



KOMISJA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

Bruksela, dnia 25.1.2007  
KOM(2007) 24 wersja ostateczna

**SPRAWOZDANIE KOMISJI DLA RADY, PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO,  
EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU  
REGIONÓW**

**Sprawozdanie końcowe w sprawie realizacji Planu działania Komisji na rzecz  
umiejętności i mobilności COM(2002) 72 wersja ostateczna**

## 1. WPROWADZENIE

Celem niniejszego sprawozdania jest przedstawienie postępów lub niedociągnięć we wdrażaniu Planu działania na rzecz umiejętności i mobilności<sup>1</sup>, który został przyjęty przez Komisję w lutym 2002 r. oraz zatwierdzony przez Radę Europejską na szczycie w Barcelonie w marcu 2002 r. Początkowe cele, względem których mierzony jest postęp, były trojaki:

Po pierwsze – poszerzenie zawodowej mobilności i rozwoju umiejętności poprzez zapewnienie lepszego dopasowania systemów edukacji i szkoleń do potrzeb rynku pracy. Po drugie – usprawnienie mobilności geograficznej poprzez likwidację barier administracyjnych i prawnych, rozwój umiejętności językowych i międzykulturowych, promowanie między państwowej uznawalności kwalifikacji, a także poprzez jednolitą politykę imigracyjną dla całej UE. Wreszcie – promowanie zarówno zawodowej, jak i geograficznej mobilności poprzez udostępnianie i rozpowszechnianie informacji o istniejących możliwościach w zakresie mobilności i powiązanych mechanizmach wsparcia w UE, przede wszystkim poprzez stworzenie punktów kompleksowej informacji o mobilności, zapewniających obsługę w jednym miejscu („One-Stop”), a także poprzez poprawę systemu obsługi wakatów EURES<sup>2</sup>.

Plan Działania miał za zadanie wnieść wkład w osiągnięcie celów strategii lizbońskiej w zakresie zwiększenia liczby i poprawy jakości miejsc pracy, zapewnienia większej spójności społecznej oraz budowy dynamicznego społeczeństwa opartego na wiedzy.

Nowe zintegrowane wytyczne na rzecz wzrostu i zatrudnienia na lata 2005 – 2008 przypisują znaczącą rolę mobilności na rynku pracy, stwierdzając, że jest to podstawa powodzenia zrewidowanej strategii lizbońskiej. Wytyczne w sprawie polityk zatrudnienia państw członkowskich, zatwierdzone przez Radę w lipcu 2005 r. jeszcze bardziej podkreślają znaczenie mobilności. Wytyczna nr 20 zawiera zapis, iż mobilność jest podstawowym środkiem umożliwiającym większej liczbie osób znalezienie lepszej pracy, a także wzywa do zniesienia „barier w zakresie mobilności dla pracowników z całej Europy w ramach obowiązujących traktatów”. Wniosek Komisji o stworzenie wspólnotowego programu lizbońskiego z lipca 2005 r. również zobowiązuje Wspólnotę do zniesienia barier w zakresie mobilności pracowniczej i do otwarcia możliwości zatrudnienia w ramach ogólnoeuropejskiego rynku pracy<sup>3</sup>.

W zakresie edukacji promowanie mobilności poprzez rozwój kluczowych kompetencji oraz opracowanie europejskich ram kwalifikacji określono jako decydujące elementy programu Edukacja i Szkolenia 2010.

Obok państw członkowskich ważną rolę we wdrażaniu Planu Działania odegrali europejscy partnerzy społeczni, którzy uznali mobilność za jeden z kluczowych priorytetów ich wspólnego wieloletniego programu współpracy (2003-2005), przyjętego w listopadzie 2002 r.

---

<sup>1</sup> COM(2002)72 wersja ostateczna

<sup>2</sup> EUROpean Employment Services – Europejskie Służby Zatrudnienia, eures.europa.eu

<sup>3</sup> COM(2005)330 wersja ostateczna

W lutym 2004 r. Komisja przyjęła średniookresowe sprawozdanie w sprawie umiejętności i mobilności<sup>4</sup>. Na podstawie ustaleń Komisji w sprawozdaniu końcowym zawarto ocenę czteroletniego okresu realizacji Planu działania, od 2002 do 2005 r. Jednakże biorąc pod uwagę fakt, że część działań zrealizowano dopiero niedawno, całłościowy wpływ tych działań może zostać określony w pełni w kolejnych miesiącach. Szczegółowe sprawozdanie z postępu prac wraz z załącznikiem zawierającym dane statystyczne zostanie udostępnione na Europejskim Portalu Mobilności Zawodowej EURES (eures.europa.eu).

