

## III

(Akty przygotowawcze)

## EUROPEJSKI KOMITET EKONOMICZNO-SPOŁECZNY

573. SESJA PLENARNA EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO,  
26.10.2022–27.10.2022

**Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady dotyczącej statusu obywateli państw trzecich będących rezydentami długoterminowymi”**

(COM(2022) 650 final)

**„Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 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”**

(COM(2022) 655 final)

**„Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów »Przyciąganie umiejętności i talentów do UE«”**

(COM(2022) 657 final)

(2023/C 75/19)

Sprawozdawca: **José Antonio MORENO DÍAZ**Współsprawozdawczynie: **Milena ANGEŁOWA**

Wniosek o wydanie opinii	Komisja Europejska, 26.7.2022
Podstawa prawna	Artykuł 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	29.9.2022
Data przyjęcia na sesji plenarnej	26.10.2022
Sesja plenarna nr	573
Wynik głosowania	
(za/przeciw/wstrzymało się)	179/0/6

## 1. Wprowadzenie

1.1. W kwietniu 2022 r. Komisja Europejska przedstawiła pakiet dotyczący umiejętności i talentów zgodny z programem prac nowego paktu o migracji i azylu przyjętego we wrześniu 2020 r. Celem nowego pakietu jest wspieranie uporządkowanej migracji do Unii, zachęcanie do przyciągania talentów i umiejętności w sposób, który przynosi korzyści zarówno krajom pochodzenia, jak i krajom docelowym. Zmiany mają również na celu promowanie bardziej skutecznego i spójnego systemu praw i możliwości zatrudnienia dla obywateli spoza UE zamieszkujących w Unii, a jednocześnie zwiększenie atrakcyjności UE jako miejsca docelowego dla wykwalifikowanych obywateli państw trzecich.

1.2. EKES z zadowoleniem przyjmuje ten pakiet, w którym przyjmuje się konstruktywne i spójne podejście do migracji i który stanowi odpowiedź na potrzebę udoskonalenia unijnych instrumentów na rzecz legalnej migracji. W związku z narastającym tempem transformacji cyfrowej i ekologicznej oraz w czasie, gdy niedobór pracowników i kwalifikacji jest widoczny we wszystkich sektorach działalności gospodarczej, EKES podkreśla rolę, jaką legalna migracja może odegrać w rozwiązywaniu tego problemu w obszarach, w których istnieją udowodnione potrzeby.

1.3. Jako że EKES wyraził już zaniepokojenie faktem, że nowy pakt o migracji i azylu skupia się na zarządzaniu granicami i na kontroli migracji, pozytywnie ocenia postępy poczynione w zarządzaniu uporządkowaną i legalną imigracją.

1.4. EKES docenia uznanie przez Komisję kluczowej roli, jaką migranci odgrywają już w gospodarce i społeczeństwie europejskim, ponieważ pomagają oni zaspokoić braki na zmieniającym się rynku pracy i – w razie potrzeby – przewyciężyć niedobory siły roboczej i kwalifikacji. Bardzo ważna jest zmiana perspektywy poprzez normalizujący i pozytywny dyskurs.

1.5. Dlatego też EKES z zadowoleniem przyjmuje fakt, że ułatwia się napływ talentów z krajów trzecich, aby pomóc w zaspokojeniu tych rosnących potrzeb, zwłaszcza w sektorach, w których występują niedobory strukturalne.

1.6. Nie lekceważąc znaczenia zjawiska, EKES proponuje przeanalizowanie narracji łączącej napływ pracowników spoza UE z potrzebami rynków pracy państw członkowskich, tak aby zapobiec niedostatecznemu zatrudnieniu i złym warunkom pracy nowo przybyłych pracowników spoza UE.

1.7. EKES uważa, że konieczne jest poczynienie postępów w dziedzinie nowych kanałów przyciągania talentów do UE, jednak zwraca również uwagę, że na rynkach pracy państw członkowskich istnieją inne potrzeby, które – oprócz środków przewidzianych w proponowanym pakiecie – wymagają wypracowania środków służących ich zaspokojeniu. W szczególności ważne jest zwiększenie wysiłków na rzecz wspierania integracji osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo za pomocą ukierunkowanych środków wsparcia.

