



ELFOGADOTT SZÖVEGEK

P9_TA(2024)0052

Az Európai Munkaügyi Hatóság megbízatásának felülvizsgálata

Az Európai Parlament 2024. január 18-i állásfoglalása az Európai Munkaügyi Hatóság megbízatásának felülvizsgálatáról (2023/2866(RSP))

Az Európai Parlament,

- tekintettel a szociális jogok európai pillérére, amelyet a Parlament, a Tanács és a Bizottság 2017. november 17-én hirdetett ki ünnepélyesen,
- tekintettel a Bizottság a szociális jogok európai pillérének megvalósítására irányuló cselekvési tervről szóló, 2021. március 4-i közleményére (COM(2021)0102),
- tekintettel az Európai Tanács 2021. május 8-i Portói Nyilatkozatára,
- tekintettel „A szociális Európáról szóló ütemtervről: két évvel a portói szociális csúcstalálkozó után” című, 2023. május 11-i állásfoglalására¹,
- tekintettel a „Hathatós munkaügyi ellenőrzések: az európai munkakörülmények javítására irányuló stratégia” című, 2014. január 14-i állásfoglalására²,
- 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 rendeletre³,
- tekintettel az Európai Munkaügyi Hatóság létrehozásáról szóló európai parlamenti és tanácsi rendeletre irányuló 2018. március 13-i bizottsági javaslatra (COM(2018)0131) és az azt kísérő hatásvizsgálatra (SWD(2018)0068),
- tekintettel az Európai Munkaügyi Hatóság 2019., 2020., 2021. és 2022. évi konszolidált éves tevékenységi jelentésére,
- tekintettel a határon át ingázó és idénymunkások Covid19-válsággal összefüggő európai védelméről szóló 2020. június 19-i állásfoglalására⁴,

¹ HL C, C/2023/1072., 2023.12.15., ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2023/1072/oj>.

² HL C 482., 2016.12.23., 31. o.

³ HL L 186., 2019.7.11., 21. o.

⁴ HL C 362., 2021.9.8., 82. o.

- tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 45. cikkének (2) bekezdésére, amely kimondja, hogy a szabad mozgás „magában foglalja az állampolgárság alapján történő minden megkülönböztetés megszüntetését a tagállamok munkavállalói között a foglalkoztatás, a javadalmazás, valamint az egyéb munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében”,
 - tekintettel eljárási szabályzata 132. cikkének (2) bekezdésére,
 - tekintettel a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság állásfoglalási indítványára,
- A. mivel 2021-ben mintegy 10 millió munkaképes korú uniós polgár élt más tagállamban¹; mivel az utóbbi években nőtt az EU-ban élő és dolgozó harmadik országbeli polgárok száma; mivel 2022-ben 9,93 millió harmadik országbeli polgárt foglalkoztattak az uniós munkaerőpiacon, ami a teljes munkaképes korú népesség 5,1%-ának felel meg²; mivel a harmadik országokból származó munkavállalók még nem tartoznak az Európai Munkaügyi Hatóság (ELA) hatáskörébe, bár a munkavállalói mobilitással és munkakörülményekkel kapcsolatos problémáik gyakran hasonlóak az uniós munkavállalókéhoz;
- B. mivel a munkavállalók szabad mozgása és a szolgáltatásnyújtás szabadsága kettő az EU négy alapvető szabadsága közül; mivel ezek a szabadságok elengedhetetlenek az egységes piac megfelelő működéséhez; mivel ezek az uniós integráció fő vívmányai közé tartoznak;
- C. mivel a munkavállalók mobilitását akadályozhatja a tagállamok szociális biztonsági rendszerei közötti elégtelen koordináció; mivel a szociális biztonsággal kapcsolatos jogok és jogosultságok hordozhatóságát érintő kérdések visszatartják azokat a munkavállalókat, akik egy másik tagállamban kívánnak dolgozni;
- D. mivel a Parlament többször kérte egy olyan uniós szintű társadalombiztosítási azonosító jel létrehozását, amely lehetővé teszi a munkavállalók, foglalkoztatási státuszuk és szociális biztonsági jogaik könnyű azonosítását;
- E. mivel a munkaerő mobilitása fellendíti a gazdasági növekedést és az EU egészének javát szolgálja a munkaerő-kínálat és -kereslet kiegyensúlyozása révén; mivel a munkavállalói mobilitás rossz munkakörülményekhez és az utazó munkavállalók kizsákmányolásához is vezethet a hatályos jogszabályokkal való visszaélés és azok megkerülése, illetve a munkavállalók jogaikkal és az alkalmazandó kollektív szerződésekkel kapcsolatos tájékoztatásának hiánya révén;
- F. mivel a megkülönböztetésmentességen és az egyenlő munkáért járó egyenlő díjazás elvén alapuló tisztességes mobilitás és tisztességes verseny biztosítása továbbra is kihívást jelent a 27 különböző munkaerőpiaci rendszer, nemzeti szabályozás és gyakorlat eredményeként; mivel a munkavállalók munkaügyi és szociális jogaira vonatkozó uniós jogszabályokat valamennyi tagállamban és a határokon átnyúló helyzetekben is megfelelően végre kell hajtani és érvényesíteni kell; mivel az Európai Munkaügyi Hatóságnak ösztönöznie kell a hatékony határokon átnyúló együttműködés

