

Czwartek, 25 listopada 2021 r.

P9_TA(2021)0472

Polityka i ustawodawstwo w dziedzinie legalnej migracji**Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 25 listopada 2021 r. zawierające zalecenia dla Komisji w sprawie polityki i ustawodawstwa w dziedzinie legalnej migracji (2020/2255(INL))**

(2022/C 224/06)

Parlament Europejski,

- uwzględniając art. 225 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,
- uwzględniając art. 3 ust. 2 Traktatu o Unii Europejskiej,
- uwzględniając art. 79 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,
- uwzględniając Kartę praw podstawowych Unii Europejskiej, w szczególności jej art. 45,
- uwzględniając Europejski filar praw socjalnych, w szczególności zasady 5, 10, 12 i 16,
- uwzględniając europejską Konwencję o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, w szczególności art. 2 Protokołu nr 4,
- uwzględniając dorobek prawny Unii dotyczący migracji opracowany w latach 2003–2021, który reguluje warunki wjazdu i pobytu oraz prawa obywateli państw trzecich pracujących w Unii i obejmuje:
 - dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1883 z dnia 20 października 2021 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu podjęcia pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji i uchylającą dyrektywę Rady 2009/50/WE ⁽¹⁾,
 - dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/801 z dnia 11 maja 2016 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu prowadzenia badań naukowych, odbycia studiów, szkoleń, udziału w wolontariacie, programach wymiany młodzieży szkolnej lub projektach edukacyjnych oraz podjęcia pracy w charakterze au pair ⁽²⁾,
 - 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 sezonowego ⁽³⁾,
 - dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/66/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa ⁽⁴⁾,
 - dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/98/UE z 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 członkowskim ⁽⁵⁾,
 - dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/52/WE z dnia 18 czerwca 2009 r. przewidującą minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich ⁽⁶⁾,

⁽¹⁾ Dz.U. L 382 z 28.10.2021, s. 1.⁽²⁾ Dz.U. L 132 z 21.5.2016, s. 21.⁽³⁾ Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 375.⁽⁴⁾ Dz.U. L 157 z 27.5.2014, s. 1.⁽⁵⁾ Dz.U. L 343 z 23.12.2011, s. 1.⁽⁶⁾ Dz.U. L 168 z 30.6.2009, s. 24.

Czwartek, 25 listopada 2021 r.

- dyrektywę Rady 2003/109/WE z dnia 25 listopada 2003 r. dotyczącą statusu obywateli państw trzecich będących rezydentami długoterminowymi ⁽⁷⁾,
- dyrektywę Rady 2003/86/WE z dnia 22 września 2003 r. w sprawie prawa do łączenia rodzin ⁽⁸⁾,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/95/UE z dnia 13 grudnia 2011 r. w sprawie norm dotyczących kwalifikowania obywateli państw trzecich lub bezpaństwowców jako beneficjentów ochrony międzynarodowej, jednolitego statusu uchodźców lub osób kwalifikujących się do otrzymania ochrony uzupełniającej oraz zakresu udzielanej ochrony ⁽⁹⁾,
- uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/589 z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności i dalszej integracji rynków pracy oraz zmiany rozporządzeń (UE) nr 492/2011 i (UE) nr 1296/2013 ⁽¹⁰⁾,
- uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1149 z dnia 20 czerwca 2019 r. ustanawiające Europejski Urząd ds. Pracy, zmieniające rozporządzenia (WE) nr 883/2004, (UE) nr 492/2011 i (UE) 2016/589 oraz uchylające decyzję (UE) 2016/344 ⁽¹¹⁾,
- uwzględniając konkluzje Rady Europejskiej o COVID-19 i migracji z dnia 24 czerwca 2021 r., w szczególności konkluzję nr 12,
- uwzględniając kryzysowy fundusz powierniczy UE dla Afryki,
- uwzględniając dokument roboczy służb Komisji z 29 marca 2019 r. pt. „Ocena adekwatności prawodawstwa UE w dziedzinie legalnej migracji” („ocena adekwatności”),
- uwzględniając komunikat Komisji z 13 maja 2015 r. pt. „Europejski program w zakresie migracji”,
- uwzględniając komunikat Komisji z 24 listopada 2020 r. pt. „Plan działania na rzecz integracji i włączenia społecznego na lata 2021–2027”,
- uwzględniając komunikat Komisji z 6 kwietnia 2016 r. pt. „W kierunku reformy wspólnego europejskiego systemu azylowego i zwiększenia liczby legalnych sposobów migracji do Europy”,
- uwzględniając komunikat Komisji z 12 września 2018 r. pt. „Większe możliwości legalnej migracji do Europy: niezbędny element zrównoważonej i kompleksowej polityki migracyjnej”,
- uwzględniając komunikat Komisji z 23 września 2020 r. w sprawie nowego paktu o migracji i azylu,
- uwzględniając plan działania i deklarację polityczną przyjęte podczas szczytu UE–Afryka w sprawie migracji, który odbył się w Valletcie w dniach 11–12 listopada 2015 r., w szczególności ich odpowiednie części dotyczące legalnej migracji i mobilności,
- uwzględniając komunikat prasowy Komisji z 11 czerwca 2021 r. pt. „Talent Partnerships: Commission launches new initiative to address EU skills shortages and improve migration cooperation with partner countries” [Partnerstwa w zakresie talentów: Komisja uruchamia nową inicjatywę mającą na celu zaradzenie niedoborom kwalifikacji w UE i poprawę współpracy w zakresie migracji z krajami partnerskimi],
- uwzględniając badanie Wspólnego Centrum Badawczego Komisji z 23 kwietnia 2020 r. pt. „Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe’s COVID-19 Response” [Kluczowi pracownicy migrujący: ich wkład w walkę z pandemią COVID-19 w Europie] oraz sprawozdanie techniczne Wspólnego Centrum Badawczego Komisji z 19 maja 2020 r. pt. „A vulnerable workforce: Migrant workers in the COVID-19 pandemic” [Siła robocza podatna na zagrożenia: pracownicy migrujący w okresie pandemii COVID-19],

⁽⁷⁾ Dz.U. L 16 z 23.1.2004, s. 44.

⁽⁸⁾ Dz.U. L 251 z 3.10.2003, s. 12.

⁽⁹⁾ Dz.U. L 337 z 20.12.2011, s. 9.

⁽¹⁰⁾ Dz.U. L 107 z 22.4.2016, s. 1.

⁽¹¹⁾ Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 21.

Czwartek, 25 listopada 2021 r.

- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 12 kwietnia 2016 r. w sprawie sytuacji na Morzu Śródziemnym i potrzeby całościowego podejścia UE do problematyki migracji ⁽¹²⁾,
 - uwzględniając swoją rezolucję z dnia 19 czerwca 2020 r. w sprawie ochrony pracowników transgranicznych i sezonowych w Unii w kontekście kryzysu wywołanego COVID-19 ⁽¹³⁾,
 - uwzględniając swoją rezolucję z dnia 20 maja 2021 r. w sprawie nowych sposobów legalnej migracji zarobkowej opartą na sprawozdaniu z własnej inicjatywy Komisji Wolności Obywatelskich, Sprawiedliwości i Spraw Wewnętrznych ⁽¹⁴⁾,
 - uwzględniając badanie Departamentu Tematycznego ds. Praw Obywatelskich i Spraw Konstytucyjnych Dyrekcji Generalnej ds. Polityki Wewnętrznej z września 2015 r. pt. „Exploring new avenues for legislation for labour migration to the European Union” [Poszukiwanie nowych sposobów prawnego uregulowania migracji zarobkowej w Unii Europejskiej],
 - uwzględniając badanie Departamentu Tematycznego ds. Praw Obywatelskich i Spraw Konstytucyjnych Dyrekcji Generalnej ds. Polityki Wewnętrznej z października 2015 r. pt. „EU cooperation with third countries in the field of migration” [Współpraca UE z państwami trzecimi w zakresie migracji],
 - uwzględniając badanie Biura Analiz Parlamentu Europejskiego z marca 2019 r. pt. „The cost of non-Europe in the area of legal migration” [Koszt braku działań na poziomie europejskim w obszarze legalnej migracji],
 - uwzględniając opracowanie Biura Analiz Parlamentu Europejskiego z września 2021 r. pt. „Legal migration policy and law – European added value assessment” [Europejska wartość dodana polityki i ustawodawstwa UE w dziedzinie legalnej migracji],
 - uwzględniając analizy Europejskiej Sieci Migracyjnej,
 - uwzględniając Powszechną deklarację praw człowieka, w szczególności jej art. 13,
 - uwzględniając Globalne porozumienie na rzecz bezpiecznej, uporządkowanej i legalnej migracji przyjęte 19 grudnia 2018 r.,
 - uwzględniając międzynarodowe normy pracy dotyczące migracji zarobkowej przyjęte przez Międzynarodową Konferencję Pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy,
 - uwzględniając Międzynarodową konwencję o ochronie praw wszystkich pracowników migrujących i członków ich rodzin, przyjętą przez Zgromadzenie Ogólne ONZ 18 grudnia 1990 r.,
 - uwzględniając analizy dotyczące legalnej migracji Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju,
 - uwzględniając działania i sprawozdania specjalnego sprawozdawcy ONZ ds. praw człowieka w odniesieniu do migrantów,
 - uwzględniając badanie Center for Global Development z 15 lipca 2019 r. pt. „Maximizing the Shared Benefits of Legal Migration Pathways: Lessons from Germany’s Skills Partnerships” [Maksymalizacja wspólnych korzyści wynikających z możliwości legalnej migracji: wnioski z niemieckich partnerstw w zakresie umiejętności],
 - uwzględniając sprawozdanie Międzynarodowej Organizacji ds. Migracji z października 2020 r. Africa Migration Report: Challenging the narrative [Migracja w Afryce – kwestionując narrację],
 - uwzględniając badanie Biura Analiz Parlamentu Europejskiego z sierpnia 2021 r. pt. „Nowy pakt Komisji Europejskiej o migracji i azylu – horyzontalna zastępcza analiza skutków”,
 - uwzględniając art. 47 i 54 Regulaminu,
 - uwzględniając opinię przedstawioną przez Komisję Rozwoju,
 - uwzględniając sprawozdanie Komisji Wolności Obywatelskich, Sprawiedliwości i Spraw Wewnętrznych (A9-0314/2021),
- A. mając na uwadze, że odpowiednie wdrożenie obowiązujących aktów prawnych dotyczących migracji zarobkowej jest równie ważne jak proponowanie nowych aktów prawnych;

⁽¹²⁾ Dz.U. C 58 z 15.2.2018, s. 9.

⁽¹³⁾ Dz.U. C 362 z 8.9.2021, s. 82.

⁽¹⁴⁾ Teksty przyjęte, P9_TA(2021)0260.

Czwartek, 25 listopada 2021 r.

- B. mając na uwadze, że art. 79 ust. 1 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) stanowi, że „Unia rozwija wspólną politykę imigracyjną mającą na celu zapewnienie, na każdym etapie, skutecznego zarządzania przepływami migracyjnymi, sprawiedliwego traktowania obywateli państw trzecich przebywających legalnie w państwach członkowskich, a także zapobieganie nielegalnej imigracji i handlowi ludźmi oraz wzmocnione ich zwalczanie”;
- C. mając na uwadze, że Unia jest jednym z głównych inwestorów w rozwój kapitału ludzkiego w państwach sąsiadujących;
- D. mając na uwadze, że utworzenie dodatkowych legalnych dróg na szczeblu unijnym mogłoby pomóc w zapewnieniu państwom członkowskim narzędzia pozwalającego na właściwe poradzenie sobie z nadchodzącymi wyzwaniem demograficznymi, na sprostanie zapotrzebowaniu rynków pracy, którego nie może zaspokoić rodzima siła robocza, oraz na lepsze dopasowanie umiejętności na rynkach pracy;
- E. mając na uwadze, że w 2020 r. w państwach członkowskich UE legalnie przebywały 23 mln obywateli państw trzecich, co stanowi około 5,1 % całkowitej liczby ludności Unii ⁽¹⁵⁾;
- F. mając na uwadze, że niski wskaźnik wydawania zezwoleń na pobyt długoterminowy wskazuje na możliwą potrzebę zwiększenia jego atrakcyjności, co można osiągnąć dzięki przeglądowi dyrektywy 2003/109/WE, aby wyjaśnić korzyści płynące z posiadania unijnego zezwolenia na pobyt długoterminowy oraz zbliżyć krajowe systemy prawne;
- G. mając na uwadze, że według przyjętego przez Komisję 17 czerwca 2020 r. sprawozdania w sprawie skutków zmian demograficznych ⁽¹⁶⁾ mediana wieku w Unii – która wynosi obecnie 44 lata – rośnie od kilku lat i będzie nadal rosła przez co najmniej najbliższe dwie dekady;
- H. mając na uwadze, że oznacza to, że w nadchodzących dziesięcioleciach nastąpi w Unii wzrost odsetka obywateli w wieku co najmniej 65 lat, podczas gdy według przewidywań w tym samym okresie udział ludności w wieku produkcyjnym będzie maleć;
- I. mając na uwadze, że w ocenie adekwatności stwierdzono, że obecne przepisy unijne dotyczące legalnej migracji mają ograniczony wpływ na przyciąganie umiejętności i talentów potrzebnych na rynku pracy i w gospodarce Unii, a także stwierdzono, że obecne ramy prawne są fragmentaryczne i zawierają szereg luk, jak również wywołują problemy z wdrażaniem;
- J. mając na uwadze, że główne wnioski oceny adekwatności wskazują, że skuteczna polityka w zakresie legalnej migracji ma kluczowe znaczenie dla zarządzania przepływami migracyjnymi;
- K. mając na uwadze, że komisarz Ylva Johansson oświadczyła przy okazji wydarzenia inicjującego partnerstwa w zakresie talentów 11 czerwca 2021 r., że strategicznym celem Komisji jest zastąpienie nielegalnych dróg migracji drogami legalnymi ⁽¹⁷⁾;
- L. mając na uwadze, że środki wizowe mogą stanowić zachętę we współpracy z państwami trzecimi; mając na uwadze, że pełne wdrożenie poddanego niedawno przeglądowi kodeksu wizowego ⁽¹⁸⁾ i dodatkowe wysiłki na rzecz ułatwień wizowych dla państw trzecich to część kompleksowego podejścia do polityki migracyjnej, przedstawionego w nowym pakcie o migracji i azylu; mając na uwadze, że intensywniejsza współpraca i wymiana informacji pomogłyby wykrywać nadużycia wizowe;
- M. mając na uwadze, że ramy partnerstwa między państwami członkowskimi a państwami trzecimi mogą służyć jako kluczowe narzędzie przyspieszające wzajemne uznawanie umiejętności i kwalifikacji legalnych migrantów zarobkowych;

⁽¹⁵⁾ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210325-2#:~:text=On%201%20January%202020%2C%2023,5.1%25%20of%20the%20EU%20population.>

⁽¹⁶⁾ [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/demography_report_2020_n.pdf.](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/demography_report_2020_n.pdf)

⁽¹⁷⁾ [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_2921.](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_2921)

⁽¹⁸⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 810/2009 z dnia 13 lipca 2009 r. ustanawiające Wspólnotowy Kodeks Wizowy (kodeks wizowy), Dz.U. L 243 z 15.9.2009, s. 1.