1.8. EKES uważa, że Komisja powinna ambitniej poszukiwać legalnych i zorganizowanych kanałów migracji zarobkowej, które uwzględniałyby również osoby potrzebujące ochrony międzynarodowej.

1.9. EKES z zadowoleniem przyjmuje komunikat w sprawie przyciągania umiejętności i talentów do UE, ponieważ postrzega to jako krok naprzód w dziedzinie migracji zarobkowej, która wymaga odpowiednich, realistycznych i skutecznych instrumentów w nowych kontekstach.

1.10. EKES uważa, że konieczne jest poczynienie postępów w zakresie puli talentów<sup>(1)</sup>, poczynwszy od pierwszego projektu pilotażowego do uruchomienia pełnej wersji w przyszłym roku. Zwraca uwagę, że sukces i zasięg puli talentów będą zależały od wykorzystania odpowiednich zasobów w celu zapewnienia dostępności i operacyjności tego narzędzia. Z zadowoleniem przyjmuje również partnerstwa w zakresie talentów i uważa, że należy je rozwijać we współpracy z państwami trzecimi. EKES wzywa do wprowadzenia odpowiednich mechanizmów oceny oraz zapewnienia widoczności i przejrzystości wdrażania partnerstw w zakresie talentów, nie tylko w odniesieniu do samych instrumentów, ale również do określenia państw, z którymi należy współpracować: poszanowanie państwa prawa i praw człowieka musi być zawsze obecne w stosunkach zewnętrznych w ramach polityki imigracyjnej i azylowej Unii.

1.11. Podczas gdy kobiety stanowią znaczną część pracowników w niektórych kluczowych sektorach, kobiety mobilne i migrujące mogą być narażone na niepewne miejsca pracy i zatrudnienie w gospodarce nieformalnej. Często są szczególnie narażone na dyskryminację, wykluczenie społeczne oraz brak możliwości zatrudnienia i szkoleń, a także na nadużycia, przemoc i molestowanie. EKES uważa, że ochrona praw kobiet i podejście uwzględniające problematykę płci powinny być w bardziej zdecydowany sposób włączone do głównego nurtu polityki.

1.12. EKES z zadowoleniem przyjmuje proponowany przegląd dyrektywy w sprawie długoterminowego pobytu w Unii Europejskiej. Wyraża zadowolenie, że wniosek ułatwia proces uzyskiwania tego statusu poprzez kumulację kwalifikujących się lat z okresów pobytu w różnych państwach członkowskich, sprzyja mobilności wewnątrzunijnej i ma na celu zapewnienie równego dostępu do ochrony socjalnej obywatelom UE będącym rezydentami długoterminowymi w innym państwie członkowskim.

---

<sup>(1)</sup> Unijna pula talentów będzie ogólnounijną pulą kandydatów z państw spoza UE, którzy zostaną wybrani na podstawie konkretnych poziomów umiejętności, kryteriów i wymogów migracyjnych po dokonaniu przeglądu kwalifikacji kandydatów. Będzie to pierwsza ogólnounijna platforma i narzędzie kojarzenia służące temu celowi (COM(2022) 657 final).

1.13. EKES z zadowoleniem przyjmuje przegląd dyrektywy w sprawie jednego zezwolenia, w tym cel polegający na ułatwieniu i uproszczeniu procesu składania wniosków oraz zapewnieniu, by jedno zezwolenie nie było powiązane z konkretnym pracodawcą, chociaż uważa, że można było podjąć próbę rozszerzenia zbioru praw, zgodnie z treścią pierwszego wniosku dotyczącego dyrektywy przedstawionego w 2011 r.

1.14. EKES uważa za istotne, by w przeglądzie podkreślić potrzebę wzmocnienia równego traktowania pracowników będących obywatelami państw trzecich, zwłaszcza w odniesieniu do warunków pracy, wolności zrzeszania się i stowarzyszania oraz świadczeń socjalnych.

1.15. EKES podkreśla również znaczenie zaangażowania partnerów społecznych i innych odpowiednich zainteresowanych stron w dyskusję na temat poprawy zarządzania migracją zarobkową na szczeblu UE. W związku z tym z zadowoleniem przyjmuje utworzenie proponowanej platformy dialogu na szczeblu UE.