Oczekiwano również, iż kwestia znaczenia mobilności nabierze istotnego dynamizmu w ramach Europejskiego Roku Mobilności Pracowników 2006. Pod koniec tegoż roku Komisja zajmie się pełną oceną działań przeprowadzonych w ramach Roku Mobilności i sprawą dalszego promowania mobilności w związku ze zrewidowaniem strategii lizbońskiej, a także przedstawi konkretne wnioski w celu kontynuacji działań z tego zakresu w 2007 r.

## **2. DOTYCHCZASOWA I OBECNA POLITYKA MOBILNOŚCI**

Swobodny przepływ pracowników jest prawem wszystkich obywateli UE/EOG<sup>5</sup> i jako takie stanowi jedną z podstawowych zasad Traktatu. Obok innych gospodarek, państwa Unii Europejskiej stają przed rosnącym problemem odpowiedniej reakcji na wyzwania globalizacji. W tym kontekście ogólna poprawa wydajności i stopnia innowacji, a także dobrze funkcjonujący europejski rynek pracy są niezbędne do poprawy konkurencyjności gospodarki europejskiej oraz do poprawy warunków życia i pracy obywateli Unii.

Poszerzona Unia Europejska jest nadal silnie zróżnicowana regionalnie. Regiony charakteryzujące się niedoborami umiejętności lub trudnościami w ich wykorzystaniu oraz niską stopą bezrobocia często sąsiadują z regionami, w których występują nadwyżki umiejętności i duże bezrobocie. Niedobory umiejętności na rynku pracy będą się prawdopodobnie pogłębiać w wyniku zmian demograficznych, które wystąpią w nadchodzących latach. Oczekuje się, że liczba osób w wieku produkcyjnym będzie stopniowo spadała, ponieważ emeryci z pokolenia powojennego wyżu demograficznego będą jedynie w części zastępowani przez nowe pokolenia młodych pracowników. Głównie z tego względu, według obecnych prognoz, po spodziewanym wzroście o około 20 milionów w latach 2004–2017 zatrudnienie zmniejszy się o prawie 30 milionów do roku 2050, tzn. spadnie o prawie 10 milionów w ciągu całego okresu (2004–2050<sup>6</sup>). Z tego względu zapotrzebowanie na wykwalifikowanych mobilnych pracowników prawdopodobnie wzrośnie w nadchodzących latach. Zmiany te mają bezpośredni wpływ na aktualną debatę na temat migracji pracowników z innych części świata do UE.

---

<sup>4</sup> COM(2004)66 wersja ostateczna

<sup>5</sup> Traktat Akcesyjny z 2003 r. pozwala jednakże na zastosowanie środków przejściowych, ograniczających swobodny przepływ pracowników z ośmiu nowych państw członkowskich oraz do nich na okres do siedmiu lat. Więcej szczegółów na stronie: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/free\\_movement/docs\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/free_movement/docs_en.htm)

<sup>6</sup> Sprawozdanie specjalne nt. gospodarki europejskiej nr 4 (European Economy Special Report N°4), Dyrekcja Generalna ds. Gospodarczych i Finansowych, [http://europa.eu.int/comm/economy\\_finance/publications/european\\_economy/2005/eesp405en.pdf](http://europa.eu.int/comm/economy_finance/publications/european_economy/2005/eesp405en.pdf)

W tym kontekście należy również podkreślić, że mobilność zatrudnienia i mobilność geograficzna pozostają, średnio, na niskim poziomie. Jeżeli chodzi o mobilność w zakresie zmian miejsca pracy, ostatnie dane wskazują, że 38 % pracowników UE pozostaje w tym samym miejscu pracy od ponad dziesięciu lat<sup>7</sup>. W Europie średni okres zatrudnienia w tym samym miejscu pracy wynosi przeciętnie 10,6 lat, natomiast w Stanach Zjednoczonych – 6,7 lat.<sup>8</sup>

Jeszcze trudniej przedstawić dane statystyczne w zakresie mobilności geograficznej z powodu ich różnorodności. Przeprowadzona w 2005 r. wspólnotowa ankieta na temat siły roboczej podaje, że mniej niż 2 % obywateli UE mieszka i pracuje w innym państwie członkowskim – w ciągu ostatnich 30 lat odsetek ten nie ulegał istotnym zmianom. Tak niskie ogólne wskaźniki dotyczące mobilności, sugerujące brak „kultury mobilności” wśród pracowników z UE, to jeden z powodów, dla którego Komisja Europejska nazwała rok 2006 Europejskim Rokiem Mobilności Pracowników.

### **3. W KIERUNKU EUROPEJSKIEGO RYNKU PRACY OTWARTEGO I DOSTĘPNEGO DLA WSZYSTKICH: WKŁAD PLANU DZIAŁANIA NA RZECZ UMIEJĘTNOŚCI I MOBILNOŚCI**

#### **3.1. Zwiększanie mobilności i umiejętności zawodowych**

Jednym z głównych narzędzi pomiaru zmian w zakresie mobilności zawodowej stał się przyjęty przez Radę zestaw poziomów odniesienia, które należy osiągnąć do 2010 r.