¹ Európai Bizottság, „Annual Report on Intra-EU Labour Mobility 2022” (2022. évi éves jelentés az EU-n belüli munkavállalói mobilitásról), A Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatósága, 2022.

² Európai Bizottság, „Uniós statisztikák a migrációról”, 2023. május.

innovatív megközelítéseinek alkalmazását, valamint az információgyűjtést, -elemzést és -cserét; mivel nem áll rendelkezésre elegendő támogató szolgáltatás az utazó munkavállalók, különösen a harmadik országok állampolgárai számára, például a jogi, szociális és pszichológiai tanácsadás;

- G. mivel a szociális jogok 2017-ben Göteborgban kihirdetett európai pillére 20 elvet határoz meg, és szociális szabálykönyvet fogalmaz meg egy erős, szociális, méltányos és inkluzív Európa megvalósítása érdekében; mivel az egyenlő jogok, az esélyegyenlőség és a munkaerőpiachoz való hozzáférés, a méltányos munkafeltételek, a szociális védelem, a befogadás és a szociális partnerek autonómiája az EU Szerződésben rögzített sarokkövei;
- H. mivel a nemzeti végrehajtó szervek, például a munkaügyi és társadalombiztosítási felügyelőségek, valamint a munkaügyi és társadalombiztosítási ellenőrzésekben részt vevő szociális partnerek nem mindig rendelkeznek a szükséges erőforrásokkal, és ezért esetenként nehezen tudják hatékonyan érvényesíteni a nemzeti és uniós jogot, különösen határokon átnyúló helyzetekben; mivel a hatékony érvényesítéshez megfelelő erőforrásokra, a tagállamok és valamennyi érdekelt fél közötti strukturált együttműködésre és rendszeres és biztonságos információcserére van szükség;
- I. mivel az Európai Munkaügyi Hatóságot azzal a céllal hozták létre, hogy a tisztességes és jól működő munkaerőpiacok és jóléti rendszerek támogatása, a munkavállalók védelme és a tisztességes verseny biztosítása érdekében megkönnyítse a munkajog hatékony érvényesítése terén folytatott határokon átnyúló együttműködést, beleértve a közös és összehangolt ellenőrzéseket és a munkaerő-mobilitással kapcsolatos információk tagállamok közötti cseréjét;
- J. mivel a tagállamoknak támogatást, tájékoztatást és tanácsadást kell nyújtaniuk a munkavállalók és a munkáltatók számára; mivel sem az ELA, sem az érintett szakszervezetek nem rendelkeznek elegendő erőforrással ahhoz, hogy az egyének számára információs szolgálatot működtessenek;
- K. mivel az Európai Munkaügyi Hatóság az alapító rendelete alapján hozzájárul az Unión belüli méltányos munkaerő-mobilitás biztosításához, valamint támogatja a tagállamokat és a Bizottságot az Unión belüli szociális biztonsági rendszerek összehangolásában; mivel az Európai Munkaügyi Hatóság számos ezzel kapcsolatos feladatot végez, többek között a munkavállalói mobilitással kapcsolatos információkhoz való hozzáférés megkönnyítését a magánszemélyek, a munkáltatók és a szociális partnerek számára, a tagállamok támogatását a határokon átnyúló munkaközvetítés előmozdításában és az Európai Foglalkoztatási Szolgálat (EURES) koordinálását, a tagállamok közötti együttműködés és információcsere elősegítését, az összehangolt és közös ellenőrzések koordinálását és támogatását, a határokon átnyúló munkaerő-mobilitással kapcsolatos kérdések elemzését és kockázatértékelését, a tagállamok támogatását a munkavállalói mobilitással kapcsolatos kapacitásépítésben és a be nem jelentett munkavégzés kezelésében, valamint közvetítést a tagállamok között a vonatkozó uniós jog alkalmazásával kapcsolatban felmerülő vitákban;
- L. mivel az Európai Munkaügyi Hatóság még nem érte el teljes működési potenciálját; mivel a tagállamok együttműködésének és részvételének önkéntes jellege, valamint az érintett munkavállalókra és vállalkozásokra vonatkozó adatok bekérésére és feldolgozására vonatkozó korlátozott jogai miatt az Európai Munkaügyi Hatóság

