



KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ

V Bruselu dne 6.12.2007
KOM(2007) 773 v konečném znění

**SDĚLENÍ KOMISE RADĚ, EVROPSKÉMU PARLAMENTU, EVROPSKÉMU
HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ**

**Mobilita, nástroj pro zajištění většího počtu a vyšší kvality pracovních míst: Evropský
akční plán pro pracovní mobilitu (2007–2010)**

SDĚLENÍ KOMISE RADĚ, EVROPSKÉMU PARLAMENTU, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ

Mobilita, nástroj pro zajištění většího počtu a vyšší kvality pracovních míst: Evropský akční plán pro pracovní mobilitu (2007–2010)

1. VŠEOBECNÉ POLITICKÉ PODMÍNKY

V Evropě, která nemá žádné vnitřní hranice a čelí konkurenci světového hospodářství, vyžadují měnící se požadavky stárnoucí společnosti a trh práce, který prochází neustálým vývojem, mnohem větší míru mobility. Mobilita pracovníků je hlavním předpokladem účinného a funkčního jednotného trhu a má zásadní význam jako faktor, který lidem umožňuje nacházet lepší pracovní místa, což je hlavním cílem Lisabonské strategie¹. V důsledku rozšíření EU v letech 2004 a 2007 se zlepšily jak možnosti pracovníků nalézt pracovní místo, tak i možnosti zaměstnavatelů získat zaměstnance. Většina členských států EU-15 zrušila nebo uvolnila omezení vztahující se na občany osmi členských států z těch, které se k EU připojily v roce 2004, čímž byl vytvořen velký potenciál pracovních sil, s jehož pomocí lze čelit výzvám, které představují stárnutí a globalizace.

Pracovníci musí zvýšit svou připravenost a ochotu změnit zaměstnání, přestěhovat se za prací do jiného regionu či jiného členského státu. Musí jim být umožněno získat potřebnou kvalifikaci a často střídát zaměstnání a přitom se profesně rozvíjet. Toto je hlavním cílem společně dohodnutých zásad flexikurity², tzn. konceptu, který podporuje pracovníky v tom, aby v době zrychlujících se hospodářských změn úspěšněji zvládali přechody mezi zaměstnáními.

Mobilita pracovníků však stále zůstává spíše omezena řadou překážek. Kromě toho, že na lidi doléhá nejistota ohledně výhod mobility, musí navíc řešit i řadu obtíží. Může se jednat o různé překážky, od překážek právní a administrativní povahy, nákladů na bydlení a jeho dostupnosti, možností zaměstnání pro manžele/manželky a partnery/partnerky, jazykových bariér až po problémy s uznáváním kvalifikací v jiných členských zemích.

2. POUČENÍ Z AKČNÍHO PLÁNU Z ROKU 2002 A Z EVROPSKÉHO ROKU MOBILITY PRACOVNÍKŮ 2006

Toto sdělení je dalším důležitým krokem v dlouhé řadě iniciativ na podporu mobility. Na základě procesu zahájeného v únoru 2001 sdělením Komise o nových trzích práce³, závěrů zasedání Evropské rady ve Stockholmu v březnu 2001 a práce pracovní skupiny na vysoké úrovni pro dovednosti a mobilitu přijala Komise v únoru 2002 akční plán pro dovednosti a mobilitu⁴. V konečné zprávě o provádění zmíněného akčního plánu, která byla přijata

1 Viz Integrované hlavní směry pro růst a zaměstnanost (2005–2008), hlavní směr č. 20.

2 K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty (KOM(2007) 359 ze dne 27.6.2007).

3 Nové evropské trhy práce, otevřené a přístupné všem (KOM(2001) 116 ze dne 28.2.2001).

4 Akční plán Komise pro dovednosti a mobilitu (KOM(2002) 72 ze dne 13.2.2002).

25. ledna 2007⁵, byla uvedena poučení vyplývající z tohoto plánu a stanoveny tři hlavní oblasti, kterými je třeba se dále zabývat:

- zajistit, aby systémy vzdělávání a odborné přípravy citlivěji reagovaly na potřeby trhu práce a připravovaly lidi na mobilitu prostřednictvím jazykového vzdělávání,
- odstranit právní a administrativní překážky a podpořit přeshraniční uznávání kvalifikací,
- zřídit centrální informační místo pro otázky mobility založené na systému nabídky pracovních míst EURES.

