



---

## TEKSTY PRZYJĘTE

---

### **P8\_TA(2016)0346**

### **Dumping socjalny w UE**

### **Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 14 września 2016 r. w sprawie dumpingu socjalnego w Unii Europejskiej (2015/2255(INI))**

*Parlament Europejski,*

- uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE),
- uwzględniając art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej, a także art. 56, art. 153 ust. 5 i art. 154 TFUE,
- uwzględniając podstawową swobodę przepływu pracowników (art. 45 TFUE) oraz swobodny przepływ usług (art. 56 TFUE),
- uwzględniając art. 151 i 153 TFUE, a także art. 9 TFUE gwarantujące odpowiednią ochronę socjalną,
- uwzględniając dyrektywę 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług<sup>1</sup>,
- 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”)<sup>2</sup>,
- uwzględniając trwające wdrażanie dyrektywy 2014/67/UE,
- uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego<sup>3</sup>,
- uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w

---

<sup>1</sup> Dz.U. L 18 z 21.1.1997, s. 1.

<sup>2</sup> Dz.U. L 159 z 28.5.2014, s. 11.

<sup>3</sup> Dz.U. L 166 z 30.4.2004, s. 1.

sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego<sup>1</sup>,

- uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I)<sup>2</sup>,
- uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1072/2009 z dnia 21 października 2009 r. dotyczące wspólnych zasad dostępu do rynku międzynarodowych przewozów drogowych<sup>3</sup>,
- uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1071/2009 z dnia 21 października 2009 r. ustanawiające wspólne zasady dotyczące warunków wykonywania zawodu przewoźnika drogowego i uchylające dyrektywę Rady 96/26/WE<sup>4</sup>,
- uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 561/2006 z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniające rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) nr 2135/98, jak również uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85<sup>5</sup> oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/15/WE z dnia 11 marca 2002 r. w sprawie organizacji czasu pracy osób wykonujących czynności w trasie w zakresie transportu drogowego<sup>6</sup>,
- uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1008/2008 z dnia 24 września 2008 r. w sprawie wspólnych zasad wykonywania przewozów lotniczych na terenie Wspólnoty<sup>7</sup>,
- uwzględniając rozporządzenie Rady (EWG) nr 3577/92 z dnia 7 grudnia 1992 r. dotyczące stosowania zasady swobody świadczenia usług w transporcie morskim w obrębie państw członkowskich (kabotaż morski)<sup>8</sup>,
- uwzględniając wniosek dotyczący dyrektywy Rady w sprawie warunków obsady załogowej w regularnych serwisach pasażerskich i promowych między państwami członkowskimi (COM(1998)0251),
- uwzględniając dyrektywę Rady 1999/63/WE z dnia 21 czerwca 1999 r. dotyczącą Umowy w sprawie organizacji czasu pracy marynarzy przyjętej przez Stowarzyszenie Armatorów Wspólnoty Europejskiej (ECSA) i Federację Związków Zawodowych Pracowników Transportu w Unii Europejskiej (FST)<sup>9</sup>, zmienioną dyrektywą Rady 2009/13/WE z dnia 16 lutego 2009 r. w sprawie wdrożenia Umowy zawartej między Stowarzyszeniem Armatorów Wspólnoty Europejskiej (ECSA) a Europejską Federacją

---

<sup>1</sup> Dz.U. L 284 z 30.10.2009, s. 1.

<sup>2</sup> Dz.U. L 177 z 4.7.2008, s. 6.

<sup>3</sup> Dz.U. L 300 z 14.11.2009, s. 72.

<sup>4</sup> Dz.U. L 300 z 14.11.2009, s. 51.

<sup>5</sup> Dz.U. L 102 z 11.4.2006, s. 1.

<sup>6</sup> Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 35.

<sup>7</sup> Dz.U. L 293 z 31.10.2008, s. 3.

<sup>8</sup> Dz.U. L 364 z 12.12.1992, s. 7.

<sup>9</sup> Dz.U. L 167 z 2.7.1999, s. 33.

- Pracowników Transportu (ETF) w sprawie Konwencji o pracy na morzu z 2006 r.<sup>1</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 14 stycznia 2014 r. w sprawie skutecznych inspekcji pracy jako strategii poprawy warunków pracy w Europie<sup>2</sup>,
  - uwzględniając decyzję Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/344 z dnia 9 marca 2016 r. w sprawie utworzenia europejskiej platformy na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej<sup>3</sup>,
  - uwzględniając podstawowe normy w dziedzinie pracy ustanowione przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP), konwencje i zalecenia MOP dotyczące administracji pracy i inspekcji pracy, które stanowią punkt odniesienia, na poziomie międzynarodowym, w dążeniu do zagwarantowania stosowania przepisów prawnych w zakresie warunków pracy i ochrony pracowników,
  - uwzględniając sprawozdanie Eurofound pt. „Pracownicy delegowani w Unii Europejskiej (2010)”<sup>4</sup> oraz sprawozdania krajowe,
  - uwzględniając Europejski słownik stosunków pracy przygotowany przez Eurofound<sup>5</sup>,
  - uwzględniając komunikat Komisji z dnia 19 maja 2015 r. zatytułowany „Program UE – Lepsze wyniki dzięki lepszemu stanowiению prawa” (COM(2015)0215),
  - uwzględniając ekspertyzę Parlamentu z 2015 r. pt. „Unijne prawa socjalne i pracownicze a prawo rynku wewnętrznego UE”,
  - uwzględniając badanie Komisji z 2015 r. pt. „Systemy ustalania wynagrodzeń i minimalne stawki wynagrodzeń stosowane wobec pracowników delegowanych zgodnie z dyrektywą 96/71/WE w wybranych państwach członkowskich i sektorach”,
  - uwzględniając przeprowadzone przez Uniwersytet w Gandawie i sfinansowane przez Komisję badanie z 2015 r. pt. „Nietypowe formy zatrudnienia w lotnictwie”,
  - uwzględniając przemówienie na temat sytuacji Unii wygłoszone w Parlamencie Europejskim w dniu 9 września 2015 r. przez przewodniczącą Komisji,
  - uwzględniając art.52 Regulaminu,
  - uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych oraz opinie Komisji Transportu i Turystyki oraz Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia (A8-0255/2016),
- A. mając na uwadze, że praca nierejestrowana i pozorowane samozatrudnienie mogą prowadzić do zakłóceń konkurencji, co powoduje długotrwałe szkody dla systemów zabezpieczenia społecznego i prowadzi do wzrostu niepewnych form zatrudnienia i

---

<sup>1</sup> Dz.U. L 124 z 20.5.2009, s. 30.

<sup>2</sup> Teksty przyjęte, P7\_TA(2014)0012.

<sup>3</sup> Dz.U. L 65 z 11.3.2016, s. 12.