tevékenységei és hatása korlátozottak; mivel az Európai Munkaügyi Hatóság jogi kerete nem teszi lehetővé, hogy saját kezdeményezésére végezzen vizsgálatokat, vagy foglalkozzon a harmadik országokból származó munkaerő-migrációval kapcsolatos kérdésekkel;

- M. mivel a munkaügyi ellenőrzések elvégzésére vonatkozó szabályok és gyakorlatok tagállamonként jelentősen eltérőek, csakúgy, mint az ELA és a nemzeti hatóságok közötti együttműködés;
- N. mivel az Európai Bankhatóság felhatalmazást kapott arra, hogy saját kezdeményezésére végezzen vizsgálatokat; mivel egyes európai ügynökségek, például az Europol hozzáférnek a belső piaci információs rendszer adatbázisához, és jogosultak személyes adatokat kezelni; mivel az Európai Munkaügyi Hatóság nem rendelkezik hasonló jogokkal;
- O. mivel a szociális partnereknek nem kell először kimeríteniük a belföldi jogérvényesítési lehetőségeket, mivel a határokon átnyúló esetekre bármikor felhívhatják az Európai Munkaügyi Hatóság figyelmét határokon átnyúló ellenőrzések kezdeményezése céljából; mivel az uniós, ágazati és nemzeti szociális partnerek időben történő, szisztematikus és strukturális bevonása elengedhetetlen az Európai Munkaügyi Hatóság hatékonyságának javításához;
- P. mivel a be nem jelentett munkavégzés elleni európai platform beépült az Európai Munkaügyi Hatóságba; mivel a be nem jelentett munkavégzés továbbra is súlyos probléma az EU-ban; mivel egyes ágazatokat, például a vendéglátást, az építőipart, a turizmust, a gondozást és a háztartáshoz kapcsolódó szolgáltatások jobban érintettek, mint mások;
- Q. mivel az Európai Munkaügyi Hatóság felméréseit és elemzéseit gyakran külső vállalkozóknak szervezik ki, ami megakadályozza a hatóságot abban, hogy saját szakértelmet építsen ki, és megkérdőjelezheti függetlenségét;
- R. mivel az Európai Munkaügyi Hatóság létrehozásának egyik célja az volt, hogy kezelje a munkavállalói mobilitás és a szociális biztonsági rendszerek összehangolásáért felelős nemzeti hatóságok közötti elégtelen információcserét annak biztosítása érdekében, hogy minden rendelkezésre álló eszközt a lehető leghatékonyabban használjanak fel azokon a területeken, ahol az Európai Munkaügyi Hatóság hozzáadott értéket tud nyújtani;
- S. mivel az EU-ban egyre nagyobb a munkaerőhiány és a strukturális munkaerőhiány; mivel az EURES központi szerepet játszhat a munkaerő mobilitásának és a határokon átnyúló munkaközvetítésnek az előmozdításában; mivel az Európai Munkaügyi Hatóság nem képes ügyfélszolgálati szolgáltatásokat nyújtani az egyes álláskeresőknél és vállalkozásoknál; mivel nem sikerült teljes mértékben kihasználni az EURES-ben rejlő lehetőségeket; mivel a nemzeti hatóságoknak, a munkaközvetítő ügynökségeknek és a szociális partnereknek erőteljesebben elő kell mozdítaniuk az EURES használatát;
- T. mivel a Bizottság 2024. augusztus 1-ig, majd azt követően ötévente az (EU) 2019/1149 rendelet 40. cikkével összhangban célkitűzései, megbízatása és feladatai tükrében értékeli az Európai Munkaügyi Hatóság teljesítményét; mivel a Bizottság értékelésének figyelembe kell vennie az Európai Munkaügyi Hatóság és az érintett érdekelt felek hozzájárulásait és különösen azt kell értékelnie, hogy szükség van-e az ELA