W związku z celem **podnoszenia poziomu wykształcenia oraz zmniejszenia liczby osób kończących szkołę bez formalnych kwalifikacji**, w maju 2003 r. Rada przyjęła trzy europejskie poziomy odniesienia. Pierwszy zakłada, że do 2010 r. średni odsetek uczniów przedwcześnie opuszczających szkołę powinien wynieść w UE maksymalnie 10 %. W 25 państwach członkowskich UE odnotowano spadek tego wskaźnika ze średnio 16,6 % w 2002 r. do 15,6 %<sup>9</sup> w 2004 r., co jest pierwszym krokiem w dobrym kierunku.

Pozostałe dwa poziomy odniesienia mają na celu poprawę sytuacji w szkolnictwie ponadgimnazjalnym: co najmniej 85 % osób w wieku od 20 do 24 lat w UE powinno posiadać wykształcenie ponadgimnazjalne do 2010 r. (średnia w 25 państwach członkowskich UE wzrosła do tej pory jedynie nieznacznie z 76,5 % w 2002 r. do 76,7 % w 2004 r.); natomiast odsetek piętnastolatków niepotrafiących czytać powinien zostać zredukowany o co najmniej 20 % do końca dekady<sup>10</sup>.

---

<sup>7</sup> Eurostat, Wspólnotowa ankieta na temat siły roboczej, 2005

<sup>8</sup> CEPS, Centre for European Policy Studies, A New European Agenda for Labour Mobility, kwiecień 2004

<sup>9</sup> Eurostat, Wspólnotowa ankieta na temat siły roboczej, 14.06.2005

<sup>10</sup> Zgodnie z badaniem umiejętności czytania przeprowadzonym w 2004 przez PISA (Międzynarodowy Program Oceny Umiejętności Uczniów), w Finlandii, Niemczech, Irlandii, Austrii, Szwecji oraz Zjednoczonym Królestwie „słabe wyniki” stwierdzono u mniej niż 15 % piętnastolatków; w Grecji, Luksemburgu i Portugalii odsetek ten przewyższał 20 % (2004 PISA Reading Literacy Survey, Dz.U. (2004/C 104/01))

W związku z priorytetem **zwiększenia zainteresowania młodzieży matematyką, nauką i techniką**, w maju 2003 r. Rada przyjęła konkretny poziom odniesienia, stanowiący, że łączna liczba absolwentów w tych dziedzinach powinna wzrosnąć o co najmniej 15 % do 2010 r. przy jednoczesnym zmniejszeniu nierówności płci. Wyniki dotyczące tego poziomu odniesienia są pozytywne, o czym świadczy znaczny wzrost liczby absolwentów. Komisja, ze swojej strony, podjęła szereg kroków w tym zakresie, jak na przykład wprowadzenie w 2005 r. inicjatywy „**Badacze w Europie**”, w celu zwiększenia świadomości publicznej na temat społecznej roli badaczy i zachęcenia tym samym większej liczby młodych osób do kariery naukowej oraz zwiększenia atrakcyjności UE dla badaczy z całego świata<sup>11</sup>. W 2005 i 2006 r. zorganizowano Europejskie Festiwale Nauki, które obejmowały szereg działań pogłębiających świadomość w tym zakresie. Zwiększono również finansowe wsparcie dla badaczy w Europie poprzez znaczne zwiększenie budżetu **Akcji Marie Curie** w szóstym programie ramowym na rzecz badań i rozwoju technologicznego, tzn. przeznaczenie na ten cel 1,58 miliardów euro na lata 2000 – 2006, czyli prawie o 70 % więcej niż w poprzednim programie ramowym. **Kariery badaczy** są promowane również przez Radę, która w kwietniu 2005 r. zatwierdziła zalecenie Komisji<sup>12</sup> w sprawie **Europejskiej Karty Naukowca** oraz **Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych**. Do tej pory ponad 100 europejskich organizacji badawczych zobowiązało się do przestrzegania postanowień Karty i Kodeksu postępowania.

Deklaracja Kopenhaska z listopada 2002 r. wyznaczyła priorytety dla lepszej współpracy w zakresie **kształcenia i szkolenia zawodowego** w celu wzmocnienia wzajemnego zaufania, przejrzystości oraz uznawalności kwalifikacji i kompetencji jako środków wspierania większej mobilności i usprawnienia procesu uczenia się przez całe życie. Priorytety te są obecnie dobrze umocowane w ramach programu prac Edukacja i Szkolenia 2010.