<sup>4</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/working-conditions-industrial-relations/posted-workers-in-the-european-union>

<sup>5</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary>

obniżenia poziomu ochrony pracownika i ogólnie jakości miejsc pracy, w związku z czym należy je zwalczać; mając na uwadze, że nasilająca się tendencja do korzystania z outsourcingu i podwykonawstwa może stwarzać okazję do nadużywania lub obchodzenia obowiązującego prawa pracy i prawa socjalnego; mając na uwadze, że wyeliminowanie takich nadużyć ma zasadnicze znaczenie dla utrzymania swobody przepływu na rynku wewnętrznym i solidarności w całej Unii;

- B. mając na uwadze, że swobodny przepływ pracowników ustanowiony w art. 45 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, swoboda przedsiębiorczości i swoboda świadczenia usług są podstawowymi zasadami rynku wewnętrznego;
- C. mając na uwadze, że Karta praw podstawowych Unii Europejskiej, której sygnatariuszami są wszystkie państwa członkowskie, stanowi, że należy zapewnić równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach; mając na uwadze, że w odniesieniu do dumpingu socjalnego kluczowym wyzwaniem dla UE jest zwiększenie poziomu zatrudnienia kobiet, poprawa sytuacji kobiet na rynku pracy oraz usunięcie różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn;
- D. mając na uwadze, że jedną z głównych zasad polityki UE jest spójność społeczna, co oznacza stałe zbliżanie na bieżąco wynagrodzeń i gwarantowanego zabezpieczenia społecznego w przypadku wszystkich pracowników, czy to na miejscu, czy mobilnych; mając na uwadze, że w Unii utrzymują się znaczne różnice w warunkach pracy i wynagrodzeniach oraz mając na uwadze, że pozytywna konwergencja społeczna to klucz do dobrobytu i zwiększenia popytu wewnętrznego w całej Unii; mając na uwadze, że dysproporcje płacowe to jeden z głównych powodów wyjazdu pracowników z rodzimych krajów;
- E. mając na uwadze, że w art. 9 TFUE wśród podstawowych zasad Unii zapisano wspieranie wysokiego poziomu zatrudnienia, zapewnianie odpowiedniej ochrony socjalnej, zwalczanie wykluczenia społecznego, a także zapewnianie wysokiego poziomu kształcenia, szkolenia oraz ochrony zdrowia ludzkiego; mając na uwadze, że w wyniku kryzysu i wysokiej stopy bezrobocia w większości państw członkowskich pogłębiają się nierówności;
- F. mając na uwadze, że wciąż istnieją różnice w płacach kobiet i mężczyzn oraz że mimo obowiązującego prawodawstwa UE i zaleceń „miękkiego prawa” postęp w tej dziedzinie jest bardzo ograniczony; mając na uwadze, że dumping socjalny zaostrza tę sytuację, wraz z różnicami w płacach kobiet i mężczyzn prowadząc do różnic w emeryturach kobiet i mężczyzn, co sprawia, że starsze kobiety są bardziej zagrożone ubóstwem niż starsi mężczyźni;
- G. mając na uwadze, że handel ludźmi, a zwłaszcza handel kobietami, nie tylko z państw trzecich do UE, ale także między państwami UE, często wiąże się z fałszywymi umowami o pracę;
- H. mając na uwadze coraz większy zakres dumpingu socjalnego, będący konsekwencją stosunków pracy o cechach eksterytorialnych;
- I. mając na uwadze rozległe powiązania między bezpieczeństwem i ochroną pasażerów a odpowiednimi warunkami pracy w sektorze transportu;

- J. mając na uwadze, że utworzenie jednolitego europejskiego obszaru transportu zostało potwierdzone jako ostateczny cel białej księgi w sprawie transportu z 2011 r.;
- K. mając na uwadze zapowiedź Komisji, że w ciągu 2016 r. zamierza zaproponować nowe inicjatywy dotyczące transportu drogowego, obejmujące aspekty społeczne;
- L. mając na uwadze, że sektor transportu drogowego ma zasadnicze znaczenie dla społeczeństwa i gospodarki Unii Europejskiej i stanowi prawie trzy czwarte (72 %) całego krajowego transportu towarowego; mając na uwadze, że przewozi on więcej pasażerów niż kolej nadziemna, podziemna i tramwaje razem wzięte i zatrudnia ponad 2,2 % ogółu ludności w wieku produkcyjnym w UE (5 mln osób);
- M. mając na uwadze, że dobre warunki pracy, które chronią zdrowie fizyczne i psychiczne, są podstawowym prawem pracowników<sup>1</sup> i stanowią wartość samą w sobie;
- N. mając na uwadze, że przewodniczący Komisji Jean-Claude Juncker w dniu 15 lipca 2014 r. i w swoim orędziu o stanie Unii w 2015 r. podkreślił, że potrzebny jest uczciwszy i w jeszcze większym stopniu paneuropejski rynek pracy, co można osiągnąć dzięki wspieraniu i gwarantowaniu swobodnego przepływu obywateli jako podstawowego prawa Unii, przy czym należy unikać przypadków nadużyć i ryzyka dumpingu socjalnego;
- O. mając na uwadze, że Trybunał Sprawiedliwości w swoim orzeczeniu w sprawie C-341/05 Laval z dnia 18 grudnia 2007 r.<sup>2</sup> położył nacisk na prawo do podjęcia działań zbiorowych przeciwko możliwemu dumpingowi socjalnemu oraz podkreślił, że takie działanie musi mieć wyważony charakter, aby nie ograniczyć podstawowych swobód UE, takich jak swoboda świadczenia usług;
- P. mając na uwadze, że Europejską kartę społeczną należy uznać za wyraz konsensusu między państwami członkowskimi w obszarze podstawowych praw społecznych ;
- Q. mając na uwadze, że wzrost liczby nadużyć i coraz szersze stosowanie dumpingu socjalnego osłabia poparcie dla zasad rynku wewnętrznego i konkurencyjności przedsiębiorstw, zwłaszcza MŚP, podważa prawa pracowników europejskich i wiarę w integrację europejską oraz uwypukla potrzebę prawdziwej konwergencji społecznej; mając na uwadze, że głównymi sektorami, których to dotyczy, są rolnictwo, budownictwo mieszkaniowe i inżynieryjne, sektor gastronomiczny i spożywczy, transport, służba zdrowia, usługi opiekuńcze i domowe;
- R. mając na uwadze istotne znaczenie zasady równego traktowania pracowników w całej Unii Europejskiej i podstawowej konwergencji społecznej na jednolitym rynku; mając na uwadze, że art. 45 TFUE stanowi, że swoboda przepływu obejmuje zniesienie wszelkiej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową między pracownikami państw członkowskich w zakresie zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy i zatrudnienia;
- S. mając na uwadze, że dumping – społeczny, podatkowy i ekologiczny – jest sprzeczny z

---

<sup>1</sup> Art. 31 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej: „Każdy pracownik ma prawo do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność”.