## 2. Uwagi ogólne

2.1. W kwietniu 2022 r. Komisja Europejska przedstawiła pakiet dotyczący umiejętności i talentów zgodny z programem prac nowego paktu o migracji i azylu przyjętego we wrześniu 2020 r. Pakiet obejmuje przegląd dyrektywy 2003/109/WE w sprawie pobytu długoterminowego<sup>(2)</sup>, przegląd dyrektywy 2011/98/UE w sprawie jednego zezwolenia<sup>(3)</sup> oraz komunikat w sprawie przyciągania umiejętności i talentów do Unii<sup>(4)</sup>.

2.2. Celem nowego pakietu jest wspieranie uporządkowanej migracji do Unii, zachęcanie do przyciągania talentów i umiejętności w sposób, który przynosi korzyści zarówno krajom pochodzenia, jak i krajom docelowym. Zmiany mają również na celu wspieranie bardziej skutecznego i spójnego systemu praw i możliwości zatrudnienia dla obywateli państw spoza UE zamieszkujących w Unii, a jednocześnie zwiększenie atrakcyjności UE jako miejsca docelowego dla wykwalifikowanych obywateli państw trzecich.

2.3. Komunikat w sprawie przyciągania talentów i umiejętności ma na celu uporządkowanie zasad regulujących legalną migrację do UE z przyczyn ekonomicznych. Odzwierciedla on wolę udoskonalenia filaru legislacyjnego poprzez dwa wnioski dotyczące zmian, w celu rozwijania partnerstw w zakresie talentów, tworzenia unijnej puli talentów oraz realizowania polityki legalnej migracji w dziedzinie opieki, młodzieży i innowacji.

2.4. EKES zwraca uwagę, że we wniosku brakuje analizy i oceny, w której zbadano by, dlaczego obecne dyrektywy w sprawie jednego zezwolenia lub zezwoleń długoterminowych nie funkcjonują prawidłowo. Komisja powinna przeanalizować przyczyny tych dysfunkcji i podzielić się nimi, wskazując, czy jest to m.in. brak woli ich wdrożenia ze strony państw członkowskich, czy też nadmierna biurokracja, aby zapobiec powtórzeniu się tych samych problemów w przyszłości.

2.5. Wniosek dotyczący przeglądu dyrektywy w sprawie jednego zezwolenia stwarza możliwość poszerzenia dostępu do tego instrumentu i ułatwienia uczestnictwa pracowników spoza UE w rynku pracy, przy jednoczesnym wzmocnieniu praw związanych z tym instrumentem i poczynieniu postępów w harmonizacji jego stosowania przez państwa członkowskie.

2.6. Wniosek dotyczący zmiany dyrektywy UE w sprawie pobytu długoterminowego również ma na celu poprawę jej stosowania w różnych państwach członkowskich, a jednocześnie ułatwienie mobilności wewnątrz UE poprzez uproszczenie procedur i skrócenie okresu wymaganego do uzyskania zezwolenia na pobyt długoterminowy.

2.7. Ogólnie rzecz biorąc, EKES z zadowoleniem przyjmuje ten pakiet, w którym przyjmuje się konstruktywne i spójne podejście do migracji i który stanowi odpowiedź na potrzebę udoskonalenia unijnych instrumentów na rzecz legalnej migracji i podkreśla rolę, jaką legalna migracja może odegrać w rozwiązywaniu problemu niedoborów siły roboczej – w dziedzinach, w których istnieje udowodnione zapotrzebowanie – i niedoboru kwalifikacji. EKES wyraził już zaniepokojenie, że nowy pakt o migracji i azylu koncentruje się na zarządzaniu granicami i kontroli migracji, dlatego też z zadowoleniem przyjmuje postępy poczynione w zarządzaniu uporządkowaną i legalną imigracją.

2.8. EKES docenia kluczową rolę, jaką migranci już obecnie odgrywają w gospodarce i społeczeństwie europejskim, pomagając w zaspokajaniu potrzeb rynku pracy oraz w przewyżczeniu, tam gdzie jest to niezbędne, niedoborów siły roboczej i kwalifikacji. W związku z tym z zadowoleniem przyjmuje ułatwienie napływu talentów z państw trzecich, aby pomóc w zaspokojeniu tych rosnących potrzeb, zwłaszcza w sektorach, w których występują niedobory strukturalne. Z zadowoleniem przyjmuje również działania mające na celu przyciągnięcie innowacyjnych i skalowalnych przedsię-

<sup>(2)</sup> COM(2022) 650 final.