**W sprawie uznawania kształcenia nieformalnego, incydentalnego i formalnego** Rada Europejska przyjęła w maju 2004 r. pakiet wspólnych zasad, a projekt Europejskiego spisu w sprawie uznawania wykształcenia, tworzący podstawy wzajemnego kształcenia i wymiany doświadczeń między państwami członkowskimi, został ukończony<sup>13</sup> w 2004 r.

W obszarze **przejrzystości i przenoszenia kwalifikacji** jednolite ramy dotyczące przejrzystości kwalifikacji i kompetencji – Europass – zostały wprowadzone w lutym 2005 r. Europass, dzięki europejskiemu portalowi internetowemu i sieci krajowych centrów Europass, daje obywatelom dostęp do skoordynowanego zestawu przejrzystych dokumentów. Narzędzia Europass wykorzystywane najczęściej przez poszukujących pracy, ściśle wiążą ten projekt z Europejskim Portalem Mobilności Zawodowej EURES; między obydwoma instrumentami powstaje synergia.

W odpowiedzi na wniosek Rady Europejskiej wysunięty na wiosennym posiedzeniu w marcu 2005 r. przeprowadzono konsultacje społeczne w sprawie propozycji stworzenia europejskich ram kwalifikacyjnych, które będą pomocą w **uznawaniu kwalifikacji i kompetencji w zawodach nieregulowanych**. Instrument ten został zaprojektowany jako wspólny punkt odniesienia w celu zniesienia barier dla współpracy oraz poprawy komunikacji pomiędzy

---

<sup>11</sup> <http://europa.eu.int/comm/research/researchersineurope>

<sup>12</sup> Dz. U. L75/67 z 22 marca 2005 (2005/251/EC) lub <http://europa.eu.int/eracareers/europeancharter>

<sup>13</sup> [www.ecotec.com/europeaninventory](http://www.ecotec.com/europeaninventory)

podmiotami świadczącymi usługi edukacyjne i szkoleniowe w różnych systemach, a także pomiędzy władzami różnych państw. Przejrzystość i przenoszenie kwalifikacji ulega stałej poprawie, co umożliwia porównanie różnych wyników kształcenia każdego obywatela, a tym samym ułatwia proces uczenia się przez całe życie oraz mobilność zawodową. Oczekuje się, że zalecenie w tej sprawie zostanie przyjęte przez Radę i Parlament w 2007 r.

W celu wsparcia europejskich ram kwalifikacyjnych podjęto prace nad zapewnieniem jakości, np. w ramach wspólnotowego zapewniania jakości w przypadku kształcenia i szkolenia zawodowego, a początek konsultacji społecznych w sprawie ECVET – systemu gromadzenia i transferu punktów w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego – wyznaczono na 15 września 2006 r.

W zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) w marcu 2003 r. Komisja utworzyła **europejskie forum ds. e-umiejętności**<sup>14</sup> w celu rozwijania dialogu pomiędzy wszystkimi zainteresowanymi stronami na temat rozwoju **nowych technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz umiejętności prowadzenia e-biznesu (e-umiejętności), a także kwalifikacji potrzebnych w sektorze ICT**. W ramach forum we wrześniu 2004 r. przygotowano sprawozdanie podsumowujące zatytułowane „**e-Skills in Europe: Towards 2010 and Beyond**” („e-Umiejętności w Europie – działania do roku 2010 i później”), określające konkretne działania i wzywające do promowania wielostronnego partnerstwa w celu ich wprowadzenia<sup>15</sup>. W 2005 r. postępy odnotowano przede wszystkim w kierunku opracowania **europejskich meta-ram umiejętności ICT** (European ICT skills Meta-Framework) w celu promowania lepszego zrozumienia charakterystyki i struktury praktycznych umiejętności ICT wymaganych przez pracodawców w Unii Europejskiej<sup>16</sup>. Na ogólniejszym poziomie akcja promowania umiejętności informatycznych w ramach programu e-learningu dotyczyła przede wszystkim spraw związanych z „rozłamem informatycznym” (tj. różnicami w możliwości korzystania z technologii cyfrowych). Natomiast w ramach zrewidowanej strategii lizbońskiej inicjatywa i2010 uznała umiejętności informatyczne za jeden z głównych obszarów zainteresowania polityki w zakresie społeczeństwa informacyjnego.