<sup>2</sup> EU:C:2007:809.

europejskimi wartościami, ponieważ zagraża ochronie praw obywateli UE<sup>1</sup>;

- T. mając na uwadze, że zdecydowana większość państw członkowskich nie dokonała transpozycji dyrektywy 2014/67/UE, mimo że ostateczny termin transpozycji upłynął 18 czerwca 2016 r.; mając na uwadze, że istotna jest ocena wpływu wdrożenia tej dyrektywy po jej transpozycji we wszystkich państwach członkowskich w celu poznania jej faktycznego wpływu w dziedzinie walki z różnymi nadużyciami finansowymi dotyczącymi systemu delegowania pracowników i ochrony pracowników delegowanych;
- U. mając na uwadze, że pracownicy delegowani stanowią około 0,7 % całej siły roboczej w UE<sup>2</sup>;
- V. mając na uwadze, że w UE jest 1,92 mln pracowników delegowanych, głównie w sektorze budownictwa (43,7 % wszystkich pracowników delegowanych) oraz w usługach, transporcie, telekomunikacji i rolnictwie;
- W. mając na uwadze, że swobodny przepływ osób jest niezbędny dla integracji europejskiej, lecz jest także podstawowym warunkiem osiągnięcia celów spójności gospodarczej, społecznej i terytorialnej, po to by osiągnąć wysoką i zrównoważoną konkurencyjność we wszystkich państwach członkowskich;
- X. mając na uwadze, że Trybunał Sprawiedliwości stwierdził w orzeczeniu w sprawie C-396/13, że dyrektywa 96/71/WE ma w zamyśle z jednej strony zapewnić uczciwą konkurencję pomiędzy przedsiębiorstwami krajowymi i przedsiębiorstwami świadczącymi usługi transgraniczne, a z drugiej strony zapewnić pracownikom delegowanym stosowanie jednego podstawowego zestawu przepisów bezwzględnie obowiązujących dotyczących ochrony minimalnej przyjmującego państwa członkowskiego;
- Y. mając na uwadze, że delegowanie pracowników powinno ułatwić wymianę umiejętności i doświadczeń zawodowych, a nie prowadzić do dumpingu socjalnego;
- Z. mając na uwadze, że europejskie federacje organizacji pracodawców oraz związków zawodowych mogą odegrać ważną rolę w walce z dumpingiem socjalnym;
- AA. mając na uwadze, że podjęto zobowiązanie do niezwiększania obciążeń finansowych przedsiębiorstw, w szczególności MŚP;
- AB. mając na uwadze, że ustalanie wynagrodzeń wchodzi w zakres kompetencji państw członkowskich;
- AC. mając na uwadze, że Trybunał Sprawiedliwości stwierdził w orzeczeniu w sprawie C-396/13, że przyjmujące państwo członkowskie jest uprawnione do ustalania minimalnych stawek wynagrodzenia oraz metody obliczania i oceny przyjętych

---

<sup>1</sup> Zob. teksty przyjęte, P8\_TA(2015)0252.

<sup>2</sup> Zob. Jozef Pacolet i Frederic De Wispelaere, Posting of workers [Delegowanie pracowników]: Sprawozdanie na temat dokumentów przenośnych A1 wydanych w 2012 i 2013 r., s. 15. Według danych Eurostatu w 2013 r. cała siła robocza w UE liczyła 243 mln osób (Labour force survey overview 2013, Eurostat) ([http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Archive:Labour\\_force\\_survey\\_overview\\_2013](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Archive:Labour_force_survey_overview_2013)).

kryteriów;

AD. mając na uwadze, że przewodniczący Komisji stwierdził, że „za tą samą pracę w tym samym miejscu powinno przysługiwać to samo wynagrodzenie”<sup>1</sup>; mając na uwadze, że konieczne jest wyjaśnienie prawne tego oświadczenia i jego stosowania;

**I. *Wzmocnienie kontroli i koordynacji między państwami członkowskimi i przez państwa członkowskie***

1. uważa, że choć nie ma prawnie uznanej i podzielanej definicji dumpingu socjalnego, pojęcie to obejmuje szeroki zakres zamierzonych nadużyć i sytuacji obchodzenia obowiązującego prawodawstwa europejskiego i krajowego (w tym przepisów i powszechnie stosowanych umów zbiorowych) umożliwiających rozwój nieuczciwej konkurencji poprzez niezgodne z prawem obniżenia kosztów pracy i kosztów operacyjnych oraz prowadzących do naruszeń praw pracowniczych i wyzysku pracowników; uważa, że skutki takich nadużyć i sytuacji mogą wywierać wpływ w trzech głównych wymiarach:
  - aspekt gospodarczy: stosowanie przez niektóre podmioty gospodarcze nielegalnych praktyk jak praca nierejestrowana lub dopuszczanie się nadużyć takich jak pozorowane samozatrudnienie może prowadzić do poważnych zakłóceń rynku, które szkodzą przedsiębiorstwom działającym w dobrej wierze, w szczególności MŚP;
  - aspekt społeczny: dumping społeczny może prowadzić do dyskryminowania i nieuczciwego traktowania pracowników w UE oraz do pozbawiania ich możliwości skutecznego korzystania z przysługujących im praw socjalnych i pracowniczych, w tym dotyczących wynagrodzeń i ochrony socjalnej;
  - aspekt finansowy i budżetowy: niepłacenie podatków i składek na ubezpieczenie społeczne w wyniku dumpingu socjalnego stanowi zagrożenie dla stabilności finansowej systemów zabezpieczenia społecznego i finansów publicznych państw członkowskich;
2. uważa, że zapewnienie równych szans i uczciwej konkurencji w całej UE oraz wyeliminowanie dumpingu socjalnego ma kluczowe znaczenie; podkreśla, że inspektoraty pracy i partnerzy społeczni odgrywają zasadniczą rolę, jeśli chodzi o egzekwowanie praw pracowników, określanie godziwego wynagrodzenia w zgodzie z przepisami i praktykami państw członkowskich oraz przekazywanie uwag i wytycznych pracodawcom; zwraca uwagę, że 28 państw członkowskich ratyfikowało konwencję nr 81 MOP w sprawie inspekcji pracy i wzywa państwa członkowskie do zapewnienia wdrażania wszystkich jej postanowień; wzywa Komisję do wspierania państw członkowskich w tworzeniu skutecznych i wydajnych inspekcji pracy oraz do przygotowania zaleceń w oparciu o konwencję nr 81 MOP w sprawie inspekcji pracy w celu zapewnienia przestrzegania norm pracy i ochrony pracowników, w tym przepisów dotyczących czasu pracy, bezpieczeństwa i zdrowia; przypomina o ważnej roli partnerów społecznych polegającej na pilnowaniu przestrzegania obowiązujących przepisów;

---

<sup>1</sup> [https://ec.europa.eu/priorities/sites/beta-political/files/juncker-political-guidelines\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/priorities/sites/beta-political/files/juncker-political-guidelines_en.pdf)