megbízásának és tevékenységi körének módosítására, például az ágazatspecifikus szükségletekre való kiterjesztésére; mivel az értékelésnek további szinergiákat és lehetőségeket is fel kell tárnia a foglalkoztatás, a szociálpolitika és az alapvető jogok területén működő más ügynökségekkel való együttműködésre, és meg kell határoznia, hogy az Európai Munkaügyi Hatóság tevékenységei hol teremthetnek nagyobb hozzáadott értéket a nemzeti hatóságok számára;

- U. mivel az értékelésnek ki kell terjednie az Európával és az Eurojusttal folytatott információcsere terén folytatott együttműködés kiterjesztésére bűncselekmények esetében, különösen például az építőiparban megjelenő a szervezett bűnözés esetén, valamint az európai támogatások érintettsége esetén az Európai Ügyészséggel;
- V. mivel „A szociális Európáról szóló ütemtervről: két évvel a portói szociális csúcstalálkozó után” című, 2023. május 11-i állásfoglalásában a Parlament kiemelte egy jól működő és hatékony Európai Munkaügyi Hatóság jelentőségét; mivel a Parlament már felhívta a Bizottságot, hogy használja ki a soron következő értékelés kínálta lehetőséget arra, hogy jogalkotási javaslatot nyújtson be az Európai Munkaügyi Hatóság alapító rendelete hatályának felülvizsgálatára és a benne rejlő lehetőségek teljes körű kiaknázásának lehetővé tételére, különös tekintettel kivizsgálási és vizsgálati hatáskörére;
 - 1. felhívja a Bizottságot, hogy a 2019 óta levont tanulságok, valamint az Európai Munkaügyi Hatóság megbízásának és működési kapacitásának folyamatban lévő értékelése alapján terjesszen elő javaslatot az Európai Munkaügyi Hatóság alapító rendeletének célzott felülvizsgálatára annak érdekében, hogy megerősítse megbízását és hozzáadott értékét a nemzeti hatóságok számára annak érdekében, hogy teljes mértékben teljesíteni tudja a méltányos munkavállalói mobilitás biztosítására irányuló küldetését;
 - 2. kéri az Európai Munkaügyi Hatóság megbízásának jelentős megerősítését annak biztosítása érdekében, hogy hozzáadott értéket nyújtson a nemzeti végrehajtó hatóságok számára azáltal, hogy lehetővé teszi számára az uniós jog állítólagos megsértésének vagy alkalmazása elmulasztásának kivizsgálását, valamint a határokon átnyúló ügyek kivizsgálását és ellenőrzését saját kezdeményezésére, az illetékes nemzeti hatóságok értesítését követően, különösen az uniós jog megsértésével kapcsolatos esetekben, vagy ha az illetékes nemzeti hatóságok nem követték nyomon az uniós jog állítólagos megsértését vagy alkalmazásának elmulasztását; hangsúlyozza, hogy folyamatosan tájékoztatni kell az illetékes nemzeti hatóságokat és a szociális partnereket az Európai Munkaügyi Hatóság joghatóságuk alá tartozó vizsgálatairól, és biztosítani kell, hogy az illetékes nemzeti hatóságok a nemzeti jogszabályokat és gyakorlatokat követve haladéktalanul átadják az Európai Munkaügyi Hatóságnak az általa a vizsgálathoz szükségesnek ítélt információkat;
 - 3. emlékeztet, hogy néhány tagállamban a munkaügyi ellenőrzéseket a szociális partnerek végzik; hangsúlyozza annak fontosságát, hogy az ELA és az illetékes nemzeti hatóságok hatékonyan együttműködjenek a szociális partnerekkel, tiszteletben tartva azok autonómiáját, jogait és előjogait, a nemzeti iparági kapcsolatokkal összhangban;
 - 4. emlékeztet, hogy az Európai Munkaügyi Hatóság tevékenységi köre az alapító rendeletben említett uniós jogi aktusokra korlátozódik; megjegyzi azonban, hogy a hatóság gyakran szembesül harmadik országbeli polgárok munkakörülményeivel