V akčním plánu z roku 2002 bylo rovněž navrženo, aby byl rok 2006 vyhlášen Evropským rokem mobility pracovníků. Diskuze, jež se během tohoto Evropského roku rozvinula a která byla podpořena hospodářskými průzkumy⁶, jasně ukázala, jak rozmanité jsou zbývající překážky bránící mobilitě v rámci EU a jaký mají dopad. V rámci diskuze byly předloženy i silné argumenty v souvislosti s potřebou vytvořit příznivé prostředí pro mobilitu tak, aby se mohla stát běžnou součástí profesního rozvoje všech lidí.

Na základě těchto poznatků a vzhledem k silnému propojení problematiky mobility pracovníků a řady probíhajících politických debat, jako jsou např. debaty na téma flexikurity, celoživotního učení, mnohojazyčnosti a demografických změn, zahajuje Komise tímto sdělením **akční plán pro pracovní mobilitu na období 2007-2010**. Cíle tohoto akčního plánu jsou:

- zlepšit stávající právní předpisy a administrativní postupy v souvislosti s mobilitou pracovníků;
- zajistit politickou podporu mobility ze strany příslušných orgánů na všech úrovních;
- posílit EURES jako **příslušný** centrální nástroj pro usnadnění mobility pracovníků a jejich rodin;
- zlepšit informovanost veřejnosti o možnostech a výhodách mobility.

3. ZLEPŠOVÁNÍ PŘIPRAVENOSTI LIDÍ ZVÝŠIT SVOU MOBILITU

Mobilita pracovníků v EU zůstává na poměrně nízké úrovni, přestože statistiky toků mobility či základních motivací nejsou dokonalé. Přibližně 2 % občanů 27 členských států EU, kteří jsou v produktivním věku, v současné době žijí a pracují v jiném členském státě. Ve srovnání s tím je příslušný podíl občanů ze třetích zemí, kteří pobývají v EU, téměř dvojnásobně vyšší. Zdá se však, že v minulých letech přece jen došlo k postupnému **zvyšování mobility**. Počet mobilních pracovníků se v EU-15 zvýšil z přibližně 470 000 osob v roce 2000 na zhruba 610 000 osob v roce 2005 (Šetření pracovních sil v EU)⁷. Významný může být

⁵ Konečná zpráva o provádění akčního plánu Komise pro dovednosti a mobilitu KOM(2002) 72 v konečném znění (KOM(2007) 24 ze dne 25.1.2007).

⁶ Hospodářský průzkum OECD v roce 2007 – Evropská unie, kapitola 8: „Odstranění překážek geografické pracovní mobility“.

⁷ Dopady přistoupení nových členských států se Komise zabývá i ve „Zprávě o působení přechodných ustanovení stanovených ve smlouvě o přistoupení z roku 2003 (období od 1. května 2004 do 30. dubna 2006)“ (KOM(2006) 48 ze dne 8.2.2006).

navíc i počet sezónních a přeshraničních pracovníků (včetně mladých lidí na letních brigádách), přestože tito pracovníci často nejsou zahrnuti ve statistikách jednotlivých států, přičemž tento počet může celkové procento migrujících pracovníků EU⁸ dále zvýšit.