3. zwraca się do państw członkowskich o zwiększenie efektywności i zapewnienie odpowiednich zasobów kadrowych i finansowych dla ich organów kontroli (w tym inspekcji warunków socjalnych i inspekcji pracy, agencji oraz biur łącznikowych), w szczególności jeśli chodzi o tłumaczenie ustne i pisemne, między innymi poprzez wymianę najlepszych praktyk; wzywa państwa członkowskie do spełnienia kryterium powoływania jednego inspektora na 10 000 pracowników zgodnie z zaleceniami MOP oraz do upewnienia się, że są oni odpowiednio wyposażeni do egzekwowania europejskich przepisów w zakresie swobodnego przepływu pracowników i usług;
4. zwraca się do państw członkowskich o poprawę współpracy transgranicznej między służbami inspekcji i upowszechnienie elektronicznej wymiany informacji i danych, aby zwiększyć skuteczność kontroli służących zwalczaniu oszustw socjalnych, pozornego samozatrudnienia i pracy nierejestrowanej i zapobieganiu im, uznając przy tym znaczenie ochrony danych i mając na uwadze realizację celu obowiązkowej ściślejszej współpracy i wzajemnej pomocy między państwami członkowskimi; zachęca państwa członkowskie do opracowania programów szkoleniowych na szczeblu UE dla inspektorów, identyfikowania nowych technik obchodzenia przepisów i organizowania współpracy transgranicznej; zauważa prace Komisji związane z finansowaniem programów wzajemnego uczenia się dla inspektorów pracy w państwach członkowskich; podkreśla, że ważne jest zadbanie o dostęp krajowych inspektoratów pracy i partnerów społecznych do wszystkich faktycznych miejsc pracy i powiązanych z nimi miejsc zakwaterowania zapewnionych przez pracodawcę, jeżeli możliwość taką dopuszcza prawo krajowe, i przy pełnym poszanowaniu życia prywatnego, gdyż stanowi to warunek wstępny wykonywania przez nich pracy i sprawdzenia, czy nie występuje zjawisko dumpingu socjalnego; zaleca, aby Komisja rozważyła przekształcenie projektów realizowanych w ramach „Eurodetachment” w stałą platformę wymiany, wspólnych szkoleń i współpracy dla inspektorów pracy (i urzędników biur łącznikowych ds. pracowników delegowanych) zaangażowanych w kontrolę i monitorowanie — tj. platformę, która mogłaby zostać włączona do europejskiej platformy przeciwdziałania pracy nierejestrowanej lub działać w koordynacji z nią;
5. zachęca państwa członkowskie do tworzenia, w stosownych przypadkach, doraźnych dwustronnych grup zadaniowych, a w razie potrzeby wielostronnych grup zadaniowych z udziałem właściwych organów krajowych i inspektorów pracy, aby móc z zastrzeżeniem zgody wszystkich zainteresowanych państw członkowskich dokonywać kontroli transgranicznych na miejscu zgodnie z prawem krajowym państwa członkowskiego, w którym odbywają się kontrole, w przypadkach domniemanego dumpingu socjalnego, pracy na nielegalnych warunkach lub oszustw, a także identyfikować firmy przykrywki i agencje rekrutacyjne dopuszczające się oszustw oraz wykrywać nadużycia, których skutkiem jest wyzysk pracowników; zwraca uwagę, że powyższe grupy zadaniowe mogłyby pracować w koordynacji z europejską platformą przeciwdziałania pracy nierejestrowanej i Komitetem Starszych Inspektorów Pracy, aby zmniejszyć obciążenia finansowe i że mogłyby one stworzyć sieć krajowych służb inspekcji socjalnej w celu ułatwienia wymiany informacji; jest również zdania, że dobra współpraca między organami krajowymi i partnerami społecznymi ma duże znaczenie dla położenia kresu dumpingowi socjalnemu i dla zapewnienia uczciwej konkurencji w ramach jednolitego rynku;
6. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zapewnienia skuteczniejszego wdrożenia istniejącego ustawodawstwa oraz pogłębienia współpracy między podmiotami w państwach członkowskich odpowiedzialnymi za inspekcje pracy, zwłaszcza



transgraniczne inspekcje pracy; z zadowoleniem przyjmuje uruchomienie europejskiej platformy zwalczania pracy nierejestrowanej oraz przyjęte przez nią cele, które zakładają usprawnienie współpracy w zakresie zapobiegania pracy nierejestrowanej i zniechęcania do niej; wyraża nadzieję, że platforma ta będzie pomagała wykrywać przypadki naruszenia krajowego i unijnego prawa pracy oraz unijnych przepisów o swobodnym przepływie pracowników, swobodzie przedsiębiorczości i świadczenia usług i pomoże zająć się takimi przypadkami.

7. podkreśla konieczność uzupełnienia działań zwalczających łamanie praw socjalnych walką z oszustwami podatkowymi i uchylaniem się od opodatkowania, aby zagwarantować uczciwą konkurencję i równe szanse przedsiębiorcom;
8. zauważa, że brak lub nieprawidłowość powiadomień to najczęstsze formy obchodzenia przepisów dotyczących delegowania pracowników; zaleca, aby w przypadku delegowania, we wszystkich państwach członkowskich obowiązywał wymóg składania powiadomień najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi oraz aby takie powiadomienia były wprowadzane do europejskiego rejestru, co ułatwiłoby dostęp do nich, wspierałoby koordynację między państwami członkowskimi oraz ograniczyłoby obecne niejasności prawne wynikające z różnych procedur i dokumentów obowiązujących w różnych krajach;
9. podkreśla, że właściwe władze przyjmującego państwa członkowskiego we współpracy z państwem wysyłającym powinny móc zweryfikować wiarygodność formularza A1 w przypadkach poważnych wątpliwości co do tego, czy dane oddelegowanie rzeczywiście miało miejsce; wzywa doraźną administracyjną grupę roboczą ds. formularza A1 do przyspieszenia prac w celu poprawy wiarygodności formularza A1 i do zbadania możliwości ułatwienia nadzoru dzięki zgromadzeniu formularzy A1 w jednym systemie cyfrowym; wzywa Komisję i państwa członkowskie do dołożenia wszelkich starań, aby system elektronicznej wymiany informacji dotyczących zabezpieczenia społecznego był w pełni operacyjny, aby stosowały go wszystkie państwa członkowskie i aby był dostosowany do potrzeb MŚP; podkreśla, że lepszy dostęp pracowników, pracodawców i inspektorów pracy do informacji, np. poprzez jedną krajową stronę internetową, to jedno z podstawowych narzędzi zwalczania naruszeń przepisów;
10. wzywa państwa członkowskie, by ratyfikowały i wdrożyły konwencję nr 189 MOP w sprawie pracowników domowych; wzywa państwa członkowskie do ustanowienia ram prawnych umożliwiających legalne zatrudnienie pracowników domowych i opiekunów, aby zapewnić pracodawcom pewność prawa, a pracownikom uczciwe warunki zatrudnienia i godne warunki pracy; wzywa Komisję i państwa członkowskie do dokonania oceny zasad i warunków zatrudnienia pracowników domowych oraz, w razie potrzeby, do przedłożenia zaleceń dotyczących usprawnień zgodnie z obowiązującymi traktatami (w szczególności art. 153 ust. 1 TFUE), co obejmuje również odpowiednie szkolenia i działania informacyjne na temat praw i obowiązków tej kategorii pracowników;
11. zwraca uwagę, że w niektórych sektorach kobiety są grupą najbardziej dotkniętą zjawiskiem dumpingu socjalnego, szczególnie na rynku usług domowych i w sektorze opieki (zwłaszcza w odniesieniu do domowych usług opiekuńczych); wzywa Komisję, aby we współpracy z państwami członkowskimi dokonała oceny wszystkich sytuacji, w których kobiety doświadczają dumpingu socjalnego i płacowego lub wykonują pracę nierejestrowaną, a także aby dokonała oceny obowiązującego prawodawstwa unijnego

