badania przesiewowe i ograniczenia przemieszczania muszą być proporcjonalne i stosowane jako narzędzie nadzwyczajne oraz że należy przywrócić wszelką swobodę przemieszczania się, gdy tylko zostanie to uznane za bezpieczne w świetle stanu epidemii COVID-19 w danym kraju; przypomina, że zasada równego traktowania nie ogranicza się do pracowników transgranicznych i sezonowych tylko w kluczowych sektorach i zawodach, ale obejmuje wszystkich pracowników, którzy muszą przekraczać granice wewnętrzne, biorąc pod uwagę, że sektory te są również otwarte dla pracowników lokalnych w przyjmującym państwie członkowskim, w którym pracują; wzywa państwa członkowskie, które jeszcze tego nie uczyniły, do jak najszybszego zniesienia wszelkich ograniczeń podróżowania oraz środków dyskryminujących pracowników transgranicznych i sezonowych, aby uniknąć niedoborom siły roboczej w kluczowych sektorach i z korzyścią dla pracowników, przy jednoczesnym zapewnieniu im bezpieczeństwa i ochrony;
2. wzywa Komisję i państwa członkowskie do wdrożenia środków mających na celu zapewnienie, aby pracownicy transgraniczni i sezonowi oraz przedsiębiorcy prowadzący działalność gospodarczą na własny rachunek byli objęci odpowiednią ochroną przed COVID-19 i skutkami pandemii, w tym łatwego dostępu do testów, a także aby byli oni informowani w zrozumiałym dla nich języku o zagrożeniach oraz o obowiązujących środkach ostrożności; podkreśla, że w grupie pracowników przygranicznych i sezonowych szczególnie podatni na zagrożenia są młodzi pracownicy i kobiety; wzywa ponadto do przyjęcia środków mających na celu zapewnienie tym pracownikom ochrony bezpieczeństwa i higieny podczas podróży do miejsca zakwaterowania, godziwych warunków mieszkaniowych, warunków umożliwiających zachowanie dystansu społecznego w miejscach zatrudnienia innych niż miejsce zamieszkania, a także wzywa do zapewnienia rozwiązań w zakresie repatriacji, tak aby w razie konieczności nie odbywała się ona na koszt pracownika; podkreśla, że należy przestrzegać obowiązujących przepisów dotyczących dostępu do praw socjalnych, w tym ich przeniesienia; podkreśla, że nie można odcinać się od pracowników transgranicznych i sezonowych tylko dlatego, że jako obywatele UE skorzystali ze swobody przemieszczania się;
3. wzywa Komisję i państwa członkowskie do wspierania pracy partnerów społecznych i organizacji społeczeństwa obywatelskiego aktywnie działających w tym obszarze, aby zagwarantować, że wszyscy pracownicy, którzy utknęli na ich terytorium w wyniku kryzysu lub z innego powodu, będą mieli odpowiedni i pilny dostęp do usług publicznych, wsparcia związków zawodowych, godnych warunków mieszkaniowych, wyposażenia ochronnego, posiłków i opieki zdrowotnej; z zadowoleniem przyjmuje

zaangażowanie partnerów społecznych w rozwiązywanie problemów sektorowych dotyczących mobilności oraz praw pracowników transgranicznych i sezonowych;

4. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zapewnienia, by w dobie COVID-19 pracownicy sezonowi z państw trzecich byli traktowani na równi z obywatelami UE, zgodnie z dyrektywą 2014/36/UE, przypominając, że pracownicy ci mają takie same prawa pracownicze i socjalne jak obywatele UE;
5. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zapewnienia w trybie pilnym właściwego wdrożenia i egzekwowania obowiązujących przepisów UE w odniesieniu do praw pracowników transgranicznych i sezonowych, w szczególności w odniesieniu do prawa do równego wynagrodzenia za taką samą pracę w tym samym miejscu, w tym za pośrednictwem wspólnych uzgodnionych inspekcji pracy na szczeblu krajowym i transgranicznym; podkreśla, że należy podjąć jasne działania w celu zapewnienia, aby pracownicy rozumieli wszystkie informacje dotyczące zawartych umów i wynikających z nich praw i obowiązków oraz mieli do nich pełny dostęp przed wyjazdem do pracy, a także aby umowy te były udostępniane podmiotom zajmującym się ochroną pracy na danym obszarze zatrudnienia; wzywa państwa członkowskie do zwiększenia zdolności inspekcji pracy oraz do priorytetowego traktowania sektorów, w których prawa pracowników są zagrożone;
6. wzywa Komisję do monitorowania wdrażania wytycznych w sprawie swobodnego przepływu pracowników w czasie epidemii COVID-19, a w szczególności do wydania nowych szczegółowych wytycznych dla pracowników transgranicznych i sezonowych oraz przedsiębiorców transgranicznych i osób prowadzących działalność na własny rachunek, pracodawców i państw członkowskich w kontekście COVID-19, w szczególności w odniesieniu do swobodnego i uczciwego przepływu, godnych warunków mieszkaniowych, obowiązujących warunków pracy i zatrudnienia oraz wymogów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym konieczności zachowania bezpiecznej odległości między osobami w czasie transportu, w miejscu zamieszkania i pracy, zabezpieczenia społecznego i koordynacji, dostępu do opieki zdrowotnej i świadczenia opieki zdrowotnej, dostarczania informacji takich jak pisemne instrukcje i ogłoszenia w miejscu pracy przeznaczone dla pracowników i sporządzone w zrozumiałym dla nich języku, a także do wymiany najlepszych praktyk; podkreśla, że należy w pełni włączyć partnerów społecznych w opracowywanie tych wytycznych;
7. wzywa państwa członkowskie do zapewnienia pracownikom transgranicznym i sezonowym dobrych miejsc kwatowania, których koszty będą odrębne od wynagrodzenia i które będą gwarantowały godne warunki mieszkania oraz ochronę prywatności, a także będą przedmiotem pisemnej umowy najmu egzekwowanej przez inspektoraty pracy; wzywa także do ustanowienia norm w tym zakresie;
8. wzywa Komisję do zadbania o to, by Europejski Urząd ds. Pracy stał się w pełni operacyjny, co należy potraktować jako priorytet, oraz by w ramach swoich działań dostarczał istotnych informacji na temat praw i obowiązków osób, których dotyczy transgraniczna mobilność pracowników, w tym za pośrednictwem wspólnej ogólnounijnej strony internetowej, która powinna umożliwiać dostęp do źródeł informacji i usług na szczeblu unijnym i krajowym; stwierdza brak zharmonizowanej procedury zgłaszania nadużyć i utrudnień; w związku z tym zwraca się do Europejskiego Urzędu ds. Pracy, aby we współpracy z właściwymi organami państw członkowskich stworzył europejski instrument na potrzeby pracowników

transgranicznych pozwalający na anonimowe zgłaszanie nadużyć oraz aby wdrożył art. 8 ust. 1 rozporządzenia (UE) 2019/1149 z zamiarem przeprowadzania wspólnych lub uzgodnionych inspekcji w przypadkach zgłoszonych mu potencjalnych nadużyć;

9. wzywa Komisję do zaproponowania długofalowych rozwiązań w celu rozwiązania problemu nadużyć związanych z podwykonawstwem oraz w celu ochrony pracowników sezonowych i transgranicznych zatrudnionych na wszystkich ogniwach łańcucha podwykonawców i łańcucha dostaw;

Promowanie sprawiedliwej mobilności i wzmocnienie rynku wewnętrznego

10. wzywa państwa członkowskie i Komisję do przygotowania się na ewentualne przyszłe fale COVID-19 i ponownie wzywa do koordynacji krajowych środków podejmowanych na granicach oraz do opracowania środków bezpieczeństwa dla pracowników mobilnych, w tym bezpiecznego schronienia; zauważa, że należy stworzyć zasady postępowania w sytuacji awaryjnej dotyczące stałej mobilności polegające na wyznaczeniu i utrzymaniu „zielonych korytarzy”, a także na wprowadzeniu środków bezpieczeństwa oraz dobrze pomyślanych i nagłaśnianych warunków podróżowania; podkreśla w związku z tym kluczową rolę władz regionalnych i lokalnych oraz istniejących organów transgranicznych, w tym w prowadzeniu i regularnym aktualizowaniu spisów wszystkich pracowników transgranicznych i sezonowych zarejestrowanych w gminach, w których mieszkają; podkreśla, że hasłem przewodnim przyświecającym wszelkim działaniom podejmowanym w związku z kryzysem i w dążeniu do ożywienia gospodarczego powinny być zdrowie i bezpieczeństwo wszystkich pracowników oraz poszanowanie i skuteczne egzekwowanie wszystkich stosownych warunków pracy, przy czym uznaje szczególnie trudną sytuację pracowników transgranicznych i mobilnych podczas pandemii COVID-19 i w jej następstwie;
11. przypomina o znaczeniu i potrzebie dobrej współpracy z państwami trzecimi, w których pracuje znaczna liczba pracowników transgranicznych, tj. państwami Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG), Szwajcarią i Zjednoczonym Królestwem;
12. podkreśla potrzebę dobrej współpracy między państwami członkowskimi w zakresie gromadzenia danych dotyczących pracowników transgranicznych i sezonowych w celu zniwelowania różnic między praktykami krajowymi, uzyskania lepszego dostępu do istniejących informacji oraz stworzenia przewidywalnego i dostępnego wewnętrznego rynku pracy; wzywa Europejski Urząd ds. Pracy do odegrania aktywnej roli w gromadzeniu i koordynowaniu danych w celu przeprowadzenia analizy mobilności pracowników i oceny ryzyka zgodnie z jego zadaniami określonymi w rozporządzeniu ustanawiającym;
13. uważa, że po to, by chronić pracowników transgranicznych i sezonowych, pracodawcy potrzebują również jasnych przepisów i jasności prawa; zwraca się do państw członkowskich o gromadzenie i aktualizowanie informacji na temat wszystkich takich przepisów, w tym związanych z COVID-19 i ograniczeniem podróży, na stronach internetowych właściwych instytucji krajowych; zwraca się do Komisji o zbadanie możliwości stworzenia portalu lub aplikacji mobilnej, które byłyby w stanie zestawiać dane z państw członkowskich w celu dostarczania obywatelom UE w czasie rzeczywistym dokładnych informacji o ograniczeniach podróży wraz z opcjami podróży oraz dostępnymi trasami w przypadku częściowego lub całkowitego przywrócenia