<sup>(3)</sup> COM(2022) 655 final.

<sup>(4)</sup> COM(2022) 657 final.

biorstw, które wnoszą znaczną wartość dodaną do gospodarki i społeczeństwa UE. Międzynarodowe projekty badawcze pozostają kolejnym skutecznym sposobem promowania, przyciągania i zatrzymywania światowej klasy talentów. W tym celu konieczne jest przyspieszenie i uproszczenie dostępu do rynku pracy UE dla poszukiwanych specjalistów z krajów trzecich, tak aby Europa stała się bardziej atrakcyjna dla innych części świata. EKES zachęca również do opracowywania i wdrażania praktycznych narzędzi służących łatwiejszemu kontaktowi i dopasowywaniu talentów z państw trzecich z potencjalnymi pracodawcami w państwach członkowskich oraz z zadowoleniem przyjmuje te narzędzia.

2.9. Należy zastanowić się nad narracją łączącą napływ zagranicznych pracowników z potrzebami rynków pracy państw członkowskich. W niektórych krajach UE występuje bezrobocie strukturalne w niektórych sektorach zatrudnienia i zawodach, które może wynikać z niedopasowania umiejętności, nieatrakcyjności niektórych sektorów/zawodów oraz obaw dotyczących warunków pracy. W tych krajach ważne jest, aby próbować zwiększyć atrakcyjność takich sektorów i zawodów dla pracowników na rynkach krajowych (obywateli tego państwa, pracowników z UE i z państw trzecich posiadających zezwolenie na pracę) w celu zapobieżenia niedostatecznemu zatrudnieniu i złym warunkom pracy nowo przybyłych pracowników spoza UE. Jednocześnie unijna pula talentów może ułatwić ukierunkowane dopasowanie pracowników spoza UE do miejsc pracy w UE, aby uniknąć niepełnego zatrudnienia tych pracowników.

2.10. Chociaż EKES uważa, że konieczne jest poczynienie postępów w dziedzinie nowych kanałów przyciągania talentów do UE, zwraca również uwagę, że na rynkach pracy państw członkowskich istnieją inne potrzeby, które wymagają wypracowania środków służących ich zaspokojeniu, oprócz środków przewidzianych w proponowanym pakiecie.

2.11. W związku z tym EKES ma nadzieję, że uda się poczynić postępy (jak zaplanowano w sprawozdaniach z działań następczych) w zakresie ulepszenia dyrektywy w sprawie pracowników sezonowych i dyrektywy w sprawie osób przeniesionych wewnątrz przedsiębiorstwa, zaplanowanych na 2023 r. W związku z tym podkreśla, że zgodnie z rezolucjami Parlamentu Europejskiego i jego własnymi należy dążyć do zapewnienia ochrony pracowników sezonowych, a w szczególności do zwalczania wyzysku pracowników, wszędzie tam, gdzie zostanie to stwierdzone, poprzez wzmocnienie i zwiększenie inspekcji pracy, zgodnie z pracami Europejskiego Urzędu ds. Pracy.

2.12. Biorąc pod uwagę przyjęcie  **europejskiego programu na rzecz umiejętności** <sup>(5)</sup> w dniu 1 lipca 2020 r., EKES uważa, że migranci, uchodźcy i osoby ubiegające się o ochronę międzynarodową powinni być traktowani jednakowo, niezależnie od ich poziomu umiejętności i kwalifikacji. W związku z tym wszyscy pracownicy powinni mieć możliwość potwierdzenia swoich umiejętności i kompetencji oraz udziału w dobrej jakości i skutecznym przyuczaniu do zawodu, przekwalifikowaniu i podnoszeniu kwalifikacji, tak aby mogli zintegrować się na rynku pracy w oparciu o elastyczne ścieżki uczenia się odpowiadające ich konkretnym potrzebom i z należytym uwzględnieniem ich różnych grup wiekowych.