kapcsolatos problémákkal, akik esetében a vonatkozó munkaügyi jogszabályok alkalmazandók; ezért kéri az Európai Munkaügyi Hatóság megbízatásának kiterjesztését a harmadik országbeli állampolgárok munkaerő-mobilitására, különös tekintettel a színlelt kiküldetés és a színlelt önfoglalkoztatás megszüntetésére; hangsúlyozza, hogy jobban kell támogatni a tagállamokat a vonatkozó uniós jog alkalmazásában, és megbízatásába kifejezetten bele kell foglalni a munkajogra vonatkozó ágazatspecifikus jogszabályokat a munkavállalói mobilitással összefüggésben, például a közlekedési, az építőipari és a mezőgazdasági ágazatban, valamint a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés tekintetében;

5. hangsúlyozza, hogy biztosítani kell az Európai Munkaügyi Hatóság által támogatott vagy segített összehangolt és közös ellenőrzések megfelelő nyomon követését; hatékony eljárásokra szólít fel annak biztosítása érdekében, hogy a tagállamok közigazgatási vagy jogi eljárásai révén megfelelően kezeljék a munkavállalói mobilitásra vonatkozó nemzeti és uniós jogszabályok észlelt megsértését; hangsúlyozza, hogy az Európai Munkaügyi Hatóságot fel kell hatalmazni arra, hogy jogsértés gyanúja esetén közigazgatási és jogi eljárásokat kezdeményezzen; hangsúlyozza, hogy az Európai Munkaügyi Hatóságnak a megbízatása keretében támogatnia kell a kifizetetlen bérek és társadalombiztosítási járulékok behajtását a határokon átnyúló esetekben, például a rendelkezésre álló információk és bizonyítékok rendelkezésre bocsátásával;
6. hangsúlyozza, hogy az Európai Munkaügyi Hatóságnak alaposan meg kell vizsgálnia a szociális partnerszervezetek által tudomására hozott ügyeket, az illetékes nemzeti hatóságokkal közös és összehangolt ellenőrzések indításával vagy önállóan végzett vizsgálatokkal; kiemeli, hogy a szociális partnerek számára lehetővé kell tenni, hogy az Európai Munkaügyi Hatóság vizsgálatát vagy ellenőrzését kérjék; hangsúlyozza, hogy a szociális partnereknek nyomonkövetési tájékoztatást kell kapniuk az eljárásokról, és amennyiben az Európai Munkaügyi Hatóság elutasít egy kérelmet, átfogó indokolást kell kapniuk;
7. hangsúlyozza, hogy hatékony jogérvényesítésre, többek között visszatartó erejű pénzügyi szankciókra van szükség a munkaügyi jogszabályok be nem tartásának, a társadalombiztosítási kifizetések kijátszásának és a határokon átnyúló tevékenységek során elkövetett adócsalásoknak a megszüntetéséhez; sürgeti ezért az Európai Munkaügyi Hatóságot, hogy megbízatása keretében kezelje prioritásként a határokon átnyúló bűnüldözést és ellenőrzéseket, és működjön együtt más érintett uniós ügynökségekkel; hangsúlyozza, hogy az Európai Munkaügyi Hatóságnak az alkalmazandó uniós adatvédelmi szabályokkal összhangban nyilvántartást kell vezetnie azokról az esetekről, amikor megsértették a munkavállalói mobilitásra vonatkozó uniós és nemzeti jogszabályokat;
8. emlékeztet, hogy az Európai Munkaügyi Hatóság létrehozásáról szóló rendeletre irányuló bizottsági javaslat (10. cikk (7) bekezdés) kötelezővé tette az Európai Munkaügyi Hatóság számára, hogy jelentse a Bizottságnak és az érintett tagállam hatóságainak, ha „az uniós jog alkalmazása kapcsán szabálytalanság gyanúja merül fel, beleértve a hatáskörén túlmutató eseteket is”, amennyiben munkája során tudomást szerez ilyen szabálytalanságokról; sajnálja, hogy ez a rendelkezés nem szerepel az alapító rendelet elfogadott szövegében; hangsúlyozza, hogy az Európai Munkaügyi Hatóság alapító rendeletének felülvizsgálata során újra bele kellene foglalni ezt a rendelkezést;