środków nadzwyczajnych;

14. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zadbania o to, by pracownicy transgraniczni, w szczególności pracownicy przygraniczni oraz osoby pracujące na własny rachunek dotknięte kryzysem włącznie z osobami pracującymi zdalnie z kraju zamieszkania, mieli dostęp do stosownych systemów zabezpieczenia społecznego, praw pracowniczych i systemów podatkowych, byli pewni co do tego, pod które organy zabezpieczenia społecznego podlegają, mogli korzystać z systemu skróconego czasu pracy na takich samych warunkach jak inni pracownicy i by ich czasowy pobyt w państwie członkowskim zamieszkania w wyniku pandemii nie miał negatywnego wpływu na ich prawa podatkowe lub socjalne; domaga się, by czas pracy zdalnej zza granicy był liczony tak, jakby była ona wykonywana w kraju pracy;

Odporność, e-rozwiązania i zapewnienie przejrzystości

15. wzywa Komisję do pilnego przeprowadzenia badania ogólnej sytuacji pracowej oraz warunków bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników transgranicznych i sezonowych, w tym roli agencji pracy tymczasowej, agencji pośrednictwa pracy oraz innych pośredników i podwykonawców, w celu zidentyfikowania luk w ochronie oraz ewentualnej potrzeby dokonania przeglądu obowiązujących ram prawnych, takich jak ramy prawne bezpieczeństwa i higieny pracy, dyrektywa 2014/36/UE w sprawie pracy sezonowej i dyrektywa 2008/104/WE w sprawie pracy tymczasowej, a także w celu ich uodpornienia na pandemię; podkreśla, że zdobyte doświadczenia są ważne nie tylko w dobie kryzysu związanego z pandemią COVID-19, lecz również powinny wpłynąć na kształtowanie polityki oparte na analizie danych w celu wyeliminowania niedoskonałości przepisów unijnych i krajowych zarówno w czasie kryzysu, jak i w normalnej sytuacji;
16. podkreśla, że państwa członkowskie są odpowiedzialne za dopilnowanie, by ich systemy zabezpieczenia społecznego były stabilne, wiarygodne i odporne na sytuacje kryzysowe, oraz że UE odpowiada za wspólne przepisy mające na celu ochronę praw do zabezpieczenia społecznego w ramach przemieszczania się po Europie; wzywa obecne i przyszłe prezydencje Rady oraz państwa członkowskie do wypracowania wraz z Parlamentem szybkiego i wyważonego porozumienia co do proponowanej zmiany rozporządzeń (WE) nr 883/2004 i (WE) nr 987/2009 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, aby stworzyć unowocześnione i dostosowane do potrzeb przepisy sprzyjające sprawiedliwej mobilności i ochronie socjalnej wszystkich obywateli UE, a jednocześnie skutecznie przeciwdziałać nadużywaniu świadczeń z zabezpieczenia społecznego i naruszaniu praw socjalnych pracowników mobilnych; w związku z tym wzywa państwa członkowskie do pilnego wdrożenia wszystkich elementów systemu elektronicznej wymiany informacji dotyczących zabezpieczenia społecznego (EESSI) w celu zagwarantowania skuteczniejszej współpracy między instytucjami zabezpieczenia społecznego oraz szybszego, cyfrowego rozpatrywania indywidualnych przypadków z korzyścią dla osób w sytuacjach transgranicznych;
17. wzywa Komisję do uaktualnienia jej stron internetowych w kontekście pandemii COVID-19 oraz do ich odpowiedniego propagowania, do oferowania informacji o prawach pracowniczych i odpowiednich przepisach krajowych odnoszących się do pracowników transgranicznych i sezonowych, a także informacji o krajowych i regionalnych organach ds. ochrony pracy, jak również do stworzenia we współpracy z państwami członkowskimi łatwych w odbiorze kampanii informacyjnych mających na

celu uświadamianie pracowników transgranicznych i sezonowych co do ich praw, z udziałem partnerów społecznych i organizacji społeczeństwa obywatelskiego, którzy będą przekazywali te informacje dalej;