Podjęto również wysiłki w celu zwiększenia **uczestnictwa w procesie uczenia się przez całe życie i kształcenia ustawicznego**. Wspólne sprawozdanie okresowe Rady i Komisji „Edukacja i Szkolenia 2010” z marca 2004 r., jakkolwiek zaznaczając początkowe postępy, wzywa jednak państwa członkowskie do zwiększenia wysiłków mających na celu przygotowanie i wprowadzenie kompleksowej strategii uczenia się przez całe życie. Sprawa ta została uznana za priorytet w zrewidowanej europejskiej strategii zatrudnienia, wspieranej przez pomoc finansową z Europejskiego Funduszu Społecznego. We wnioskach z wiosennego posiedzenia Rady Europejskiej w 2004 r. podkreślono potrzebę wdrożenia takiej strategii do 2006 r. Do tej pory postępy wynikają z przyjęcia przez Radę poziomu odniesienia, zgodnie z którym do 2010 r. średni poziom uczestnictwa w programach uczenia się przez całe życie w UE powinien wzrosnąć do 12,5 % wśród dorosłej ludności pracującej. W 2004 r. w 25 państwach członkowskich UE średnie uczestnictwo wyniosło 10,3 % w porównaniu do 7,9

---

<sup>14</sup> <http://europa.eu.int/comm/enterprise/ict/policy/ict-skills.htm>

<sup>15</sup> [www.eskills2004.org](http://www.eskills2004.org)

<sup>16</sup> <http://www.cenorm.be/cenorm/businessdomains/businessdomains/iss/activity/wsict-skills.asp>

% w 2002 r.<sup>17</sup> W marcu 2002 r. partnerzy społeczni przyjęli wspólne ramy działania w celu rozwijania kompetencji i kwalifikacji przez całe życie oraz postanowili zdawać coroczne sprawozdania z podjętych kroków.

### 3.2. Ułatwianie mobilności geograficznej

Z jednej strony nadal istnieją pewne praktyczne trudności, które mają znaczny wpływ na decyzję o wyjeździe do innego państwa lub regionu (przepisy regulujące rynek nieruchomości, bariery językowe i kulturowe, brak mechanizmów wsparcia ułatwiających powrót do ojczyzny), a z drugiej widoczne są już osiągnięcia uzyskane w ramach Planu działania. Wśród nich najważniejszym jest wprowadzenie **Europejskiej Karty Ubezpieczenia Zdrowotnego**. W marcu 2004 r. przyjęto rozporządzenie nr 631/2004, którego zadaniem jest usprawnienie wprowadzania Karty poprzez zrównanie praw do świadczeń w naturze dla wszystkich ubezpieczonych oraz uproszczenie procedur. Karta, używana obecnie przez ponad 50 milionów obywateli, została wprowadzona we wszystkich krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego do 1 stycznia 2006 r.

Poprawa **koordynacji systemów ubezpieczeń społecznych** jest wynikiem uproszczenia i modernizacji rozporządzenia 1408/71 w drodze nowego rozporządzenia 883/2004. To ostatnie zawiera szereg kluczowych postanowień w celu promowania mobilności oraz poprawy poziomu ochrony migrujących pracowników i ich rodzin, jak na przykład: możliwość przedłużenia dozwolonego okresu na poszukiwanie pracy w innym państwie członkowskim z 3 do 6 miesięcy; możliwość eksportowania świadczeń przedemerytalnych; możliwość poszukiwania pracy przez bezrobotnych pracowników z terenów przygranicznych w państwie członkowskim, w którym znajdowało się poprzednie miejsce pracy, przy zachowaniu uprawnień do zasiłku dla bezrobotnych w państwie członkowskim, w którym mieszkają; a także znaczna poprawa ochrony zdrowia członków rodziny pracowników z terenów przygranicznych poprzez nadanie im nie tylko uprawnień do korzystania z opieki zdrowotnej w państwie członkowskim, w którym mieszkają, lecz również w państwie członkowskim, na terenie którego pracują.

Proces poprawy **uznawalności kwalifikacji zawodowych w przypadku zawodów regulowanych** przyczynił się również do istotnych osiągnięć w wyniku przyjęcia dyrektywy 2005/36/CE we wrześniu 2005 r. Nowa dyrektywa łączy piętnaście dyrektyw w jednolite ramy prawne, utrzymując jednocześnie istniejące zabezpieczenia dla migrantów. Wprowadza ona szereg zmian, w tym usprawnienie świadczenia usług transgranicznych w przypadku zawodów regulowanych, co stanowi podstawowy element strategii Komisji w dziedzinie usług. Oferuje ona również możliwość uzyskania bardziej automatycznego uznania kwalifikacji w oparciu o wspólne platformy, większą elastyczność procedur oraz lepsze informowanie obywateli o uznawalności ich kwalifikacji zawodowych.