Czwartek, 25 listopada 2021 r.

- N. mając na uwadze, że kilka państw członkowskich nawiązało już udane partnerstwa z państwami trzecimi, aby stworzyć legalną drogę migracji zarobkowej, a także zaspokoić zapotrzebowanie rynku pracy na mniejszą skalę za pośrednictwem projektów pilotażowych; mając na uwadze, że partnerstwa w zakresie talentów powinny opierać się na pozytywnych doświadczeniach wyniesionych z tych projektów;
- O. mając na uwadze, że odnowione partnerstwo europejskie na rzecz integracji z partnerami społecznymi i gospodarczymi przewiduje rozszerzenie przyszłej współpracy o dziedzinę migracji zarobkowej;
- P. mając na uwadze, że według badania Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z 2018 r. ⁽¹⁹⁾ niedopasowanie umiejętności na rynkach pracy państw członkowskich okazało się bardzo kosztowne dla Unii i spowodowało, że jej gospodarka traci ponad 2 % wydajności rocznie; mając na uwadze, że w badaniu tym stwierdza się, że niedopasowanie występuje na wszystkich poziomach umiejętności – od kucharzy i kierowców ciężarówek po lekarzy i nauczycieli; mając na uwadze, że w badaniu stwierdzono, że obecne systemy prawne są niewystarczające, aby zapewnić Unii zachowanie konkurencyjności gospodarczej w krótkiej, średniej, jak i długiej perspektywie, a także aby sprostać wymaganiom rynków pracy państw członkowskich;
- Q. mając na uwadze, że w 2017 r. około 3,1 mln obywateli państw trzecich posiadało unijne zezwolenie na pobyt długoterminowy w porównaniu z około 7,1 mln obywateli państw trzecich posiadających krajowe zezwolenie na pobyt długoterminowy ⁽²⁰⁾;
- R. mając na uwadze, że dwa główne cele dyrektywy 2011/98/UE to ułatwienie procedur składania wniosków o łączne zezwolenie na pracę i pobyt oraz równe traktowanie; mając na uwadze, że ocena tej dyrektywy w ramach oceny adekwatności oraz sprawozdanie z jej wdrażania wykazały szereg niedociągnięć w realizacji tych celów; mając na uwadze, że aby zaradzić tym niedociągnięciom, w nowym pakcie Komisji o migracji i azylu zapowiedziano szereg nowych inicjatyw, w tym przegląd tej dyrektywy;
- S. mając na uwadze, że rozwój techniczny zmienił sposób, w jaki pracuje się na świecie, a tym samym doprowadził do sytuacji, w której wielu unijnych pracowników i wiele osób prowadzących działalność na własny rachunek pracuje zdalnie; mając na uwadze, że telepracownicy znajdują się obecnie w szarej strefie prawnej, ponieważ nie mogą ubiegać się o tradycyjne zezwolenie na pracę w państwie członkowskim ⁽²¹⁾;
- T. mając na uwadze, że szereg państw członkowskich wprowadziło „wizy dla nomadów cyfrowych”, które mają na celu ułatwienie pobytu telepracownikom lub osobom prowadzącym zdalną działalność na własny rachunek w państwie członkowskim i umożliwienie im pracy ⁽²²⁾;
- U. mając na uwadze, że Unia jest w trakcie odbudowy gospodarczej po pandemii; mając na uwadze, że lepsze systemy prawne dotyczące legalnej migracji zarobkowej są decydującym czynnikiem odbudowy gospodarczej Unii;
- V. mając na uwadze, że według badania Wspólnego Centrum Badawczego Komisji z 23 kwietnia 2020 r. pt. „Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe’s COVID-19 Response” [Kluczowi pracownicy migrujący: ich wkład w walkę z pandemią COVID-19 w Europie] średnio 13 % pracowników kluczowych dla społeczeństw to imigranci do Unii, co pokazuje, że odegrali oni kluczową rolę w możliwości radzenia sobie z pandemią COVID-19 przez Unię;
- W. mając na uwadze, że bezpośredni związek między prawem pobytu legalnie przebywających obywateli państw trzecich a ich pracodawcą naraża ich na potencjalny wyzysk w pracy; mając na uwadze, że pojawiły się głosy wzywające do stopniowego wycofania tego rodzaju zezwoleń i w to miejsce umożliwienia legalnie przebywającym obywatelom państw trzecich zmiany pracodawcy bez utraty zezwolenia na pracę ⁽²³⁾;

⁽¹⁹⁾ <https://www.eesc.europa.eu/pl/news-media/press-releases/skills-mismatches-eu-businesses-are-losing-millions-and-will-be-losing-even-more>.

⁽²⁰⁾ <https://ec.europa.eu/migrant-integration/librarydoc/report-on-the-implementation-of-directive-2003/109/ec-on-the-status-of-long-term-foreign-residents>.

⁽²¹⁾ <https://www.etiasvisa.com/etias-news/digital-nomad-visas-eu-countries#:~:text=The%20digital%20nomad%20visa%20allows,are%20reviewed%20within%2030%20days>.

⁽²²⁾ Ibidem.

⁽²³⁾ <https://picum.org/wp-content/uploads/2021/03/Designing-labour-migration-policies-to-promote-decent-work-EN.pdf>.

Czwartek, 25 listopada 2021 r.