18. przypomina o znaczeniu właściwej ochrony sygnalistów w państwach członkowskich, w tym wśród pracowników transgranicznych i sezonowych; zachęca państwa członkowskie do wyjścia poza minimalne wymogi określone w dyrektywie 2019/1937 względem wszystkich pracowników niezależnie od ich statusu oraz do zbadania sposobów zastosowania krajowych przepisów w zakresie ochrony sygnalistów do pracowników transgranicznych lub sezonowych, którzy sygnalizują nadużycia; podkreśla potrzebę przejrzystego uwzględniania w umowach o pracę dostępnych opcji sygnalizowania nadużyć i otrzymywania wsparcia bez lęku przed represjami; podkreśla, że należy zapewnić tym pracownikom dostęp do związków zawodowych i organizacji społeczeństwa obywatelskiego również w kraju przyjmującym;
19. uważa, że stworzenie cyfrowego, dynamicznego systemu wymiany danych między państwami członkowskimi mogłoby ułatwić walkę z nadużyciami i nieprzebrzeganiem praw pracowników transgranicznych i sezonowych oraz z pracą nierejestrowaną, a także pomóc w zidentyfikowaniu właściwego systemu zabezpieczenia społecznego, któremu podlegają tacy pracownicy; w związku z tym wzywa Komisję do przygotowania, z myślą o przedstawieniu wniosku, wyczerpującej oceny skutków wprowadzenia cyfrowo identyfikowalnego europejskiego numeru zabezpieczenia społecznego; podkreśla, że zgodnie z ogólnym rozporządzeniem o ochronie danych¹ wszelkie dane osobowe mogą być wykorzystywane wyłącznie w określonym celu i wyłącznie przez właściwe organy systemu zabezpieczenia społecznego;
20. wzywa państwa członkowskie do transpozycji zmienionej dyrektywy o delegowaniu pracowników w sposób prawidłowy, terminowy i ambitny oraz do zapewnienia w ramach tej transpozycji całkowicie równego traktowania i ochrony pracowników delegowanych, w szczególności w trosce o przestrzeganie przewidzianego w art. 3 ust. 7 dyrektywy spoczywającego na pracodawcy obowiązku zwrotu pracownikom oddelegowanym kosztów faktycznie poniesionych w związku z delegowaniem, takich jak koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania, zgodnie z krajowym prawem lub praktyką mającą zastosowanie do stosunku pracy;
21. wskazuje na potrzebę zajęcia się przez Komisję, wraz z państwami członkowskimi, brakiem jasnych przepisów dotyczących zakładania agencji pracy tymczasowej i agencji pośrednictwa pracy ukierunkowanych na pracowników transgranicznych i sezonowych w UE; przypomina o istniejących dobrych praktykach, w ramach których na prowadzenie takiej działalności trzeba uzyskać pozwolenie świadczące wyraźnie o jej przejrzystości, wydawane przez specjalne organy administracyjne;
22. wzywa Komisję do zadbania o to, by w ramach strategii „od pola do stołu” oraz zbliżającego się przeglądu wspólnej polityki rolnej została uwzględniona kwestia pracowników rolnych w Europie, w tym pracowników sezonowych, migrujących i

¹ Rozporządzenie (UE) 2016/679 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 27 kwietnia 2016 r. o ochronie osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. L 119 z 4.5.2016, s. 1).

innych pracowników mobilnych;

23. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zwalczania negatywnego wizerunku pracowników sezonowych i transgranicznych, tam gdzie jest rozpowszechniony; zauważa, że państwa członkowskie zamieszkania są odpowiedzialne za zapewnienie pracownikom transgranicznym i sezonowym odpowiedniego dostępu do informacji dotyczących pracy i zabezpieczenia społecznego; podkreśla znaczenie wsparcia dla pracowników transgranicznych i sezonowych w razie wypadków przy pracy oraz pomocy w zakresie repatriacji i reintegracji, a jednocześnie za zagwarantowanie poszanowania ich praw przez agencje pośrednictwa pracy, podwykonawców i innych pośredników działających na terytorium tych państw;

o

o o

24. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie, Radzie Europejskiej i Komisji.