I z nedávného průzkumu **postojů Evropanů k mobilitě** vyplývá, že si lidé uvědomují důležitost mobility pracovníků. Podle průzkumu Eurobarometru z roku 2006 uvedlo 57 % respondentů, že mobilita mezi regiony či zeměmi je přínosem pro evropskou integraci; 46 % respondentů si myslí, že je mobilita dobrá pro trhy práce a pro jednotlivce a 40 % respondentů uvedlo, že je užitečná pro hospodářství. 5,5 % občanů členských států EU-10 dále uvedlo, že se během následujících pěti let pravděpodobně přestěhuje do jiného členského státu. Počet lidí, kteří zamýšlí odstěhovat se v budoucnosti do jiného státu v Evropě, se v různé míře zvýšil ve všech členských státech⁹.

Ze statistik vyplývají rovněž **nové trendy, pokud jde o formy mobility**. Stále více mladých a vysoce kvalifikovaných pracovníků využívá možnosti tzv. „vícenásobné mobility“ – jedná se o krátká období, během nichž odcházejí pracovat na jiné místo, do jiného regionu či státu v závislosti na specifických potřebách jejich profesního rozvoje. Tato tendence naznačuje, že se mobilita stává stále významnější podmínkou pro uplatnění v zaměstnání a jde ruku v ruce s celoživotním učením. Z průzkumu Eurobarometru vyplývá, že převážná většina mladých pracovníků – více než 70 % – si v současnosti uvědomuje, že určitá forma mobility bude pro jejich profesní rozvoj nezbytná.

Přestože statistiky ukazují na nízkou míru mobility pracovníků, zvyšuje se počet náznaků, že občané jsou ochotnější stěhovat se za prací než dříve. Proto se zdá, že panují příznivé podmínky na využití získaných poznatků a zvýšení úsilí zaměřeného na překonání překážek bránících mobilitě. Získané zkušenosti jednoznačně odhalily nepříznivý vliv **překážek bránících geografické mobility** na evropské, národní, regionální či místní úrovni. Kromě právních a administrativních překážek, například v oblasti sociálního zabezpečení, znesnadňují mobilitu praktické překážky týkající se např. bydlení, jazykových znalostí, možností zaměstnání pro manžele/manželky a partnery/partnerky. Další potíže v souvislosti mobilitou, které doléhají na jednotlivce, spočívají např. v tom, že v rámci profesního rozvoje nejsou uznávány zkušenosti spojené s mobilitou, zejména v případě malých a středních podniků. Tyto překážky se týkají problémů, které je třeba řešit na různých úrovních, tj. na místní, regionální, národní úrovni a v rámci celé EU. Tento akční plán stanoví specifická opatření, která mají přispět k odstranění překážek na evropské úrovni a přimět příslušné orgány, aby se těmito překážkami zabývaly na národní, regionální či místní úrovni.

4. ČELIT VÝZVÁM: AKČNÍ PLÁN PRO PRACOVNÍ MOBILITU NA OBDOBÍ 2007–2010

V rámci Lisabonské strategie a evropské strategie zaměstnanosti hraje zvýšená geografická a profesní mobilita důležitou roli při vytváření pracovních míst a zvyšování zaměstnatelnosti a přizpůsobivosti pracovní síly EU v podmínkách rychle se měnících trhů práce. V rámci tohoto sdělení je předkládán akční plán týkající se čtyř oblastí, který má zajistit, aby Komise

⁸ Pracovníci překračující hranice v rámci EU a Evropského hospodářského prostoru.

⁹ Viz „Mobilita v Evropě na dlouhé vzdálenosti: dosažení správné rovnováhy“, Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (2006) (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/36/en/1/ef0636en.pdf>).

stavěla na dosavadních zkušenostech v této oblasti. Plánovaná opatření jsou doplňkem dalších důležitých právních předpisů a iniciativ na úrovni Společenství¹⁰.

4.1. Zlepšení stávajících právních předpisů a administrativních postupů

Důležitým nástrojem na podporu mobility pracovníků v rámci EU jsou právní předpisy Společenství týkající se koordinace systémů sociálního zabezpečení, která je v současné době stanovena v nařízení (EHS) č. 1408/71¹¹ a jeho prováděcím nařízením (EHS) č. 574/72¹². Tato pravidla mají zajistit, aby migrující pracovníci EU, kteří využijí své právo na volný pohyb v rámci Společenství, neztratili ochranu v oblasti sociálního zabezpečení.