2.13. EKES uważa, że Komisja powinna ambitniej poszukiwać legalnych i zorganizowanych kanałów migracji zarobkowej, które uwzględniałyby również osoby potrzebujące ochrony międzynarodowej.

2.14. W odniesieniu do studentów z państw trzecich, którzy przyjeżdżają do UE w celu podjęcia studiów, należy zwrócić należytą uwagę na ich sprawne włączenie na rynek pracy UE przy jednoczesnym ograniczeniu drenażu mózgow: pozytywnym rozwiązaniem byłoby włączenie środków zapobiegawczych, takich jak klauzule etycznej rekrutacji <sup>(6)</sup>, mechanizmy wspomagania powrotów i reintegracja w krajach pochodzenia, lub wprowadzenie specjalnych klauzul w tym zakresie do dwustronnych umów o migracji zarobkowej.

### 3. W sprawie komunikatu dotyczącego przyciągania umiejętności i talentów do UE

3.1. W komunikacie przedstawionym w kwietniu 2022 r. uwzględniono zalecenia paktu o migracji i azylu z 2020 r. dotyczące legalnej migracji, a jego celem jest wspieranie inicjatyw legislacyjnych i operacyjnych w tej dziedzinie.

3.2. EKES z zadowoleniem przyjmuje ten komunikat, gdyż uważa go za krok naprzód w dziedzinie migracji zarobkowej, która wymaga odpowiednich instrumentów w nowych kontekstach. W związku z tym uważa, że włączenie szeregu konkretnych działań na rzecz uchodźców ukraińskich odbywa się w odpowiednim czasie, i ubolewa, że działania te nie zostały wcześniej wdrożone w odniesieniu do osób potrzebujących ochrony międzynarodowej w ogóle, a zwłaszcza podczas kryzysu wywołanego wojną w Syrii w 2015 r. Jest przekonany, że działania i inicjatywy podejmowane wobec uchodźców z Ukrainy stanowią punkt zwrotny i powinny być w przyszłości standardem odnośnie do działań UE w podobnych przypadkach.

<sup>(5)</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pl&catId=89&furtherNews=yes&newsId=9723>

<sup>(6)</sup> General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs [Ogólne zasady i wytyczne operacyjne dotyczące sprawiedliwej rekrutacji oraz określenie opłat za rekrutację i związanych z nią kosztów].

3.3. EKES uważa za konieczne poczynienie postępów w zakresie partnerstw w zakresie talentów we współpracy z państwami trzecimi. Wzywa jednak do wprowadzenia odpowiednich mechanizmów oceny, nie tylko w odniesieniu do samych instrumentów, ale również do określenia państw, z którymi należy współpracować. Poszanowanie praworządności i praw człowieka musi być zawsze obecne w stosunkach zewnętrznych w ramach unijnej polityki migracyjnej i azylowej. EKES sądzi również, że konieczne jest sprawdzenie i dokonanie oceny procedur i wyników już zakończonych projektów pilotażowych, które powinny zostać uwzględnione i wykorzystane przy uruchamianiu nowych projektów.

3.4. Przy przedstawianiu wniosku dotyczącego unijnej puli talentów ważne jest, by Komisja Europejska współpracowała z państwami członkowskimi i partnerami społecznymi w celu stworzenia tej puli w taki sposób, aby do minimum ograniczyć biurokrację i uniknąć niepotrzebnej złożoności i by tym samym mogła ona jak najszybciej zostać uruchomiona. Zadaniem tej puli powinno być wspieranie zaspokajania obecnego i przyszłego zapotrzebowania na umiejętności. Powinna ona wykorzystywać możliwości oferowane przez sztuczną inteligencję i inne zaawansowane technologie w sposób, który w pełni wykorzystuje umiejętności i talenty obywateli państw trzecich i który uzupełnia rolę obywateli państw członkowskich oraz wewnątrzunijną mobilność pracowników.

3.5. Biorąc pod uwagę dotkliwe niedobory pracowników i kwalifikacji odczuwane przez pracodawców, które w wielu przypadkach mają charakter strukturalny, właściwym punktem wyjścia do uruchomienia pełnej wersji puli byłoby ukierunkowane dopasowanie oparte na listach zawodów, w których występuje niedobór pracowników. Z uwagi na znaczenie zapewnienia aktualności krajowych list zawodów deficytowych, Komisja powinna określić możliwości wzajemnego uczenia się i wzajemnej oceny w tym zakresie.