9. felhív az uniós, ágazati és nemzeti szociális partnerek időben történő, szisztematikus és strukturális bevonására az ELA tevékenységének kidolgozásába és végzésébe hatékonyságának javítása érdekében; felhívja az illetékes nemzeti hatóságokat, hogy e tekintetben szorosabban működjenek együtt nemzeti szociális partnereikkel, hiszen azok szakértelemmel rendelkeznek a munkajog területén;
10. felhívja a tagállamokat, hogy ismerjék el az Európai Munkaügyi Hatóság hozzáadott értékét, javítsák az illetékes hatóságaik és az ELA közti együttműködést, és nemzeti szinten biztosítsanak elegendő forrást arra, hogy az illetékes hatóságok rendelkezzenek az együttműködéshez és a hatékony fellépéshez szükséges eszközökkel, kapacitással és struktúrákkal; emlékeztet, hogy a nemzeti összekötő tisztviselők kulcsszerepet játszanak a tagállamok és az Európai Munkaügyi Hatóság közötti együttműködés elősegítésében azáltal, hogy nemzeti kapcsolattartó pontként járnak el, és elősegítik az Európai Munkaügyi Hatóság és a tagállamok közötti információcserét; emlékeztet, hogy a tagállamok által kirendelt nemzeti szakértőknek – például a nemzeti összekötő tisztviselőknek – segíteniük kell az Európai Munkaügyi Hatóságot feladatainak ellátásában, és nem dolgozhatnak tagállamuk irányítása vagy felügyelete alatt; hangsúlyozza, hogy az uniós szintű szociális partnerek számára lehetőséget kell biztosítani arra, hogy kinevezzenek egy-egy összekötő tisztviselőt;
11. megjegyzi, hogy a bizonytalan munka- és életkörülmények gyakoribbak a harmadik országbeli állampolgárok körében, akik például a munkáltatójuk által biztosított lakhatástól függenek; hangsúlyozza, hogy az Európai Munkaügyi Hatóságot fel kell hatalmazni a harmadik országbeli polgárok helyzetének kezelésére a hatályos uniós munkajog alapján, és hogy e tekintetben a tagállamokkal, a szociális partnerekkel és a civil társadalmi szervezetekkel való szoros együttműködésre van szükség; rámutat, hogy a tagállamok profitálhatnának az Európai Munkaügyi Hatóság azon képességéből, hogy információkat tud nyújtani a harmadik országbeli mobil munkavállalók munkakörülményeiről; hangsúlyozza, hogy az Európai Munkaügyi Hatóságnak képesnek kell lennie arra, hogy az alkalmazandó uniós adatvédelmi szabályokkal összhangban adatokat gyűjtsön és hozzáférjen a mobil munkavállalók – köztük harmadik országbeli állampolgárok – helyzetével kapcsolatban, valamint hogy támogassa a tagállamokat az egységes piacon dolgozó harmadik országbeli állampolgárokra vonatkozó hatályos jogszabályok jobb érvényesítésében; megjegyzi, hogy az Európai Munkaügyi Hatóság szerepet játszhat a tagállamok közötti együttműködés és információcsere megkönnyítésében is a harmadik országbeli állampolgárokhoz való hozzáféréseinek javításával kapcsolatban a munkaerő-mobilitással és munkakörülményekkel kapcsolatosan;
12. sajnálja, hogy a Bizottság nem követte nyomon a Parlament 2021. november 25-i állásfoglalását a szociális biztonság területén a digitális jogérvényesítés és a méltányos mobilitás javítása érdekében az európai társadalombiztosítási kártya bevezetéséről¹, illetve az európai társadalombiztosítási szám létrehozásáról szóló jogalkotási javaslatra irányuló ismételt felhívását; megismétli ezért a Bizottsághoz intézett felhívását, hogy haladéktalanul terjesszen elő egy ilyen javaslatot az Európai Munkaügyi Hatóság és a nemzeti hatóságok végrehajtási tevékenységeinek megkönnyítése, valamint a szociális biztonsági rendszerek koordinációjának lehetővé tétele és a tisztességes munkavállalói mobilitás megőrzése érdekében;

¹ HL C 224., 2022.6.8., 81. o.