Ukázalo se, že tato nařízení jsou úspěšným nástrojem pro dosažení tohoto cíle. Při nových formách mobility (kratší období, různá postavení, tzv. vícenásobná mobilita) však mohou vzniknout problémy s jejich uplatňováním. Mobilní pracovník, který často pracuje na základě krátkodobých smluv v různých členských státech, by se tak například mohl setkat s řadou odlišných systémů sociálního zabezpečení¹³. Je proto načase zabývat se otázkou, zda je třeba vyvinout nové nástroje, které by byly lépe přizpůsobeny potřebám mobilních pracovníků a podniků, které je zaměstnávají. Tyto nástroje je rovněž třeba vnímat jako významnou součást nově vznikajícího programu pro příležitosti, přístup a solidaritu¹⁴.

Komise zváží, zda je třeba **upravit právní předpisy Společenství** týkající se koordinace systémů sociálního zabezpečení a administrativních postupů vytvořených na jejich základě. Po sestavení výčtu problémů, které mohou vzniknout na základě současných právních předpisů¹⁵, budou na začátku roku 2008 následovat konzultace se zúčastněnými stranami¹⁶ a systematický průzkum rozsahu a charakteristických vlastností nových forem mobility. Ve druhé polovině roku 2009 Komise na základě výsledků konzultačního procesu rozhodne, zda je třeba upravit administrativní postupy nebo samotná pravidla, přičemž toto rozhodnutí podloží podrobným zhodnocením dopadu těchto úprav.

Tento průzkum se uskuteční v rámci sítě TRESS (školení a podávání zpráv o evropském sociálním zabezpečení), která je sítí národních odborníků v oblasti sociálního zabezpečení financovanou Komisí. Záměrem Komise je **posílit postavení a analytickou kapacitu sítě**

¹⁰ Např. směrnice 2005/36/ES o uznávání odborných kvalifikací, která měla být provedena do 20.10.2007, přezkum jednotného trhu, provedení směrnice 2006/123/ES o službách na vnitřním trhu, která má být provedena do konce roku 2009; akční plán „eGovernment“ KOM(2006) 173 o využití IKT k modernizaci služeb elektronické veřejné správy, i v rámci jejich nadnárodního rozměru; probíhající provádění směrnice Rady 2005/71/ES o zvláštním postupu při přijímání státních příslušníků třetích zemí pro účely vědeckého výzkumu.

¹¹ Úř. věst. L 149, 5.7.1971, nařízení naposledy pozměněné nařízením (ES) č. 1992/2006 (Úř. věst. L 392, 30.12.2006).

¹² Úř. věst. L 74, 27.3.1972, nařízení naposledy pozměněné nařízením (ES) č. 311/2007 ze dne 19.3.2007 (Úř. věst. L 82, 23.3.2007).

¹³ Za předpokladu, že se nejedná o vyslaného pracovníka; v takovém případě by se na něj nadále vztahovala vnitrostátní pravidla sociálního zabezpečení členského státu, ve kterém je zaměstnán. Další skupinou, které je třeba věnovat zvláštní pozornost, jsou lidé pracující v odvětví mezinárodní silniční a letecké dopravy.

¹⁴ KOM(2006) 211 ze dne 10.5.2006. „Program pro občany přinášející výsledky pro Evropu“, KOM(2007) 726 ze dne 20.11.2007: „Příležitosti, přístup a solidarita: nová vize sociální Evropy v 21. století“.

¹⁵ Na základě dotazníku zaslaného všem zúčastněným stranám (institucím a sociálním partnerům) v červnu 2007.

¹⁶ Včetně Správní komise pro sociální zabezpečení migrujících pracovníků i Poradních výborů pro sociální zabezpečení a Poradního výboru pro volný pohyb pracovníků.