3.6. Oprócz rozwijania koncepcji puli talentów konieczne jest dalsze opracowywanie, z udziałem pracodawców i związków zawodowych, informacji w czasie rzeczywistym na temat rynku pracy i umiejętności, co umożliwi skuteczne funkcjonowanie puli. Jednocześnie ważne jest zwiększenie zdolności Unii do gromadzenia i interpretowania porównywalnych i wiarygodnych danych dotyczących zapotrzebowania na migrację z państw trzecich.

3.7. EKES z zadowoleniem przyjmuje wprowadzenie narzędzia umożliwiającego kojarzenie ofert w celu usprawnienia relacji pomiędzy podażą a popytem. Uważa, że kroki te są niezbędne do rekrutacji talentów, ale przypomina o rzeczywistej potrzebie równoległego zajęcia się innymi sektorami rynków pracy państw członkowskich.

3.8. EKES zgadza się z Komisją, że powodzenie tych inicjatyw wymaga współpracy i udziału podmiotów społecznych i gospodarczych oraz uważa, że konieczne jest poczynienie postępów w tworzeniu możliwości dialogu między tymi podmiotami na szczeblu europejskim. EKES jest uprzywilejowanym forum do dyskusji na temat operacyjnych i praktycznych kwestii związanych z migracją zarobkową. W związku z tym powinien wziąć udział w konferencji wysokiego szczebla poświęconej nowej platformie migracji zarobkowej, którą Komisja zaplanowała na koniec 2022 r. EKES podkreśla również znaczenie zaangażowania partnerów społecznych i innych odpowiednich zainteresowanych stron w dyskusję na temat poprawy zarządzania migracją zarobkową na szczeblu UE. W związku z tym z zadowoleniem przyjmuje utworzenie proponowanej platformy dialogu na szczeblu UE.

3.9. EKES uważa, że badanie przyszłych możliwości migracji zarobkowej w sektorze takim jak sektor opieki jest krokiem naprzód, choć ubolewa, że postępy w tych kwestiach są zorganizowane wokół konkretnych procedur, które niweczą integralność wspólnej europejskiej polityki migracyjnej i azylowej, uniemożliwiając tym samym uzyskanie całościowej wizji. W każdym razie zgadza się, że należy poczynić postępy w tych dziedzinach poprzez podejmowanie zagadnień takich jak etyczna rekrutacja czy normy ochrony praw pracowniczych.

3.10. Podczas gdy kobiety stanowią znaczną część pracowników w większości kluczowych sektorów, kobiety mobilne i migrujące mogą być narażone na niepewne miejsca pracy i zatrudnienie w gospodarce nieformalnej. Często są szczególnie narażone na dyskryminację, wykluczenie społeczne oraz brak możliwości zatrudnienia i szkoleń, a także na nadużycia, przemoc i molestowanie. EKES uważa, że ochrona praw kobiet i podejście uwzględniające problematykę płci powinny być w bardziej zdecydowany sposób włączone do głównego nurtu polityki.

3.11. EKES z zadowoleniem przyjmuje także wspieranie programów mobilności dla młodzieży, jednak chciałby zwrócić uwagę na konieczność zapewnienia mobilności i integracji na rynku pracy, która chroniłaby prawa pracownicze młodszych pracowników, którzy niejednokrotnie borykają się z gorszymi warunkami pracy (zatrudnienie tymczasowe, niskie płace itp.). W tym samym duchu należy ustanowić szczególne środki dla pracowników z niepełnosprawnościami w celu ułatwienia im właściwej integracji.

3.12. EKES z zadowoleniem przyjmuje inicjatywę zbadania systemów przyjmowania innowacyjnych przedsiębiorców spoza UE. W związku z tym pozytywnie ocenia fakt, że takie programy przyjmowania są analizowane w kontekście gospodarki cyfrowej i zrównoważonej, ale sądzi, że mogą one mieć także – jeśli zostaną odpowiednio skonstruowane – szerokie zastosowanie w ułatwianiu wjazdu do krajów UE osobom o różnych innych profilach zawodowych.