w tej dziedzinie;

12. wzywa państwa członkowskie, by zacieśniły transnarodową i lokalną współpracę między instytucjami publicznymi, związkami zawodowymi i organizacjami pozarządowymi, aby móc rozwiązać często bardzo złożone problemy, z jakimi borykają się pracownicy migrujący, oraz aby uwzględnić warunki pracy i wszystkie inne elementy związane z jakością życia, w tym zdrowie ogólne, integrację społeczną i zakwaterowanie;
13. podkreśla znaczenie przepisów dyrektywy 2014/67/UE w sprawie transgranicznego egzekwowania administracyjnych kar pieniężnych lub grzywien, które to przepisy pomogą zapobiec łamaniu przepisów; uważa, że właściwe organy powinny mieć możliwość nakładania skutecznych, proporcjonalnych i odstrasżających sankcji, w tym możliwość zawieszania świadczenia usług w przypadku poważnego naruszenia ustawodawstwa w sprawie delegowania pracowników lub obowiązujących umów zbiorowych; uważa, że wysokość takich grzywien powinna odstraszać oraz że należy ulepszyć udzielanie MŚP informacji o obowiązującym ustawodawstwie dotyczącym delegowania pracowników;
14. wzywa państwa członkowskie do znacznego ulepszenia wymiany informacji dotyczących zabezpieczenia społecznego pracowników delegowanych, aby lepiej wdrażać obowiązujące ustawodawstwo; przypomina swój apel skierowany do Komisji o zbadanie korzyści, jakie przyniosłoby wprowadzenie, i w danym przypadku udostępnienie niedającej się podrobić europejskiej karty ubezpieczenia społecznego lub innego dokumentu elektronicznego na poziomie Unii, na którym byłyby zapisywane wszystkie istotne dane dotyczące ubezpieczenia społecznego na podstawie stosunku pracy<sup>1</sup>, a także niezbędne informacje związane z delegowaniem pracownika, w ścisłej zgodności z zasadami ochrony danych, szczególnie w zakresie przetwarzania szczególnie chronionych danych osobowych; podkreśla jednak, że nie może to w żaden sposób ograniczać ani podważać prawa organów i partnerów społecznych państw przyjmujących do rewidowania, kontrolowania i weryfikowania danych zawartych na takiej karcie zgodnie z prawem krajowym i krajowymi praktykami;
15. domaga się sporządzenia – po uprzednim wysłaniu tym firmom ostrzeżenia – ogólnounijnego wykazu firm, w tym firm przykrywek, które dopuściły się poważnych naruszeń europejskiego prawa pracy i przepisów socjalnych, do którego to wykazu będą miały wgląd tylko odpowiednie organy kontroli; domaga się, aby na ustawowy okres odmówić tym firmom dostępu do procedur udzielania zamówień publicznych, dotacji publicznych i funduszy unijnych;
16. wzywa UE i jej państwa członkowskie do współpracy transgranicznej w zakresie informacji dotyczących egzekwowania przepisów, do zapewnienia organom kontroli lepszego dostępu do danych figurujących w krajowych rejestrach elektronicznych państw członkowskich oraz w europejskim rejestrze przedsiębiorców transportu drogowego (ERRU), a także do ujednolicenia wykazu naruszeń powodujących utratę reputacji przewoźników drogowych poprzez zawarcie w tym wykazie przypadków nieprzestrzegania wszelkich stosownych przepisów UE; podkreśla, że odpowiedzialność za łamanie przepisów powinny ponosić osoby wydające polecenia

---

<sup>1</sup> Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 14 stycznia 2014 r. w sprawie skutecznych inspekcji pracy jako strategii poprawy warunków pracy w Europie (Teksty przyjęte, P7\_TA(2014)0012).

pracownikom;

**II. Wypełnienie luk w przepisach w celu wdrożenia krajowego i europejskiego prawa pracy i przepisów socjalnych oraz przestrzeganie zasady równego traktowania i niedyskryminacji**

17. wzywa Komisję do podejmowania działań w celu usunięcia niedociągnięć zidentyfikowanych w obowiązujących przepisach, aby skutecznie zwalczać dumping socjalny oraz oszustwa socjalne i podatkowe;
18. wzywa Komisję do uważnego monitorowania wdrażania dyrektywy 2014/67/UE oraz skuteczności platformy na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie przeciwdziałania nierejestrowanej pracy w ramach zwalczania zjawiska firm przykrywek, upowszechniając zasadę, zgodnie z którą każde przedsiębiorstwo powinno mieć jedną główną siedzibę, a w przypadku swobodnego świadczenia usług z wykorzystaniem pracowników delegowanych, każdy usługodawca powinien prowadzić „rzeczywistą działalność” w państwie, w którym znajduje się jego siedziba, a zatem być rzeczywistą firmą; przypomina, że ważne jest, aby przedsiębiorstwa prowadziły „rzeczywistą działalność” w państwie, z którego pochodzą, co ma być elementem stanowiącym niezbędne kryterium delegowania; przypomina, że Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych PE odrzuciła wniosek w sprawie dyrektywy dotyczącej jednoosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, ponieważ niektóre przepisy tego wniosku mogłyby ułatwiać tworzenie firm prowadzących fikcyjną działalność społeczną i gospodarczą, nie przestrzegających zobowiązań umownych i prawnych oraz powodujących straty rzędu miliardów euro z tytułu dochodów podatkowych; wzywa Komisję do rozważenia możliwości przedstawienia wniosku w sprawie przejrzystego i dostępnego rejestru wszystkich przedsiębiorstw unijnych oraz obowiązkowego stosowania systemu elektronicznej wymiany informacji dotyczących zabezpieczenia społecznego;
19. wzywa Komisję Europejską do wszczęcia prac nad nowym sprawozdaniem z postępów dokonanych przez państwa członkowskie w zakresie usprawniania krajowej administracji podatkowej i systemów podatkowych, aby rozwiązać problem oszustw podatkowych, jak zaproponowano w komunikacie Komisji pt. „Plan działania zakładający poprawę skuteczności walki z oszustwami podatkowymi i uchylaniem się od opodatkowania”(COM(2012)0722);
20. zauważa, że dyrektywa 96/71/WE odnosi się tylko do art. 64 i 74 TFUE, które dotyczą swobody świadczenia usług i swobody przedsiębiorczości, natomiast jednym z głównych celów tej dyrektywy jest ochrona pracowników; przypomina poza tym o znaczeniu art. 151 i 153 TFUE, które wyznaczają UE i jej państwom członkowskim cele takie jak promowanie zatrudnienia, poprawa warunków życia i pracy, odpowiednia ochrona socjalna, promowanie dialogu między partnerami społecznymi oraz przeciwdziałanie wykluczeniu;
21. dostrzega zagrożenia związane z długim łańcuchem podwykonawców; przypomina, że państwa członkowskie w porozumieniu z zainteresowanymi partnerami społecznymi mogą utworzyć mechanizmy „odpowiedzialności solidarnej” na szczeblu krajowym, mające zastosowanie do przedsiębiorstw krajowych i zagranicznych, aby umożliwić lokalnym i zagranicznym pracownikom korzystanie z przysługujących im praw; przypomina, że taka możliwość została potwierdzona w dyrektywie 2014/67/UE;