- X. mając na uwadze, że dyrektywa 2009/52/WE przewiduje kary i środki, które mogą być stosowane wobec pracodawców wyzyskujących nielegalnie przebywających obywateli państw trzecich, którzy wykonują pracę; mając na uwadze, że obywatele państw trzecich, którzy wjechali do Unii legalnie, również mogą być wyzyskiwani i powinni korzystać z takiego samego poziomu ochrony;
- Y. mając na uwadze, że Europejski Urząd ds. Pracy zwiększył swoją transgraniczną zdolność operacyjną do wspierania i wzmacniania krajowych inspektoratów i urzędów ds. pracy, a także partnerów społecznych, aby propagować sprawiedliwą mobilność pracowników oraz zwalczać transgraniczne oszustwa i nadużycia;
1. uważa, że aby stawić czoła nadchodzącym wyzwaniom demograficznym w państwach członkowskich, gdzie dane wskazują, że odsetek mieszkańców w wieku co najmniej 65 lat do 2050 r. wyniesie około jednej trzeciej ludności Unii⁽²⁴⁾, co spowoduje znaczne niedobory siły roboczej na wszystkich poziomach umiejętności⁽²⁵⁾, Unia musi przedstawić nowe możliwości legalnej migracji zarobkowej do Unii, przy jednoczesnym uwzględnieniu faktu, że rynki pracy państw członkowskich są różne i zmagają się z różnymi rodzajami niedoborów siły roboczej i różnymi wyzwaniami; jest zdania, że takie nowe możliwości okażą się niezbędne do zwiększenia konkurencyjności gospodarczej Unii i jej globalnego wpływu jako lidera demokracji, praworządności, praw człowieka i wolnego handlu towarami i usługami, a także jako lidera w walce ze zmianą klimatu; zauważa, że takie nowe możliwości powinny zapewnić godne warunki pracy i ograniczyć wyzysk pracowników z państw trzecich; zauważa ponadto, że w przypadku zmniejszenia barier dla legalnej migracji zarobkowej i zmniejszenia dyskryminacji na rynku pracy wobec pracowników z państw trzecich szacuje się, że w Unii można by osiągnąć długoterminowy wzrost PKB w wysokości 74 mld EUR rocznie⁽²⁶⁾; jest zaniepokojony, że wysokie bariery utrudniające legalną migrację zarobkową wiążą się z mniejszą atrakcyjnością Unii w globalnej konkurencji pracowników na wszystkich poziomach umiejętności; podkreśla, że wprowadzenie nowych legalnych kanałów umożliwiających migrantom wjazd do Unii w celu podjęcia pracy mogłoby przynieść nawet 37,6 mld EUR wzrostu PKB rocznie⁽²⁷⁾;
2. zwraca się do Komisji, aby do 31 stycznia 2022 r. przedłożyła – na podstawie art. 79 ust. 2 TFUE, w szczególności lit. a) i b) – wniosek dotyczący aktu, który służyłby jako pakiet wniosków mających na celu ułatwienie i promowanie wjazdu do Unii i mobilności na jej terytorium legalnie migrujących obywateli państw trzecich ubiegających się o pracę lub już posiadających zezwolenie na pracę, przy czym dzięki dostosowaniu przepisów w istniejących dyrektywach dotyczących legalnej migracji służyłby on ograniczeniu biurokracji, zwiększeniu harmonizacji, promowaniu praw podstawowych, jak np. równego traktowania, oraz zapobieganiu wyzyskowi pracowników, zgodnie z zaleceniami określonymi w załączniku do niniejszego sprawozdania; zauważa, że taki nowy akt prawny wspierający legalną migrację zarobkową z państw trzecich i większy stopień mobilności pozostaje jedną z głównych odpowiedzi na obecne rozbieżności między podażą pracy a popytem na nią;
3. uważa, że utworzenie unijnej puli talentów dla obywateli państw trzecich, którzy chcą ubiegać się o pracę w celu legalnej migracji do państwa członkowskiego, a także dla pracodawców unijnych, aby umożliwić im poszukiwanie potencjalnych pracowników w państwach trzecich, byłoby narzędziem niezbędnym do osiągnięcia celu proponowanego aktu, i wzywa Komisję do włączenia utworzenia takiej puli talentów do jej wniosku; proponuje, aby Komisja włączyła do puli talentów unijną zdatną sieć talentów, która umożliwiłaby obywatelom państw trzecich zdatną pracę w państwie członkowskim innym niż państwo, w którym zamieszkują, oraz aby Komisja i państwa członkowskie współpracowały w celu lepszego zrozumienia korzyści i wyzwań związanych ze zdalnym zatrudnianiem utalentowanych obywateli państw trzecich oraz promowały sprawiedliwe zdalne zatrudnianie talentów międzynarodowych; zwraca uwagę, że korzystanie z takiej sieci byłoby dla państw członkowskich fakultatywne;
4. popiera oświadczenie Komisji zawarte w komunikacie z 23 września 2020 r. dotyczącym nowego paktu o migracji i azylu w sprawie poprawy mobilności krótkoterminowej w dobrej wierze jako uzupełnienia legalnych dróg, zwłaszcza do celów badań lub studiowania, aby udoskonalić współpracę z państwami trzecimi na wcześniejszych etapach, i zwraca się do Komisji o dokładniejsze zbadanie tego aspektu;

⁽²⁴⁾ „Ageing Europe: Looking at the lives of older people in the EU” [Starzejąca się Europa. Spojrzenie na życie ludzi starszych w UE], wydanie 2020.

⁽²⁵⁾ <https://www.eesc.europa.eu/en/news-media/press-releases/skills-mismatches-eu-businesses-are-losing-millions-and-will-be-losing-even-more>

⁽²⁶⁾ Navarra, C. i Fernandes M., Legal migration policy and law – European Added Value Assessment [Ocena europejskiej wartości dodanej – Polityka i prawo w dziedzinie legalnej migracji], EPRS, 2021, z załącznikiem I i II.

⁽²⁷⁾ Ibidem.

Czwartek, 25 listopada 2021 r.

5. zwraca się do Komisji o uwzględnienie art. 15 ust. 1 częściowego wstępnego porozumienia Parlamentu i Rady dotyczącego przekształconej dyrektywy w sprawie warunków przyjmowania, ograniczając tym samym negatywny wpływ przymusowej bierności zawodowej do czasu zakończenia procedury azylowej;

6. z zadowoleniem przyjmuje dyrektywę (UE) 2021/1883 (zmieniona dyrektywa w sprawie niebieskiej karty), uważa ją jednak za niewystarczającą ze względu na fakt, że rynki pracy w Unii potrzebują również pracowników o niskich i średnich umiejętnościach, nawet jeżeli potrzeby te są różne; zauważa, że Unia jest już uzależniona od tych pracowników w kluczowych sektorach, takich jak rolnictwo i opieka zdrowotna⁽²⁸⁾; wzywa zatem Komisję, aby w porozumieniu z partnerami społecznymi i społeczeństwem obywatelskim uznała za priorytet włączenie do swojego wniosku ambitnego programu przyjmowania pracowników o niskim i średnim poziomie kwalifikacji będących obywatelami państw trzecich, odzwierciedlającego potrzeby państw członkowskich; wzywa Komisję do uwzględnienia utworzenia ram walidacji i uznawania umiejętności i kwalifikacji obywateli państw trzecich, w tym szkolenia zawodowego, w oparciu o obiektywne i jednolite kryteria, aby ułatwić im wczesną integrację na rynku pracy; domaga się, aby rami walidacji i uznawania umiejętności i kwalifikacji zapewniały równe traktowanie obywateli państw trzecich w procesie walidacji i uznawania, umożliwiały skuteczne systemy i procedury oraz ułatwiały uzyskiwanie informacji w skuteczny i łatwy sposób; zachęca Komisję do nalegania, aby władze krajowe nadal wymieniały się informacjami i najlepszymi praktykami; wzywa ponadto Komisję do promowania – przy użyciu wszelkich możliwych środków, w tym za pomocą ukierunkowanych kampanii – zmienionej dyrektywy w sprawie niebieskiej karty, w tym w przedsiębiorstwach typu start-up i w sektorze informatycznym, gdzie umiejętności uznaje się za równoważne z kwalifikacjami określonymi w art. 26 w połączeniu z załącznikiem I do tej dyrektywy; przypomina jednak, że art. 79 ust. 5 TFUE stanowi, że artykuł ten „nie narusza prawa państw członkowskich do ustalania wielkości napływu obywateli państw trzecich przybywających z państw trzecich na ich terytorium w poszukiwaniu pracy najemnej lub na własny rachunek”;

7. uważa, że Unia potrzebuje przyciągnąć większą liczbę osób samozatrudnionych i przedsiębiorców oraz musi zwiększyć innowacyjność, na przykład poprzez mobilność młodzieży i programy dla nomadów; aby Unia zachowała znaczenie i pozostała konkurencyjna na rynku światowym, zwiększając sprawność, solidność, stabilność i wzrost jej gospodarki, a jednocześnie tworząc nową działalność gospodarczą i nowe możliwości zatrudnienia, wzywa Komisję do uwzględnienia w swoim wniosku ogólnounijnego programu przyjmowania z myślą o wjeździe i pobycie osób prowadzących działalność na własny rachunek i przedsiębiorców, opartego na obiektywnych i jednolitych kryteriach, w szczególności w odniesieniu do osób pracujących w celu zakładania małych i średnich przedsiębiorstw i przedsiębiorstw typu start-up oraz wysoko mobilnych samozatrudnionych obywateli państw trzecich, takich jak artyści i osoby zawodowo związane z kulturą; podkreśla, że proponowane systemy muszą obejmować środki wzmacniające prawa podstawowe i promujące równe traktowanie pracowników z państw trzecich; uważa, że Komisja powinna wprowadzić pięcioletnią wizę wielokrotnego wjazdu umożliwiającą wjazd tej kategorii obywateli państw trzecich na terytorium Unii przez okres do 90 dni w roku;