Promowanie **transnarodowego kształcenia się w innych państwach członkowskich** stanowi podstawowy element programu prac „Edukacja i Szkolenia 2010”. Po pakiecie zaleceń z 2003 r. w sprawie udostępnienia mobilności, jakości mobilności oraz otwarcia

---

<sup>17</sup> Eurostat, Wspólnotowa ankieta na temat siły roboczej, 14.06.2005

Europy na świat, w 2005 r. Komisja opracowała drugie zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie mobilności pomiędzy państwami UE w celach edukacyjnych i szkoleniowych. W zaleceniu Komisja zwraca się do państw członkowskich o przyjęcie **Europejskiej karty na rzecz jakości mobilności**, ustanawiającej pakiet zasad w zakresie mobilności na potrzeby edukacyjne i szkoleniowe, który może być dobrowolnie wdrożony przez państwa członkowskie. Karta ma się stać punktem odniesienia, wspierającym zwiększenie wymiany, rozszerzającym uznawalność okresu studiów odbytych za granicą oraz budującym wzajemne zaufanie do siebie instytucji, organizacji i wszystkich stron zaangażowanych w mobilność.

W zakresie **możliwości przenoszenia dodatkowych świadczeń emerytalnych lub rentowych** w dniu 20 października 2005 r. Komisja przyjęła dyrektywę<sup>18</sup> służącą znoszeniu barier utrudniających mobilność w ramach państw członkowskich oraz między nimi w wyniku istniejących przepisów dotyczących systemów dodatkowych emerytur. Przeszkody dotyczyły zwłaszcza warunków nabywania uprawnień do świadczeń emerytalnych lub rentowych, zachowania nieaktywnych uprawnień do tych świadczeń oraz możliwości przenoszenia nabytych uprawnień. Wniosek stanowi uzupełnienie dorobku prawnego Wspólnoty Europejskiej w obszarze dodatkowych emerytur, takich jak dyrektywa 98/49/WE w sprawie ochrony uprawnień do dodatkowych świadczeń emerytalnych lub rentowych pracowników i osób prowadzących działalność na własny rachunek przemieszczających się we Wspólnocie oraz dyrektywa 2003/41/WE w sprawie działalności instytucji pracowniczych programów emerytalnych oraz nadzoru nad takimi instytucjami.

W zakresie **badan** we wrześniu i październiku 2005 r. przyjęto dyrektywę w sprawie szczególnej procedury przyjmowania obywateli państw trzecich w celu prowadzenia badań naukowych oraz dwa zalecenia dotyczące ułatwienia przyjmowania oraz wydawania jednolitych wiz krótkoterminowych dla naukowców z państw trzecich podróżujących w ramach Wspólnoty<sup>19</sup>.

Wreszcie w związku z priorytetem przygotowania **polityki imigracyjnej dla całej UE**, w czerwcu 2003 r. Komisja przyjęła komunikat w sprawie imigracji, integracji i zatrudnienia, w odpowiedzi na wniosek Rady Europejskiej wysunięty na posiedzeniu w Tampere o przygotowanie polityki integracji dla obywateli państw trzecich, z uwzględnieniem spraw związanych z zatrudnieniem. Rozporządzenie 859/2003, rozszerzające przepisy rozporządzenia 1408/71 na legalnie przebywających w UE obywateli państw trzecich, weszło w życie 1 czerwca 2003 r. Następnie, 29 kwietnia 2004 r., przyjęto dyrektywę 2004/38/WE w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium państw członkowskich. Dyrektywa przekształca i upraszcza różne dotychczasowe instrumenty Wspólnoty dotyczące prawa do przemieszczania się i pobytu

---

<sup>18</sup> Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy możliwości przenoszenia dodatkowych uprawnień emerytalnych, COM(2005) 507 wersja ostateczna

<sup>19</sup> Dyrektywa Rady 2005/71/WE z dnia 12 października 2005 r. w sprawie szczególnej procedury przyjmowania obywateli państw trzecich w celu prowadzenia badań naukowych; zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2005/761/WE z dnia 28 września 2005 r. w celu ułatwienia wydawania przez państwa członkowskie jednolitych wiz krótkoterminowych dla naukowców z państw trzecich podróżujących w ramach Wspólnoty w celu prowadzenia badań naukowych; zalecenie Rady nr 2005/762/WE z dnia 12 października 2005 r. dotyczące ułatwienia przyjmowania obywateli państw trzecich w celu prowadzenia badań naukowych we Wspólnocie Europejskiej; wszystkie akty opublikowane w Dz.U. 1289 z 3.12.2005.

pracowników, osób prowadzących działalność na własny rachunek, studentów, emerytów i rencistów oraz innych osób nieaktywnych zawodowo. Zgodnie z dyrektywą obywatele UE nie muszą już uzyskiwać pozwoleń na pobyt (wystarczy się zarejestrować w odpowiedniej instytucji, jeśli goszczące państwo członkowskie uzna to za stosowne). Obywatele UE uzyskują również stałe prawo do pobytu w goszczącym państwie członkowskim po 5 latach nieprzerwanego pobytu, co nie będzie podlegało innym warunkom. Ogólny postęp prac nad wspólną polityką migracji ekonomicznej w celu podjęcia pracy przyspieszono pod koniec 2004 r. w związku z przyjęciem programu haskiego. W tym kontekście w styczniu 2005 r.<sup>20</sup> Komisja przyjęła Zieloną Księgę dotyczącą stanowiska UE w sprawie zarządzania migracją ekonomiczną, a w czerwcu 2005 r. przeprowadziła publiczne konsultacje z zaangażowanymi stronami. W ramach dalszych działań, w grudniu 2005 r. na wniosek Rady Komisja przyjęła plan polityki w dziedzinie legalnej migracji, uwzględniający kwestię migracji ekonomicznej<sup>21</sup>.