#### 4. W sprawie przeglądu dyrektywy w sprawie pobytu długoterminowego w Unii

4.1. EKES z zadowoleniem przyjmuje wniosek dotyczący dyrektywy, który ma na celu wzmocnienie statusu pobytu długoterminowego w UE w drodze poprawy sposobu uzyskiwania prawa pobytu długoterminowego, szczególnie w przypadku pobytu w innym państwie członkowskim. Odnosi się również pozytywnie do faktu, że we wniosku dąży się do zwiększenia? równego dostępu do ochrony socjalnej w taki sposób, aby uwzględnić obywateli UE, którzy posiadają status rezydenta długoterminowego w innym państwie członkowskim. EKES z zadowoleniem przyjmuje również próbę zapewnienia równego traktowania i ułatwienia dostępu do informacji na temat łączenia rodzin w związku z tą dyrektywą.

4.2. Pobyt długoterminowy w Unii jest jednym z głównych instrumentów europejskiej polityki imigracyjnej i azylowej. Procedury nabywania prawa do długoterminowego pobytu w Unii, przyjęte w 2003 r., rozwijały się nierównomiernie w całej Unii, a zmiana zaproponowana przez Komisję ma na celu stworzenie spójniejszego systemu.

4.3. Obywatele Unii mogą ubiegać się o pobyt długoterminowy po pięciu latach pobytu w innym państwie członkowskim i przepis ten został utrzymany we wniosku dotyczącym zmienionej dyrektywy. Wniosek ma na celu ułatwienie wewnętrznej mobilności osobom posiadającym takie prawo pobytu poprzez ograniczenie wymogu dotyczącego okresu pobytu do trzech lat. Ponadto we wniosku uwzględniono możliwość kumulowania okresów pobytu w różnych państwach członkowskich.

4.4. EKES uważa, że umożliwienie osobom ubiegającym się o pobyt kumulowania okresów pobytu w różnych państwach członkowskich w celu spełnienia wymogów dotyczących długoterminowego pobytu w Unii jest krokiem naprzód, choć jest zdania, że należy usprawnić mechanizmy monitorowania i koordynacji tego przepisu w poszczególnych państwach członkowskich.

4.5. EKES z zadowoleniem przyjmuje wprowadzenie różnych rodzajów pobytu, takich jak pobyt w celach naukowych, ochrona międzynarodowa oraz pobyt czasowy. Wizy krótkoterminowe nie są objęte tym przepisem, choć istnieje możliwość przyznawania ich na tej podstawie, jeżeli osoba ubiegająca się może wykazać, że pozostaje w stałym stosunku pracy lub podobnym.

4.6. EKES z zadowoleniem przyjmuje także wzmocnienie praw związanych z pobytem długoterminowym w Unii i pobytem członków rodziny, w tym prawa do pracy i przeniesienia się do innego państwa członkowskiego lub do zmiany pracy i przeniesienia się do innego państwa członkowskiego. Za szczególnie interesujący uważa fakt, że zgodnie z proponowanym nowym artykułem sytuacja na krajowym rynku pracy nie musi być brana pod uwagę przy składaniu wniosków o zezwolenie na pobyt długoterminowy w drugim państwie członkowskim (tj. w sytuacji, gdy uzyskano już prawo do pobytu długoterminowego w UE) zarówno w odniesieniu do pracy na podstawie umowy o pracę, jak i samozatrudnienia.

4.7. Odnosi się pozytywnie do uproszczenia możliwości podejmowania pracy i nauki w terminie 30 dni od złożenia wniosku o zezwolenie na pobyt długoterminowy w innym państwie członkowskim. Z zadowoleniem przyjmuje również uznanie prawa do wykonywania zawodu (przez rezydenta długoterminowego w innym państwie członkowskim) na takich samych warunkach jak obywatele UE.

4.8. EKES uznaje znaczenie zagwarantowania przez państwa członkowskie takich samych swobód i praw rezydentom długoterminowym w Unii (i członkom ich rodzin) jak osobom posiadającym prawo stałego pobytu w danym kraju. Ponadto pozytywnym zjawiskiem jest to, że państwa członkowskie zapewniają również, że osoby ubiegające się o zezwolenie na pobyt długoterminowy w Unii nie muszą ponosić wyższych opłat za rozpatrzenie ich wniosku niż osoby ubiegające się o krajowy dokument pobytowy.