13. rámutat, hogy a nemzetközi szereplőknek a munkaerő mobilitásához kapcsolódó kizsákmányoló, visszaélészerű és csalárd gyakorlatai nem mindig azonosíthatók könnyen és kezelhetők nemzeti szinten; ezért meggyőződése, hogy az Európai Munkaügyi Hatóság uniós szintű operatív elemzések révén hozzáadott értéket biztosíthat a kockázatnak kitett ágazatok és a tisztességtelen gyakorlatokat folytató szervezetek jobb azonosítása, valamint az ilyen esetek kezelésével kapcsolatos bevált gyakorlatok megosztása révén; sajnálja, hogy az Európai Munkaügyi Hatóságról szóló jelenlegi rendelet nem biztosít sem a működési kockázatelemzések elvégzéséhez szükséges megfelelő jogalapot, sem pedig nyomkövetési eljárásokat; emlékeztet, hogy az uniós jog mindennemű megszegése vagy megsértése a munkavállalói mobilitás területén vizsgálatokat és adott esetben visszatartó erejű szankciókat von maga után;
14. olyan egyértelmű rendelkezést szorgalmaz, amely lehetővé teszi az Európai Munkaügyi Hatóság számára a vizsgálatokhoz és az operatív elemzésekhez kapcsolódó adatok feldolgozását, összhangban a vonatkozó uniós adatvédelmi jogszabályokkal; kéri, hogy az Európai Munkaügyi Hatóság kapjon hozzáférést a belső piaci információs rendszerhez és más releváns adatbázisokhoz, feltéve, hogy biztosított az adatok bizalmas kezelése és az érintettek alapvető jogainak tiszteletben tartása; hangsúlyozza, hogy feladatainak időben történő és hatékony ellátása érdekében az Európai Munkaügyi Hatóságnak hozzá kell férnie a munkája szempontjából releváns valamennyi nemzeti adathoz, beleértve a tagállamok által végzett ellenőrzések és végrehajtási tevékenységek megállapításait is;
15. kiemeli, hogy az EURES fontos szerepet játszhat a munkaerőhiány és a strukturális munkaerőhiány kezelésében¹ Uniós-szerte, valamint a nemzeti munkaerőpiacokról és társadalombiztosítási rendszerekről szóló általános tájékoztatásban, továbbá a rendelkezésre álló munkahelyekről való valós idejű tájékoztatásban; hangsúlyozza egy felhasználóbarátabb EURES-portál fontosságát a mobil állásukeresők és a potenciális munkáltatók számára;
16. felszólít a tagállamok, a szociális partnerek és az Európai Munkaügyi Hatóság közötti jobb koordinációra és együttműködésre a munkavállalói mobilitással és a munkavállalók jogaival kapcsolatos tájékoztatás nyújtása terén a munkavállalók és a munkáltatók számára;
17. hangsúlyozza az uniós ügynökségek közötti hatékony együttműködés szükségességét a szinergiák megteremtése érdekében;
18. kéri az Europollal és az Eurojusttal folytatott információcsere terén folytatott együttműködés kiterjesztését bűncselekmények esetében, különösen például az építőiparban megjelenő a szervezett bűnözés esetén, valamint az európai támogatások érintettsége esetén az Európai Ügyészséggel;
19. hangsúlyozza, hogy az Európai Munkaügyi Hatóságnak elegendő forrásra, többek között saját személyzetére van szüksége feladatai ellátásához, különösen a munkajogi jogsértések felderítésére irányuló helyszíni ellenőrzésekhez; megállapítja, hogy az Európai Munkaügyi Hatóságnál a kirendelt nemzeti szakértők magas aránya jelentősen akadályozza közép- és hosszú távú tevékenységét; emlékeztet, hogy a kirendelt nemzeti

¹ EURES, „Jelentés a munkaerőhiányról és -többletről – 2022”, az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxembourg, 2023.

szakértők csak ideiglenes megbízással rendelkeznek, ami hozzájárulhat az intézményi következetlenséghez, veszélyeztetheti a működésbeli folytonosságot és az ELA alapvető feladatainak nehézkes teljesítéséhez vezethet; ezért felszólít arra, hogy kellő számú kirendelt nemzeti szakértői álláshelyet alakítsanak át állandó álláshellyé;

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