wzywa Komisję do uważnego monitorowania realizacji zobowiązań nałożonych na państwa członkowskie w tej dyrektywie, polegających na podjęciu działań zapewniających, aby w sektorze budowlanym w łańcuchach podwykonawców pracownicy delegowani mogli obciążać odpowiedzialnością za przestrzeganie praw pracowniczych kontrahenta, dla którego pracodawca jest bezpośrednim podwykonawcą;

22. przyjmuje do wiadomości problemy związane z dyrektywą 96/71/WE i jej wdrożeniem; podkreśla znaczenie, jakie ma rozwiązanie tych problemów, aby zapewnić firmom delegującym pracowników oraz firmom lokalnym w państwie przyjmującym sprawiedliwe warunki pracy, przestrzeganie praw pracowniczych i równe warunki działania, co jest szczególnie ważne dla MŚP; wzywa do terminowego wdrożenia dyrektywy 2014/67/UE; odnotowuje propozycję Komisji dotyczącą zmiany dyrektywy 96/71/WE, która polegałaby na ograniczeniu okresów delegowania, wprowadzeniu przepisów dotyczących wynagrodzenia i określeniu warunków zatrudnienia tak, aby zapewnić przestrzeganie zasady równego traktowania i zakazu dyskryminacji ze względu na obywatelstwo lub narodowość, zgodnie z zapisami prawa UE od czasu traktatów założycielskich; podkreśla, że przepisy w sprawie delegowania pracowników powinny być jasne, proporcjonalne i uzasadnione; podkreśla konieczność przestrzegania umów zbiorowych i systemów stosunków pracy w państwie przyjmującym;

#### *Pracownicy mobilni: zwalczanie dumpingu socjalnego w sektorze transportu*

23. zwraca się o nasilenie nadzoru nad stosowaniem przepisów dotyczących czasu pracy i odpoczynku w sektorze transportu drogowego; apeluje o usprawnienie urządzeń kontrolnych i terminowe wprowadzenie inteligentnych tachografów do użytku zawodowego, aby państwa członkowskie zapewniły właściwe, skuteczne i niedyskryminujące wdrożenie obowiązujących przepisów bez tworzenia niepotrzebnych obciążeń administracyjnych; wzywa Komisję do oceny możliwości utworzenia elektronicznej zintegrowanej dokumentacji dotyczącej wszystkich przewoźników posiadających licencję wspólnotową, aby zebrać wszystkie istotne dane dotyczące przewoźnika, pojazdu i kierowcy zgromadzone podczas kontroli drogowych;
24. domaga się intensywniejszych kontroli nad przestrzeganiem czasu pracy, czasu dyżurów, czasu prowadzenia pojazdu i odpoczynku we wszystkich odpowiednich sektorach, np. w budownictwie, gastronomii, opiece medycznej i transporcie, oraz karania poważnych naruszeń przepisów;
25. zachęca Komisję do rozważenia możliwości utworzenia europejskiej agencji transportu drogowego, aby zapewnić właściwe wdrażanie prawodawstwa UE, propagowanie standaryzacji i współpracy wszystkich państw członkowskich w dziedzinie transportu drogowego;
26. wzywa Komisję do koordynowania i nasilania współpracy organów krajowych w zakresie prawa dotyczącego transportu drogowego, między innymi dzięki wymianie informacji, oraz w zakresie innych działań mających wspierać wdrażanie przepisów i zapewniać operatorom równe warunki działania; zauważa, że egzekwowanie prawa w tej dziedzinie to przede wszystkim obowiązek państw członkowskich; wzywa państwa członkowskie do zacieśnienia współpracy z Euro Contrôle Route i Europejską Organizacją Policji Ruchu Drogowego (TISPOL), aby zwiększyć egzekwowanie prawa unijnego dotyczącego transportu drogowego przez zapewnienie jego równego i odpowiedniego wdrażania;

27. wzywa Komisję, aby zbiorowo stosowała do mobilnego personelu sektora transportu drogowego art. 8 ust. 2 rozporządzenia (WE) nr 593/2008 (Rzym I), zgodnie z orzeczeniem Trybunału Sprawiedliwości w sprawie *Koelzsch* (C-29/10 wyrok Trybunału (wielka izba) z dnia 15 marca 2011 r.);
28. wzywa Komisję i państwa członkowskie do wymiany poglądów w celu wyjaśnienia odpowiednich przepisów tak, aby można było wprowadzić rozróżnienie między pracownikami a osobami pracującymi na własny rachunek z myślą o zwalczaniu pozornego samozatrudnienia i zwraca się do Komisji o przedstawienie konkretnych zaleceń, które byłyby oparte na wskaźnikach oznaczających, że istnieje stosunek pracy zgodnie z konwencją MOP nr 198 dotyczącą stosunku pracy, a które jednocześnie nie dyskryminowałyby rzeczywistych samozatrudnionych pracujących dla niewielkiej liczby zleceniodawców; podkreśla konieczność monitorowania statusu zatrudnienia pracowników takich jak piloci linii lotniczych i maszyniści kolejowi, oraz stosunku pracy z przedsiębiorstwami, dla których pracują; podkreśla, że problem pozornego samozatrudnienia ma poważne konsekwencje w zakresie ochrony socjalnej pracowników i ich bezpieczeństwa oraz może mieć wpływ na uczciwą konkurencję;
29. nie zgadza się na żadną dalszą liberalizację kabotażu, dopóki nie zostaną wzmocnione obecne ramy prawne; zachęca Komisję, by zaproponowała ulepszone przepisy w celu zapewnienia lepszej realizacji kontroli i ich ułatwienia; wzywa Komisję do zmiany dyrektywy w sprawie transportu kombinowanego (92/106/EWG)<sup>1</sup>, aby zlikwidować nieuczciwe praktyki, oraz apeluje o kolejne środki zapewniające zgodność z przepisami socjalnymi dotyczącymi transportu kombinowanego;
30. wzywa państwa członkowskie, w których obowiązuje system opłat drogowych, aby udostępniały gromadzone dane organom kontroli, które będą je oceniać, aby umożliwić lepszą kontrolę nad przewozami kabotażowymi;
31. zaleca, aby w przypadku przejmowania lub przenoszenia własności spółki wyraźnie określić, których wymogów nie można opuścić, lecz należy utrzymać w nowych umowach w rozumieniu dyrektywy 2001/23/WE<sup>2</sup> w odniesieniu do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejścia przedsiębiorstw;
32. apeluje o ulepszenie rozporządzenia (WE) nr 1008/2008, aby zapewnić wiążące stosowanie krajowych przepisów prawa pracy w odniesieniu do linii lotniczych mających bazy operacyjne w UE oraz aby rozszerzyć definicję i koncepcję pojęcia „główne miejsce prowadzenia działalności”, a także, w kontekście koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego i prawa pracy, apeluje o ujednoczenie definicji pojęcia „baza macierzysta/port macierzysty” dla członków załogi w rozporządzeniu (UE) nr 83/2014<sup>3</sup> i rozporządzeniu (UE) nr 465/2012<sup>1</sup>;