4.9. EKES uważa, że prawo do życia jako rodzina jest podstawową kwestią ułatwiającą integrację społeczną: w związku z tym z zadowoleniem przyjmuje usunięcie przeszkód administracyjnych i biurokratycznych, w szczególności warunków integracji rezydentów długoterminowych. Popiera również automatyczne nabywanie prawa do długoterminowego pobytu dla dzieci urodzonych (lub przysposobionych) w UE przez rezydentów długoterminowych.

#### 5. W sprawie przeglądu dyrektywy w sprawie jednego zezwolenia

5.1. EKES z zadowoleniem przyjmuje przegląd dyrektywy w sprawie jednego zezwolenia, który wprowadza kilka ulepszeń do obecnej dyrektywy:

— skrócenie okresu procedury wydawania zezwolenia do czterech miesięcy,

— fakt, że procedurę można rozpocząć zarówno z kraju pochodzenia, jak i z państwa członkowskiego przeznaczenia,

- dyrektywa obejmuje również cudzoziemców pracujących za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej,
- możliwość zmiany pracodawcy w okresie ważności zezwolenia, pomimo utrzymania możliwości odmowy ze strony władz,
- fakt, że jedno zezwolenie nie może zostać cofnięte przez co najmniej trzy miesiące po utracie zatrudnienia przez posiadacza zezwolenia, co zapewnia stabilność i poprawia jakość zatrudnienia i warunki pracy pracowników migrujących,
- rozszerzenie zakresu dyrektywy w sprawie jednego zezwolenia na osoby objęte ochroną tymczasową,
- fakt, że poszukuje się sposobów udzielania informacji na temat praw związanych z jednym zezwoleniem.

5.2. Niemniej EKES uważa, że nieposzerzenie zbioru praw zgodnie z treścią pierwszego wniosku dotyczącego dyrektywy przedstawionej w 2011 r. jest zaprzepaszczeniem szansy. Dotyczy to takich kwestii jak dostęp do zasiłków dla bezrobotnych, przy czym EKES nadal podkreśla znaczenie pozostawienia państwom członkowskim pewnej elastyczności w tym zakresie, jak przewidziano w obowiązującej dyrektywie. Ponadto wyraża ubolewanie, że nie zbadano możliwości rozszerzenia zakresu dyrektywy na migrantów zatrudnionych na czas określony.

5.3. EKES uważa za istotne, by w przeglądzie podkreślić potrzebę wzmocnienia równego traktowania pracowników będących obywatelami państw trzecich, zwłaszcza w odniesieniu do doradztwa w zakresie praw socjalnych i warunków pracy, wolności zrzeszania się i stowarzyszania oraz świadczeń socjalnych w celu ułatwienia integracji na równych warunkach na rynku pracy.

5.4. EKES popiera apel do państw członkowskich o opracowanie odpowiednich mechanizmów oceny ryzyka, inspekcji i sankcji oraz monitorowania pracodawców. Zauważa jednak, że ponieważ inspekcje pracy należą do kompetencji krajowych, należy wzmocnić przesłania i narzędzia monitorowania, które można opracować na szczeblu UE, zgodnie z mandatem Europejskiego Urzędu ds. Pracy <sup>(7)</sup>.

5.5. EKES uważa, że należy poczynić dalsze postępy w zakresie ochrony pracowników migrujących, którzy korzystają z mechanizmów składania skarg do inspektoratów pracy. Bez wprowadzenia mechanizmów zapobiegających wykorzystywaniu skarg dotyczących pracy do celów kontroli migracji istnieje ryzyko, że pracodawcy będą karać osoby zgłaszające przypadki wyzysku w pracy, co może mieć negatywne konsekwencje dla ich statusu rezydenta. W związku z tym należy dalej rozwijać i lepiej egzekwować środki mające na celu zwalczanie wyzysku pracowników.

Bruksela dnia 26 października 2022 r.

Christa SCHWENG  
Przewodnicząca  
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

---

<sup>(7)</sup> <https://www.ela.europa.eu/en/what-we-do>