8. domaga się, by Komisja włączyła do swojego wniosku rami partnerstw w zakresie talentów z państwami trzecimi, do których państwa członkowskie mogą dobrowolnie przystępować, dostosowane do sytuacji i korzystne zarówno dla danego kraju wysyłającego, jak i przyjmującego, przy czym rami te powinny obejmować programy szkolenia zawodowego oparte na umiejętnościach, w szczególności testy umiejętności, obserwacje w miejscu pracy i symulacje; wzywa Komisję do dopilnowania, aby rami te umożliwiały Parlamentowi pełne wykonywanie jego roli kontrolnej i oceniającej oraz aby wniosek obejmował odpowiednie mechanizmy, by zapobiegać wyzyskowi pracowników i zapewniać równe traktowanie; podkreśla, że inspirację dla partnerstw w zakresie talentów można znaleźć w istniejących umowach opartych na umiejętnościach w państwach członkowskich, oraz że partnerstwa w zakresie talentów należy rozwijać w porozumieniu z odpowiednimi organizacjami zarówno w państwach członkowskich, jak i w państwach trzecich;

9. utrzymuje, że zasadnicze znaczenie ma stosowanie odmiennego, zrównoważonego podejścia do stosunków między Unią a państwami trzecimi w dziedzinie migracji; apeluje do Unii, aby dążyła do zawarcia z krajami partnerskimi formalnych umów w sprawie mobilności migracyjnej;

10. z zadowoleniem przyjmuje plany Komisji dotyczące przeglądu dyrektywy 2011/98/UE; odnotowuje, że jednym z celów dyrektywy jest uproszczenie i harmonizacja przepisów dotyczących zezwoleń obecnie obowiązujących w państwach członkowskich oraz promowanie równego traktowania i że cele te nie zostały w pełni osiągnięte, ponieważ niektóre przepisy dyrektywy są wdrażane w Unii na różne sposoby; uważa ponadto, że Komisja powinna podjąć niezbędne działania, aby zadbać o to, by po pierwsze dyrektywa była właściwie wdrażana w państwach członkowskich, po drugie by ją zmienić po to, aby umożliwić składanie wniosków o jedno zezwolenie zarówno w państwie członkowskim, jak z państwa trzeciego, a po trzecie w celu dalszego uproszczenia i zharmonizowania przepisów, aby jasno uregulować

⁽²⁸⁾ https://knowledge4policy.ec.europa.eu/publication/immigrant-key-workers-their-contribution-europes-covid-19-response_en.

Czwartek, 25 listopada 2021 r.

procedurę uzyskiwania wizy wjazdowej, tak by w konsekwencji wnioskodawcy nie musieli dwukrotnie składać dokumentów potrzebnych do uzyskania jednego zezwolenia oraz aby zmniejszyć zależność pracowników i ryzyko wyzysku; zwraca uwagę, że złożenie wniosku z terytorium jednego z państw członkowskich powinno być możliwe tylko wtedy, gdy w chwili składania wniosku obywatel państwa trzeciego posiada dokument pobytowy; wzywa Komisję do włączenia do wniosku takich zmian w dyrektywie;

11. zwraca się do Komisji, aby uwzględniła w swoim wniosku utworzenie zarządzanej przez Komisję międzynarodowej sieci usług doradczych dla legalnie migrujących pracowników z państw trzecich, przy czym każde państwo członkowskie wyznaczy organ wiodący do rozpatrywania wniosków i koordynowania porad oraz informacji przekazywanych obywatelom państw trzecich ubiegającym się o pracę w Unii lub tym, którzy już otrzymali zezwolenie; podkreśla, że organy wiodące powinny odpowiadać za wymianę między państwami członkowskimi informacji na temat pracowników z państw trzecich i działać jako punkty kontaktowe dla pracowników i pracodawców w kwestii puli talentów, a także powinny udzielać odpowiednich informacji obywatelom państw trzecich zainteresowanym legalną migracją do Unii w celu podjęcia pracy; zwraca uwagę, że takie informacje mogłyby być przekazywane elektronicznie lub za pośrednictwem odpowiednich organów obecnych w państwach trzecich, takich jak ambasady państw członkowskich lub delegatury Unii; zwraca się o to, aby organy wiodące odpowiadały również za ścisłą wzajemną koordynację w odniesieniu do wniosków składanych o jedno zezwolenie na pobyt i pracę zgodnie z dyrektywą 2011/98/UE w celu uniknięcia podwójnego składania wniosków oraz zachęcania pracodawców do rozważenia możliwości ubiegania się o to zezwolenie i wspierania ich w tej decyzji; zwraca uwagę na potrzebę ułatwienia gromadzenia danych, statystyk i dowodów, a także wymiany informacji między państwami członkowskimi, w celu poprawy skuteczności i efektywności dorobku prawnego w dziedzinie migracji;

12. wzywa Komisję do uwzględnienia w swoim wniosku wprowadzenia do dyrektywy 2014/36/UE zmian, tak by posiadacze zezwoleń na pracę na mocy tej dyrektywy mieli trzy miesiące na poszukiwanie nowego zatrudnienia po opuszczeniu poprzedniego pracodawcy, bez cofnięcia im pozwolenia na pracę, oraz by umożliwić im legalny pobyt w danym państwie członkowskim do końca okresu dozwolonego pobytu, lecz nie dłużej niż dziewięć miesięcy, jak określono w tej dyrektywie, pod warunkiem że przez cały ten okres ubiegają się oni o pracę u innego pracodawcy; ponadto, aby uniknąć wyzysku pracowników, wzywa Komisję, by zachęcała państwa członkowskie do pełnego stosowania tego przepisu, a tym samym niewiązania zezwoleń na pobyt z pracodawcą i miejscem pracy; wzywa Komisję do uwzględnienia w swoim wniosku zmiany wspomnianej dyrektywy, aby umożliwić państwom członkowskim przedłużanie zezwoleń na pracę do celu wykonywania pracy sezonowej na łączny okres nieprzekraczający pięciu lat;

13. zwraca się do Komisji o uwzględnienie w swoim wniosku zmiany dyrektywy 2009/52/WE w celu dostosowania jej zakresu w taki sposób, aby obejmowała ona wyzyskiwanych obywateli państw trzecich legalnie przebywających w Unii, którzy ucierpieli wskutek warunków mających wpływ na ich zdrowie i bezpieczeństwo oraz naruszających ich godność ludzką, a także w celu poprawy egzekwowania przepisów dotyczących równego traktowania, takich jak dostępne i skuteczne mechanizmy składania skarg oraz dostęp do wymiaru sprawiedliwości dla wszystkich pracowników w przypadku wyzysku i innych przestępstw;

14. jest zdania, że należy zmienić dyrektywę 2003/109/WE, która obecnie nie jest wystarczająco stosowana i nie zapewnia skutecznego prawa do mobilności wewnątrz Unii, aby umożliwić obywatelom państw trzecich, którzy są rezydentami długoterminowymi państwa członkowskiego, stałe zamieszkiwanie w innym państwie członkowskim od dnia wydania im zezwolenia, na warunkach zbliżonych do warunków mających zastosowanie do obywateli Unii, oraz aby zmniejszyć liczbę lat pobytu wymaganych do uzyskania unijnego statusu rezydenta długoterminowego z pięciu do trzech lat; zwraca się także do Komisji, by uwzględniła te zmiany w nadchodzącym przeglądzie wspomnianej dyrektywy; przyznaje, że stały pobyt w jednym państwie członkowskim jest jednym z aspektów sprzyjających właściwej integracji danej osoby ze społecznością, zanim podejmie ona decyzję o zamieszkaniu w innym państwie członkowskim; wzywa Komisję, aby uwzględniła te zmiany w swoim wniosku;

15. uważa, że konieczne jest wystarczające finansowanie wniosków przedstawionych w niniejszym sprawozdaniu oraz że skutki finansowe złożonego wniosku należy pokryć z odpowiednich środków budżetowych Unii;

16. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji oraz zaleceń zawartych w załączniku Komisji, Radzie i parlamentom narodowym.