### 3.3. Poprawa informowania i przejrzystości w zakresie możliwości zatrudnienia

W celu zapewnienia lepszego informowania i większej przejrzystości w zakresie możliwości zatrudnienia w Europie Komisja we wrześniu 2003 r. otworzyła **Europejski Portal Mobilności Zawodowej EURES**, który udostępnia wszystkim Europejczykom informację o dostępnych miejscach pracy. EURES łączy publiczne służby zatrudnienia w państwach członkowskich z partnerami, takimi jak pracodawcy oraz zrzeszenia związków zawodowych. Otwarcie portalu znacznie poprawiło i uprościło dostęp pracowników i pracodawców do praktycznej informacji w kwestiach związanych z mobilnością ekonomiczną. Portal EURES jest odwiedzany przez ponad 500,000 użytkowników miesięcznie, co oznacza, że stał się jedną z najczęściej otwieranych stron internetowych Komisji. Wprowadzone z początkiem 2006 r. kolejne rozszerzenia portalu dały obywatelom UE bezpośredni dostęp, poprzez wspólną platformę informatyczną, do wszystkich ogłoszeń o pracę publikowanych przez publiczne służby zatrudnienia, tzn. do ok. 1 miliona ogłoszeń w dowolnym momencie. Portal jest połączony z portalem PLOTEUS poświęconym możliwościom kształcenia, tak aby usprawnić mobilność kształcenia<sup>22</sup>.

W portalu EURES stworzono również połączenia do innych ważnych punktów uzyskiwania informacji, w tym do **ERACAREERS**, europejskiego portalu mobilności dla badaczy<sup>23</sup>, którego celem jest tworzenie korzystniejszych warunków rozwoju kariery dla badaczy w ramach Europejskiego Obszaru Badawczego. Portal oferuje możliwość umieszczenia bezpośrednich darmowych ogłoszeń o pracę dla naukowców oraz życiorysów kandydatów. Oprócz usług świadczonych w ramach portalu od 2004 r. badacze i ich rodziny mają dostęp do spersonalizowanego serwisu obsługiwanego przez **ERA-MORE**, sieć 200 centrów mobilności zlokalizowanych w 32 krajach.

Innym znaczącym osiągnięciem w zakresie informacji jest otwarcie w lutym 2005 r. portalu **Twoja Europa**. Zawiera on praktyczne informacje dla obywateli UE, chcących pracować lub

---

<sup>20</sup> Zielona Księga w sprawie podejścia UE do zarządzania migracją ekonomiczną, Komisja Europejska, 11.1.2005, COM(2004) 811 wersja ostateczna

<sup>21</sup> COM(2005)669 wersja ostateczna z 12 grudnia 2005.

<sup>22</sup> <http://europa.eu.int/ploteus>

<sup>23</sup> <http://europa.eu.int/eracareers/>

studiować w innym państwie członkowskim Unii, a także dla przedsiębiorstw europejskich planujących przeniesienie lub otwarcie nowego oddziału w innym państwie członkowskim Unii. Statystyki portalu za marzec 2006 r. wykazują 1 286 301 odwiedzin i 189 963 osób odwiedzających.

#### 4. WYZWANIA NA PRZYSZŁOŚĆ

Ogólna ocena Planu działania na rzecz umiejętności i mobilności pokazuje, że w sumie zainicjowano szereg istotnych rozwiązań w zakresie wdrożenia 25 działań priorytetowych. Wrażenie to musi być jednak zrównoważone faktem, że **wielu Europejczykom brakuje świadomości i przekonania** w kwestii ich praw, warunków i możliwości zmiany zawodu i miejsca pobytu.

Biorąc pod uwagę wyżej wymienione oraz oczekiwane zmiany w ramach Europejskiego Roku Mobilności Pracowników 2006, Komisja przygotowuje nowe inicjatywy w 2007 r. Ustalenia obecnego sprawozdania wskazują na pewne obszary wymagające dalszych prac.