---

<sup>1</sup> Dyrektywa Rady 92/106/EWG z dnia 7 grudnia 1992 r. w sprawie ustanowienia wspólnych zasad dla niektórych typów transportu kombinowanego towarów między państwami członkowskimi (Dz.U. L 368 z 17.12.1992, s. 38).

<sup>2</sup> Dyrektywa Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.U. L 82 z 22.3.2001, s. 16).

<sup>3</sup> Rozporządzenie Komisji (UE) nr 83/2014 z dnia 29 stycznia 2014 r. zmieniające rozporządzenie (UE) nr 965/2012 ustanawiające wymagania techniczne i procedury administracyjne odnoszące się do operacji lotniczych zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 216/2008 (Dz.U. L 28 z

33. wzywa Komisję i państwa członkowskie, aby w rozporządzeniu w sprawie Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa Lotniczego (EASA) i innych istotnych przepisach wsparły bezpośrednie zatrudnienie jako standardowy model i ograniczyły stosowanie nietypowych rodzajów zatrudnienia;
34. domaga się chronienia praw socjalnych załóg lotniczych i personelu pokładowego;
35. wzywa państwa członkowskie, aby zmieniły swoje przepisy prawne tak, aby we wszystkich umowach zawieranych w sektorze lotnictwa zapewnić wysoką jakość zatrudnienia i dobre warunki pracy; uważa, że niepewne warunki pracy stanowią dodatkowe zagrożenie dla bezpieczeństwa; podkreśla, że konkurencyjność nie może być ceną, za jaką „wyprzedaje się” ochronę socjalną pracowników i jakość usług;
36. podkreśla, że należy wzmocnić wymiar społeczny europejskiej strategii w dziedzinie lotnictwa, opublikowanej przez Komisję w dniu 7 grudnia 2015 r., ponieważ wysokiej jakości zatrudnienie i dobre warunki pracy są bezpośrednio związane z utrzymaniem bezpieczeństwa oraz ochroną pasażerów i pracowników; podkreśla ponadto, że Komisja i państwa członkowskie powinny monitorować i zapewnić właściwe wdrożenie krajowych przepisów socjalnych i umów zbiorowych w liniach lotniczych posiadających bazy operacyjne na terytorium UE; w tym kontekście przypomina o związku między normami socjalnymi i środowiskowymi a jakością usług i bezpieczeństwem; uznaje znaczenie, jakie ma określenie minimalnych wymogów szkoleniowych dla pracowników obsługi technicznej w sektorze lotnictwa cywilnego; zwraca się do Komisji o przedstawienie wniosku w sprawie zmiany rozporządzenia (WE) nr 868/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 21 kwietnia 2004 r. dotyczącego ochrony przed subsydiowaniem i nieuczciwymi praktykami cenowymi powodującymi uszczerbek dla przewoźników lotniczych Wspólnoty w świadczeniu usług lotniczych z krajów nienależących do Wspólnoty Europejskiej<sup>2</sup> oraz o przeanalizowanie przyczyn, dla których nie jest ono stosowane; wzywa Komisję i państwa członkowskie do zmiany przepisów dotyczących szkolenia początkowego i przyznawania licencji załogom lotniczym w celu usunięcia niedociągnięć prowadzących do wycisku pilotów, takie jak umowy „płacenie za latanie” (ang. pay-to-fly);
37. wzywa Komisję do rozważenia możliwości przedstawienia dodatkowego wniosku w sprawie warunków pracy mających zastosowanie w transporcie morskim, w tym w odniesieniu do załóg statków;
38. uważa, że w sektorze morskim Komisja powinna zapewnić pełne wdrożenie przepisów socjalnych, w tym Konwencji o pracy na morzu z 2006 r. wzywa Komisję i państwa członkowskie do przeanalizowania środków zachęcających do naboru i zatrzymywania wykwalifikowanych marynarzy mających siedzibę w Europie;

#### *Przewidywanie wyzwań związanych z cyfryzacją gospodarki*

39. przypomina znaczenie, jakie ma powiązanie rozwoju gospodarki cyfrowej i gospodarki

---

31.1.2014, s. 17).

<sup>1</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 465/2012 z dnia 22 maja 2012 r. zmieniające rozporządzenie (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego oraz rozporządzenie (WE) nr 987/2009 dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 (Dz.U. L 149 z 8.6.2012, s. 4).