Czwartek, 25 listopada 2021 r.

ZAŁĄCZNIK DO REZOLUCJI:**ZALECENIA DOTYCZĄCE TREŚCI POSTULOWANEGO WNIOSKU*****Zalecenie 1 (dotyczące ustanowienia unijnej puli talentów dla legalnie migrujących obywateli państw trzecich)***

- Parlament Europejski uważa, że akt ustawodawczy, który ma zostać przyjęty, powinien ustanowić unijną pulę talentów oraz platformę dopasowywania talentów dla obywateli państw trzecich chcących ubiegać się o pracę w państwie członkowskim i legalnie do niego migrować, a także dla pracodawców mających siedzibę w Unii w celu poszukiwania potencjalnych pracowników w państwach trzecich. Powinien on także ułatwiać przyjmowanie i swobodny przepływ pracowników z państw trzecich. Dopasowywanie miejsc pracy za pośrednictwem unijnej puli talentów powinno odbywać się na zasadzie dobrowolności. Parlament Europejski uważa, że taka unijna pula talentów powinna zapewniać synergię z istniejącymi ramami, a akt ustawodawczy powinien zatem zmienić rozporządzenie (UE) 2016/589 w celu rozszerzenia obecnego zakresu portalu EURES ustanowionego tym rozporządzeniem.

- Unijna pula talentów ustanowiona na mocy aktu ustawodawczego powinna umożliwiać obywatelom państw trzecich wyrażenie zainteresowania pracą i ubieganie się o nią, a pracodawcom – poszukiwanie potencjalnych pracowników. Obywatele państw trzecich powinni móc ubiegać się o pracę w przypadku niedoboru na rynkach pracy państw członkowskich, po przejściu przejrzystej i niedyskryminującej procedury składania wniosków i wstępnej weryfikacji, którym pośredniczy Unia. Unijna pula talentów służyłaby jako opcjonalne narzędzie, z którego państwa członkowskie mogłyby korzystać w celu wyjścia naprzeciw potrzebom i brakom na swoich rynkach pracy, których nie może zaspokoić krajowa siła robocza. Unijnej puli talentów powinna towarzyszyć większa koordynacja między uczestniczącymi organami krajowymi, przy udziale publicznych służb zatrudnienia i władz lokalnych, i należy w niej uwzględnić specyfikę krajową i różne wymagania krajowych rynków pracy. Promowanie unijnej puli talentów i jej wykorzystywanie można szerzyć poprzez ukierunkowane rozpowszechnianie informacji, promowanie puli talentów i platformy dopasowywania talentów w państwach trzecich i uczestniczących państwach członkowskich. W tym kontekście ogólnounijna międzynarodowa sieć usług doradczych, o której mowa w zaleceniu 6, powinna ułatwiać prowadzenie puli talentów i służyć jako punkt kontaktowy dla unijnej puli talentów w państwach członkowskich. Wykorzystanie tej sieci w oparciu o harmonizację aplikacji pomogłoby ograniczyć biurokrację na szczeblu państw członkowskich. W ramach unijnej puli talentów należy utworzyć unijną zdalną sieć talentów, aby umożliwić obywatelom państw trzecich pracę na odległość w państwie członkowskim innym niż państwo, w którym zamieszkują, przy czym należy zapewnić osobom pracującym na odległość równe traktowanie.

Zalecenie 2 (dotyczące systemu przyjmowania pracowników o niskich i średnich kwalifikacjach z państw trzecich)

- Z uwagi na wyzwania demograficzne i światową rywalizację o talenty wiele państw członkowskich powinno pilnie poprawić własną atrakcyjność i stworzyć systemy przyjmowania dla wszystkich wykwalifikowanych pracowników z państw trzecich, nie tylko dla pracowników wysoko wykwalifikowanych. Wraz z zastąpieniem dyrektywy Rady 2009/50/WE dyrektywą (UE) 2021/1883 (zmieniona dyrektywa w sprawie niebieskiej karty) Unia poczyniła istotne kroki w dążeniu do osiągnięcia tego celu w odniesieniu do wysoko wykwalifikowanych pracowników z państw trzecich. Konieczne jest jednak osiągnięcie tego celu również w odniesieniu do pracowników z państw trzecich uznawanych za pracowników o niskich lub średnich kwalifikacjach, aby obsadzić wolne miejsca pracy i dostosować się lepiej do różnych potrzeb rynków pracy państw członkowskich określonych przez same państwa członkowskie, a także by konsekwentnie stosować wartości unijne. Będzie to sprzyjać poprawie konkurencyjności gospodarczej Unii.

- Aby właściwie rozwiązać tę kwestię, Parlament Europejski wzywa Komisję do włączenia do aktu ustawodawczego, który ma zostać przyjęty, przepisów ustanawiających system przyjmowania określający warunki wjazdu i pobytu dla pracowników z państw trzecich o niskich i średnich kwalifikacjach. System ten powinien zapewniać równe traktowanie zgodnie z obowiązującym dorobkiem prawnym Unii dotyczącym migracji zarobkowej oraz obejmować stworzenie ram, w których umiejętności i kwalifikacje pracowników z państw trzecich będą właściwie uznawane i zatwierdzane do wykorzystania na rynkach pracy państw członkowskich. Aby zapobiec wszelkim nadużyciom wobec pracowników z państw trzecich i zapewnić im równe traktowanie podczas pracy lub ubiegania się o pracę w Unii, Parlament Europejski, nalegając na właściwe wdrożenie dyrektywy 2009/52/WE i jej mechanizmów monitorowania, wzywa do zmiany dyrektywy w celu objęcia jej zakresem pracowników z państw trzecich przebywających legalnie w UE, jak określono w zaleceniu 8. Ponadto Parlament Europejski wzywa państwa członkowskie do właściwego wdrożenia odpowiednich obowiązujących ram prawnych w dziedzinie legalnej migracji zarobkowej.

Czwartek, 25 listopada 2021 r.

Zalecenie 3 (dotyczące systemu przyjmowania dla przedsiębiorców i osób prowadzących działalność na własny rachunek)

- Tradycyjnie zezwolenie na pracę wydawane jest w miejscu, w którym obywatel państwa trzeciego otrzymał ofertę zatrudnienia. Parlament Europejski jest jednak zdania, że podstawę wydawania zezwoleń na pracę można by ulepszyć i dalej rozwijać. W tym samym duchu Komisja stwierdziła, że jej celem jest zachęcenie większej liczby osób, aby zostały przedsiębiorcami, a tym samym poprawienie innowacyjności, kreatywności i wyników gospodarczych Unii⁽¹⁾. Obywatele państw trzecich pracujący jako osoby prowadzące działalność na własny rachunek lub jako przedsiębiorcy mogą uznać, że środowisko w ich kraju pochodzenia nie sprzyja rozpoczynaniu działalności gospodarczej lub działaniom jako przedsiębiorcy. Dzięki ogólnounijnemu systemowi przyjmowania tacy obywatele państw trzecich mogliby mieć możliwość legalnej migracji do Unii oraz zamieszkania i zakładania własnych przedsiębiorstw w Unii. Działania na szczeblu unijnym powinny służyć stworzeniu środowiska sprzyjającego przedsiębiorczości, również dla obywateli państw trzecich, oraz dążyć do wysokich wspólnych standardów w obszarze praw podstawowych przedsiębiorców i osób prowadzących działalność na własny rachunek.
- W związku z tym Parlament Europejski uważa, że akt ustawodawczy, który ma zostać przyjęty, powinien obejmować system przyjmowania określający warunki wjazdu i pobytu dla osób prowadzących działalność na własny rachunek i przedsiębiorców, w szczególności dla obywateli państw trzecich, którzy zakładają małe i średnie przedsiębiorstwa oraz przedsiębiorstwa typu start-up. Ten system przyjmowania powinien gwarantować solidne prawa i zabezpieczenia, równe traktowanie i ochronę praw podstawowych. Definicje „osoby prowadzącej działalność na własny rachunek” i „przedsiębiorcy” są różne w całej Unii i powinny być nadal definiowane przez każde państwo członkowskie zgodnie z jego krajowymi tradycjami prawnymi i orzecznictwem.