- W zakresie **uczenia się przez całe życie** należy zwiększyć wysiłki w celu rozwoju spójnych i kompleksowych strategii, dostępnych dla wszystkich obywateli w szkołach, przedsiębiorstwach, instytucjach publicznych oraz gospodarstwach domowych. Zgodnie z wymogami wytycznej w sprawie zatrudnienia nr 23 oraz wspólnotowego programu lizbońskiego, przyjętego w lipcu 2005 r., wdrażanie strategii powinno być promowane za pomocą odpowiednich zachęt oraz mechanizmów dzielenia kosztów. Środki te mają na celu zwiększenie zdolności przystosowawczych i elastyczności europejskiej siły roboczej i w rezultacie usprawnienie dostosowania do zmian na europejskim rynku pracy, a tym samym zwiększenie liczby i polepszenie jakości miejsc pracy<sup>24</sup>.
- W zakresie **umiejętności stosowania technologii informacyjno-komunikacyjnych** istotne jest zwiększenie inwestycji w podstawowe przewagi konkurencyjne i komparatywne, jak również odnoszenie się do rzeczywistych informacji podczas omawiania poruszanych spraw. Zgodnie z zaleceniami **Europejskiego Forum ds. e-Umiejętności**, pod koniec 2005 r. Komisja zapoczątkowała serię konkretnych działań w celu dokładniejszego określenia podaży i popytu na e-umiejętności<sup>25</sup>, przygotowania prawdopodobnych scenariuszy (2005-2015), aby lepiej przewidzieć zmiany popytu, wprowadzenia punktów odniesienia do polityki i inicjatyw wspierających proces e-learningu w przedsiębiorstwach, a także przeanalizowania możliwości zbudowania europejskiego portalu umiejętności stosowania technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz kariery we współpracy z podmiotami gospodarczymi oraz partnerami społecznymi.
- Intensyfikacja wysiłków w celu **usunięcia prawnych, administracyjnych i kulturowych przeszkód** ograniczających mobilność jest zadaniem bardziej globalnym, a realizacja

---

<sup>24</sup> Przyszłe wyzwania w zakresie umiejętności i mobilności w kontekście strategii lizbońskiej omówiono w sprawozdaniu rocznym Komisji z realizacji prac za rok 2006 (COM(2006) 30 wersja ostateczna z dnia 25 stycznia 2006 r., a zwłaszcza w Działaniu 3.1. „Zwiększenie inwestycji w wiedzę i innowacje”.

<sup>25</sup> „The Supply and Demand of e-Skills in Europe”, RAND Europe, wrzesień 2005

nadrzędnego celu stworzenia europejskiego rynku pracy wymaga wzmożenia wysiłków. Obecne inicjatywy w obszarze opieki społecznej, możliwości przenoszenia dodatkowych świadczeń emerytalnych lub rentowych lub uznawalności kwalifikacji w przypadku zawodów nieregulowanych muszą być w pełni wdrożone i – tam, gdzie to konieczne – zakończone w celu stworzenia warunków, w których mobilność geograficzna i zawodowa jest traktowana jako zwykły element kariery. Należy także zbadać nowe obszary; umiejętności językowe, potrzeba odpowiedniego przeszkolenia przed wyjazdem oraz trudności ze znalezieniem pracy dla rodzin pracowników mobilnych zawodowo to tylko niektóre z przeszkód na drodze do pełnej mobilności zawodowej i geograficznej w Europie. Cele te są zgodne z nowym globalnym podejściem zaproponowanym w sprawozdaniu rocznym Komisji z realizacji prac za rok 2006, które wzywa do nowego partnerstwa pomiędzy Komisją a państwami członkowskimi, aby możliwe było sprostanie globalnym wyzwaniom stworzenia większej liczby i lepszych miejsc pracy<sup>26</sup>.

- Na koniec, **migracja ekonomiczna**, jeśli będzie odpowiednio zarządzana, powinna być traktowana jako podstawowy czynnik rozwoju gospodarczego i społecznego Europy oraz konkurencyjności przedsiębiorstw UE. W świetle prognozowanego spadku demograficznego i liczby zatrudnionych zarządzanie migracją stanowi decydujący dodatkowy instrument spełnienia wymogów rynku pracy oraz utrzymania wzrostu gospodarczego.

Zgodnie z wspólnotowym programem lizbońskim oraz nowymi wytycznymi w sprawie zatrudnienia (2005-2008) konieczne wydaje się **bardziej zintegrowane podejście do mobilności** w celu pełnego rozwoju mobilności nie tylko jako instrumentu tworzenia miejsc pracy, ale również jako narzędzia sprzyjającego rozwojowi osobistemu obywateli w perspektywie procesu kształcenia się przez całe życie.

---

<sup>26</sup> Komunikat Komisji do wiosennej Rady Europejskiej „Czas wrzucić wyższy bieg”, COM(2006)30 wersja ostateczna.