<sup>2</sup> Dz.U. L 162 z 30.4.2004, s. 1.

dzielenia się z ochroną pracowników w tym nowym sektorze, w którym uelastycznienie organizacji pracy może prowadzić do form zatrudnienia o niższych standardach w zakresie zabezpieczenia społecznego, czasu pracy, miejsca pracy, szkoleń, udziału pracowników oraz ochrony zatrudnienia; podkreśla, że swoboda zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych muszą być stosowane w kontekście tych nowych form zatrudnienia zgodnie z Kartą praw podstawowych UE oraz krajową praktyką; podkreśla, że państwa członkowskie muszą dostosować swoje przepisy prawne do gospodarki cyfrowej i gospodarki dzielenia się, oraz zwraca się do Komisji, państw członkowskich i partnerów społecznych o szybkie ocenienie przepisów europejskich stosowanych w tym sektorze oraz, jeżeli zajdzie taka potrzeba, o przygotowanie wniosków w celu uregulowania gospodarki cyfrowej, gospodarki dzielenia się i gospodarki społecznościowej, aby zapewnić uczciwą konkurencję i ochronę praw pracowniczych;

40. zauważa, że cyfryzacja wywiera kluczowy wpływ na europejskie rynki pracy; podkreśla, że z jednej strony cyfryzacja może tworzyć nowe modele biznesowe i nowe miejsca pracy (zwłaszcza dla pracowników wysoko wykwalifikowanych, ale także dla tych z niskimi kwalifikacjami), lecz z drugiej strony może też prowadzić do niepewnych form zatrudnienia; podkreśla, że w strategii jednolitego rynku cyfrowego należy wziąć pod uwagę wymiar socjalny, aby w pełni wykorzystać połączony potencjał zatrudnienia i wzrostu, zapewniając jednocześnie wysoką ochronę zatrudnienia; wzywa Komisję do ukształtowania jednolitego rynku cyfrowego tak, aby był on społecznie sprawiedliwy i zrównoważony; uważa, że należy dostosować istniejące systemy ochrony socjalnej do potrzeb pracowników świadczących usługi w ramach gospodarki cyfrowej i gospodarki dzielenia się, by zapewnić tym pracownikom odpowiednią ochronę socjalną;
41. przypomina, że w niektórych sektorach gospodarki, takich jak rolnictwo, godziny pracy zmieniają się w zależności od wymogów pory roku;

### ***III. W stronę pozytywnej konwergencji społecznej***

42. podkreśla, że prawa podstawowe mają charakter nadrzędny; wzywa Komisję i państwa członkowskie do wspierania i rozszerzania dialogu społecznego, który odgrywa kluczową rolę w osiągnięciu wysokich standardowo warunków pracy; podkreśla, że prawo pracy i wysokie standardy socjalne mają do odegrania kluczową rolę w równoważeniu gospodarek, wspieraniu dochodów oraz pobudzaniu inwestycji w zdolności; podkreśla, że w tym kontekście unijne akty prawne i dokumenty polityczne muszą przestrzegać praw i swobód związkowych, być zgodne z układami zbiorowymi oraz stać na straży równego traktowania pracowników;
43. wzywa Komisję do podjęcia specjalnych środków mających pomóc kobietom dotkniętym dumpingiem socjalnym poprzez skoncentrowanie wszystkich ogólnych strategii politycznych i środków na osiągnięciu równości, przy uwzględnieniu obecnej segregacji rynku pracy i nierówności w umowach o pracę, czego wyrazem są wciąż istniejące znaczne różnice w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn;
44. podkreśla, że nierówności w Europie pogłębiają się, utrudniając tym samym realizację celów strategii „Europa 2020” w zakresie ubóstwa i zatrudnienia;

45. podkreśla znaczenie, jakie ma wprowadzenie na terytorium Unii i/lub w strefie euro mechanizmów gospodarczych, podatkowych i socjalnych mogących podnieść poziom życia obywateli Unii poprzez zmniejszenie nierównowagi gospodarczej i społecznej; apeluje również, by Komisja uwzględniła opinie w kwestiach socjalnych, aby zagwarantować zwiększoną ochronę pracowników dzięki konwergencji;
46. przypomina o zobowiązaniu Komisji do ustanowienia filaru praw socjalnych i podkreśla potrzebę pozytywnej konwergencji społecznej, aby osiągnąć cele określone w art. 151 TFUE; podkreśla, że ustalenie kryteriów porównawczych dla różnych krajowych systemów zabezpieczenia społecznego nie może zastąpić takiego filaru, a może jedynie stanowić wstępne ramy analizy; podkreśla, że przyjęcie minimalnych praw socjalnych nie powinno prowadzić do obniżenia obowiązujących standardów pracy i standardów socjalnych;
47. zauważa różnice w składkach na ubezpieczenie społeczne odprowadzanych przez pracowników i pracodawców w państwach członkowskich; zwraca się do Komisji o ocenienie gospodarczo-społecznego wpływu tych różnic w kontekście jednolitego rynku;
48. uważa, że płaca umożliwiająca pracownikom prowadzenie godnego życia jest ważna dla spójności społecznej i utrzymania wydajnej gospodarki; wzywa do przestrzegania rokowań zbiorowych i ich promowania; zaleca też określenie minimalnych progów płacowych, jeżeli zajdzie taka potrzeba, zgodnie z praktykami każdego państwa członkowskiego i po konsultacjach z partnerami społecznymi, w celu stopniowego osiągnięcia w miarę możliwości co najmniej 60 % odpowiedniej średniej płacy krajowej, aby uniknąć zbytnich różnic w płacach, stymulować popyt globalny i ożywienie gospodarcze oraz wspierać pozytywną konwergencję społeczną;
49. zauważa potencjalną wartość, jaką mają automatyczne stabilizatory; podkreśla potrzebę połączenia tych stabilizatorów ze skuteczną polityką zatrudnienia, której głównym celem będzie tworzenie miejsc pracy wysokiej jakości;
50. wzywa Komisję i państwa członkowskie do rozważenia konieczności podjęcia działań na szczeblu UE, aby zająć się różnymi aspektami outsourcingu, w tym rozszerzenia solidarnej odpowiedzialności w łańcuchu podwykonawstwa;
51. podkreśla, że wszyscy podwykonawcy, w tym agencje pracy tymczasowej, które najczęściej wysyłają kobiety do innych państw członkowskich w celu świadczenia usług domowych lub domowych usług opiekuńczych, muszą ponosić odpowiedzialność za niezapłacone wynagrodzenie, nieodprowadzone składki na ubezpieczenie społeczne, wypadkowe i zdrowotne; podkreśla, że podwykonawcy muszą również być w stanie udzielić pracownikom pomocy w razie złego traktowania i nadużyć ze strony klientów, także w przypadku repatriacji;
52. zwraca się do Komisji o zbadanie możliwości utworzenia instrumentu nakładającego na przedsiębiorstwa obowiązek dochowania większej staranności, a tym samym nakładającego na nie odpowiedzialność zarówno za działania ich filii, jak i podwykonawców prowadzących działalność w państwach trzecich, by zapobiegać łamaniu praw człowieka, korupcji, poważnym obrażeniom ciała i szkodom w środowisku oraz naruszaniu konwencji MOP;



53. uważa, że dyrektywa 96/71/WE i przepisy dotyczące koordynacji systemu zabezpieczeń społecznych muszą być stosowane do zatrudnienia pracowników delegowanych z państw trzecich na podstawie 4. sposobu WTO i w ramach umów o handlu, aby przedsiębiorstwa i pracownicy państw trzecich nie byli traktowani bardziej przychylnie niż przedsiębiorstwa i pracownicy z państw członkowskich;
54. zwraca się do Komisji o uwzględnienie w miarę możliwości zaleceń zawartych w niniejszej rezolucji;
55. podkreśla, że należy lepiej koordynować różne obszary polityki europejskiej;
  - o
  - o o
56. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie i Komisji.