Zalecenie 4 (dotyczące przygotowania ram partnerstwa w zakresie talentów między państwami członkowskimi a państwami trzecimi)

- Parlament Europejski wzywa Komisję, aby przygotowała dostosowane ramy partnerstwa w zakresie talentów, w których państwa członkowskie mogą dobrowolnie uczestniczyć, oraz aby włączyła je do aktu ustawodawczego, który ma zostać przyjęty. To partnerstwo w zakresie talentów byłoby otwarte dla pracowników z państw trzecich niezależnie od ich poziomu kwalifikacji, a także studentów i absolwentów, i służyłoby państwom członkowskim jako skuteczne narzędzie umożliwiające dopasowanie umiejętności pracowników w państwach trzecich do wymagań rynków pracy państw członkowskich, którym rodzima siła robocza nie jest w stanie sprostać. Celem tych partnerstw w zakresie talentów jest stworzenie kolejnego legalnego kanału migracji jako opcji mobilności dla obywateli państw trzecich, którzy chcą migrować do Unii w celu podjęcia pracy, oraz rozwiązywanie problemów niedoborów i niedopasowań na rynku pracy w całej Unii, niosące „poczworną korzyść” dla Unii, państw trzecich, pracodawców i pracowników migrujących. Praktyczna realizacja partnerstw w zakresie talentów opierałaby się na ściślejszej współpracy z władzami krajowymi, instytucjami rynku pracy, podmiotami społeczeństwa obywatelskiego i partnerami społecznymi. Komisja powinna zapewnić Parlamentowi Europejskiemu możliwość regularnego kontrolowania i oceny funkcjonowania partnerstw w zakresie talentów, a także proponowania zaleceń w celu poprawy ogólnego funkcjonowania ram tych partnerstw.
- Wzmocnione i bardziej kompleksowe podejście zapewniłoby współpracę z krajami partnerskimi i pomogłoby w zwiększeniu wzajemnie korzystnej mobilności międzynarodowej. Ważne jest, aby państwa członkowskie i państwa trzecie miały równe szanse na rozwijanie partnerstw w zakresie talentów i były w stanie stworzyć przejrzysty i dostępny proces dla wnioskodawców. Partnerstwa w zakresie talentów powinny mieć charakter integracyjny i budować ścisłą współpracę między zainteresowanymi instytucjami, na przykład krajowymi ministerstwami pracy i edukacji, pracodawcami, partnerami społecznymi oraz organizatorami kształcenia i szkoleń. Istotne jest, aby państwa członkowskie były zdecydowanie zaangażowane w partnerstwa w zakresie talentów, aby sektor prywatny, zwłaszcza przedsiębiorstwa unijne, partnerzy społeczni oraz odpowiednie podmioty społeczeństwa obywatelskiego brały w nich udział, a kraje partnerskie miały duże poczucie odpowiedzialności.

Zalecenie 5 (dotyczące uproszczenia i poprawy dyrektywy 2011/98/UE)

- Parlament Europejski jest zdania, że należy jeszcze bardziej zharmonizować procedury dotyczące dyrektywy 2011/98/UE, aby dyrektywa ta, a w szczególności jej przepisy dotyczące równego traktowania, były w pełni skuteczne i właściwie wdrożone. Dlatego Parlament Europejski uważa, że akt ustawodawczy, który ma zostać przyjęty, powinien zmienić tę dyrektywę w celu wprowadzenia możliwości składania wniosków o jedno zezwolenie zarówno z państwa członkowskiego, jak i z państwa trzeciego, przy jednoczesnym zaangażowaniu państw członkowskich i państw trzecich w wymianę informacji i koordynację złożonych wniosków, z zachowaniem pełnej zgodności z unijnymi normami ochrony danych. Aby jednak móc złożyć wniosek o jedno zezwolenie z terytorium państwa członkowskiego, obywatel

⁽¹⁾ https://ec.europa.eu/growth/smes/sme-strategy/start-up-procedures_en.

Czwartek, 25 listopada 2021 r.

państwa trzeciego musi posiadać w chwili składania wniosku ważny dokument pobytowy. Ponadto Parlament Europejski wzywa do wyraźnego uregulowania i usprawnienia procedury ubiegania się o wizę wjazdową, aby uniknąć sytuacji, w której wnioskodawcy musieliby dwukrotnie składać dokumenty potrzebne do uzyskania jednego zezwolenia. Parlament Europejski zwraca się także do Komisji o przeanalizowanie i ograniczenie wymogów administracyjnych i braków w procedurach wydawania pozwoleń, które sprawiają, że legalne drogi migracji nie odpowiadają rzeczywistym potrzebom rynku pracy. I wreszcie Parlament Europejski uważa, że akt ustawodawczy, który ma zostać przyjęty, powinien zawierać zmiany, które złagodzą trudności, z jakimi przy zmianie zatrudnienia borykają się obywatele państw trzecich posiadający pozwolenie na pracę, ponieważ obecnie są oni zbyt zależni od pracodawcy, w związku z czym są podatni na wyzysk w pracy.

Zalecenie 6 (dotyczące ustanowienia ogólnounijnej międzynarodowej sieci usług doradczych dla legalnie migrujących pracowników)

- Parlament Europejski jest zdania, że systematyczna współpraca i zaangażowanie władz państw członkowskich i państw trzecich są niezbędne do udoskonalenia legalnych dróg migracji pracowników. Parlament Europejski uważa, że aby osiągnąć ten cel, akt ustawodawczy, który ma zostać przyjęty, powinien przewidywać ustanowienie zarządzanej przez Komisję sieci usług dla pracowników z państw trzecich, przy czym każde państwo członkowskie wyznaczy organ wiodący do koordynowania doradztwa oraz informacji przekazywanych legalnie migrującym obywatelom państw trzecich ubiegającym się o pracę w Unii. Międzynarodowa sieć usług doradczych powinna opierać się na istniejących już istniejących sieciach i usługach oraz, w razie potrzeby, rozszerzyć zakres takich ustanowionych sieci i usług. Organy w każdym państwie członkowskim powinny odpowiadać również za ścisłą koordynację między sobą w odniesieniu do wniosków składanych o jedno zezwolenie na pobyt i pracę w Unii zgodnie z dyrektywą 2011/98/UE w celu uniknięcia podwójnego składania wniosków. Międzynarodowa sieć usług doradczych powinna również uwzględnić specyfikę krajową i różne wymagania krajowych rynków pracy.
- Ponadto każde państwo członkowskie powinno być odpowiedzialne za zwracanie się do pracodawców o informacje dotyczące pracowników z państw trzecich, z pełnym poszanowaniem unijnego prawa o ochronie danych, aby umożliwić nawiązanie kontaktu między pracownikami z państw trzecich a odpowiednimi organami i służbami udzielającymi wsparcia oraz ułatwić ochronę pracowników z państw trzecich i zapewnienie im w większej mierze równych praw i równego traktowania. W drodze aktu ustawodawczego, który zostanie przyjęty, należy również dopilnować, aby pracodawcy dostarczali pracownikom będącym obywatelami państw trzecich dokładnych i aktualnych informacji o ich prawach, właściwych organach i dostępnych usługach. Ta międzynarodowa sieć usług doradczych powinna ułatwiać prowadzenie puli talentów, jak określono w zaleceniu 1, a przy jej tworzeniu należy konsultować się z odpowiednimi organizacjami społeczeństwa obywatelskiego, w tym diasporami.

Zalecenie 7 (dotyczące zmiany dyrektywy 2014/36/UE w celu umożliwienia pracownikom sezonowym zmiany pracodawcy)

- Promowanie mobilności zawodowej obywateli państw trzecich legalnie przebywających i pracujących w państwie członkowskim obejmuje również ich ochronę przed wyzyskiem. Wielu pracowników będących obywatelami państw trzecich, w szczególności o niskich kwalifikacjach, waha się opuścić wyzyskującego ich pracodawcę, ponieważ oznaczałoby to utratę zezwolenia na pracę i prawa do pobytu w Unii. Obecnie fakt ten odzwierciedla niekorzystna sytuacja wielu pracowników w różnych sektorach w całej Unii, np. pracowników sektora gastronomicznego, hotelarskiego i rozrywkowego oraz pracowników świadczących usługi opiekuńcze⁽²⁾. Szczególnie narażeni na wyzysk są posiadacze zezwolenia na pracę wydanego na podstawie dyrektywy 2014/36/UE, ponieważ często pracują w sektorach zatrudniających głównie pracowników o niskich kwalifikacjach.
- Dlatego Parlament Europejski uważa, że akt ustawodawczy, który ma zostać przyjęty, powinien zmienić dyrektywę 2014/36/UE, aby na mocy tej dyrektywy umożliwić posiadaczom zezwoleń na pracę poszukiwanie przez okres trzech miesięcy nowego zatrudnienia po odejściu od poprzedniego pracodawcy bez cofnięcia im zezwolenia na pracę. Posiadacze zezwoleń powinni mieć prawo pobytu w Unii do końca okresu dozwolonego pobytu, lecz nie dłużej niż dziewięć miesięcy, jak określono w tej dyrektywie. Parlament Europejski zaleca, aby Komisja jednocześnie rozważyła

⁽²⁾ https://ec.europa.eu/home-affairs/minimum-standards-sanctions-and-measures-against-employers-illegally-staying-third-country_en.

Czwartek, 25 listopada 2021 r.

inne odpowiednie zmiany tej dyrektywy w celu jej uaktualnienia i dostosowania do innych nowszych aktów prawnych Unii dotyczących legalnej migracji, w tym umożliwienia składania wniosków z terytorium państwa członkowskiego, oraz w celu dalszego rozwiązania problemu utrzymującego się wyzysku pracowników sezonowych.

Zalecenie 8 (dotyczące zmiany dyrektywy 2009/52/WE w celu uwzględnienia legalnie przebywających obywateli państw trzecich i rozwiązania problemu wyzysku pracowników)

- Dyrektywa 2009/52/WE określa kilka narzędzi, które można wykorzystać do wspierania nielegalnie przebywających obywateli państw trzecich pracujących w Unii. Poważną wadą jest jednak fakt, że obejmuje ona wyłącznie nielegalnie przebywających pracowników z państw trzecich. Chociaż legalnie przebywający pracownicy z państw trzecich korzystają z wyższego poziomu ochrony, głównie ze względu na ich prawo do pobytu w Unii, ale także za pomocą innych środków, oni również mogą być wyzyskiwani i pozostają bardziej narażeni niż obywatele Unii. W konsekwencji Parlament Europejski dostrzega potrzebę zmiany dyrektywy 2009/52/WE w celu egzekwowania horyzontalnego przepisu wzmacniającego skuteczny dostęp do praw pracowniczych i do skutecznych środków odwoławczych za pośrednictwem mechanizmów składania skarg i procedur prawnych oraz zadbania o to, by dyrektywa ta miała zastosowanie do wszystkich obywateli państw trzecich pracujących w Unii.

Zalecenie 9 (dotyczące potrzeby przeprowadzenia przeglądu dyrektywy 2003/109/WE)

- Posiadacze unijnych zezwoleń na pobyt długoterminowy napotykają szereg przeszkód w korzystaniu z prawa do przemieszczania się i pobytu w innych państwach członkowskich w celu podjęcia pracy, nauki lub z innych powodów. Wynika to z faktu, że warunki mobilności, które muszą spełnić rezydenci długoterminowi UE, często są podobne do warunków obowiązujących innych obywateli państw trzecich przy składaniu pierwszego wniosku o zezwolenie na pobyt długoterminowy. W 2017 r. w 25 państwach członkowskich dyrektywa 2003/109/WE obowiązywała około 3,1 mln obywateli państw trzecich posiadających unijne zezwolenie na pobyt długoterminowy w porównaniu z około 7,1 mln obywateli państw trzecich posiadających krajowe zezwolenie na pobyt długoterminowy. Można zatem stwierdzić, że obywatele państw trzecich niedostatecznie wykorzystują unijne zezwolenia na pobyt długoterminowy, co oznacza, że wielu z nich nie czerpie korzyści z faktu posiadania unijnego statusu, mimo że są do tego uprawnieni. W sprawozdaniu z wdrożenia tej dyrektywy wskazano, że większość państw członkowskich nie promowała aktywnie korzystania z unijnych zezwoleń na pobyt długoterminowy, w związku z czym nie ma „równych warunków” między systemem ustawodawczym Unii a odpowiednikami krajowymi⁽³⁾.
- W związku z tym Parlament Europejski uważa, że akt ustawodawczy, który ma zostać przyjęty, powinien zmienić dyrektywę 2003/109/WE, aby umożliwić obywatelom państw trzecich będącym rezydentami długoterminowymi państwa członkowskiego stałe zamieszkiwanie w innym państwie członkowskim od dnia, w którym wydano im zezwolenie, na warunkach zbliżonych do warunków mających zastosowanie do obywateli Unii. Parlament Europejski zaleca, aby Komisja jednocześnie rozważyła inne odpowiednie zmiany tej dyrektywy w celu jej uaktualnienia i dostosowania do innych nowszych aktów prawnych Unii dotyczących obywateli państw trzecich legalnie przebywających w Unii. Parlament Europejski zwraca się do Komisji, aby uwzględniła w swoim wniosku przynajmniej ograniczenie liczby lat wymaganych do uzyskania unijnego zezwolenia na pobyt długoterminowy z pięciu do trzech lat, w szczególności w celu zwiększenia mobilności oraz uproszczenia i harmonizacji procedur. Dzięki takim zmianom dyrektywa 2003/109/WE ułatwiłaby mobilność wewnątrzunijną, jak również mobilność międzynarodową między Unią a państwami trzecimi. Parlament Europejski zachęca także Komisję Europejską do przeprowadzenia badania na temat wskaźnika rotacji obywateli państw trzecich w Unii w celu lepszego zrozumienia przyczyny opuszczania przez nich państwa członkowskiego w ciągu pierwszych trzech lat od przybycia.

⁽³⁾ <https://ec.europa.eu/migrant-integration/librarydoc/report-on-the-implementation-of-directive-2003/109/ec-on-the-status-of-long-term-foreign-residents>.