TRESS tím, že navrhne, aby bylo do nařízení (ES) č. 883/2004 zahrnuto zvláštní ustanovení. Činnost sítě by tak byla zaměřena na tři hlavní úkoly:

zvýšit úroveň znalostí určitých skupin zúčastněných stran (státních úředníků, právníků, soudců, odborů) o předpisech Společenství;

- pravidelně zveřejňovat zprávy o uplatňování předpisů v oblasti sociálního zabezpečení v jednotlivých členských státech;
- a poskytovat odborné poradenství v souvislosti s vývojem stávajících předpisů a postupů s cílem uspokojit měnící se potřeby migrujících pracovníků EU.

Významný vliv na rozhodnutí pracovníků využít možností mobility může mít i ochrana doplňkových důchodových práv. V roce 2005 předložila Komise návrh směrnice zaměřené na snížení překážek bránících mobilitě zlepšením přenositelnosti nároků na penzijní připojištění¹⁷. Po diskuzích o obsahu a rozsahu působnosti navrhované směrnice v Radě a v Evropském parlamentu předložila Komise pozměněný návrh, jenž je zaměřen na minimální požadavky na zvýšení mobility pracovníků zlepšením nabývání a zachování nároků na penzijní připojištění a ve kterém je stanoven závazek pravidelně kontrolovat, jakého pokroku členské státy dosáhly při zlepšování přenositelnosti nároků na penzijní připojištění¹⁸.

Kromě toho Komise zintenzivní proces **racionalizace administrativních postupů a administrativní spolupráce** mezi vnitrostátními institucemi a orgány. Od roku 2009, kdy by se mělo začít používat nové nařízení (ES) č. 883/2004¹⁹, by měla výměna administrativních dat mezi vnitrostátními institucemi odpovědnými za koordinaci v oblasti sociálního zabezpečení probíhat výhradně elektronicky²⁰. To umožní internetové konzultace a výměnu informací online stejně jako zavedení **elektronické verze evropského průkazu zdravotního pojištění**²¹, což výrazně zkrátí čas potřebný na zpracování nároků migrujících pracovníků EU v oblasti sociálního zabezpečení.

Opatření

Komise:

1. *přezkoumá, zda je třeba upravit nařízení (ES) č. 883/2004, jeho prováděcí nařízení a související administrativní postupy tak, aby odpovídaly měnícím se formám mobility pracovníků;*
2. *navrhne, aby bylo do nařízení (ES) č. 883/2004 zahrnuto nové ustanovení, kterým bude formálně uznáno postavení a analytická kapacita sítě nezávislých odborníků TRESS s cílem rozšířit současné odborné znalosti v oblasti koordinace systémů sociálního zabezpečení na evropské úrovni;*

¹⁷ Provádění lisabonského programu Společenství: Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení přenositelnosti nároků na penzijní připojištění (KOM(2005) 507 ze dne 30.11.2005).

¹⁸ Pozměněný návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o minimálních požadavcích na podporu mobility pracovníků zlepšením nabývání a zachování nároků na penzijní připojištění (KOM(2007) 603 ze dne 9.10.2007).

¹⁹ Toto nařízení nahradí současné nařízení (EHS) č. 1408/71.

²⁰ S výhradou přechodných ustanovení, na kterých se členské státy mohou dohodnout v Radě.

²¹ Zavádění bude postupné a pružné. Viz KOM(2003) 73 ze dne 2.2.2003.

3. *zintenzivní proces racionalizace vnitrostátních administrativních postupů a administrativní spolupráce, zejména prostřednictvím internetových konzultací a elektronické výměny informací, a proces zavádění elektronické verze evropského průkazu zdravotního pojištění;*

4. *se bude dále zabývat svým návrhem z roku 2005 a svým pozměněným návrhem směrnice z roku 2007 o minimálních požadavcích na podporu mobility pracovníků zlepšením nabývání a zachování nároků na penzijní připojištění.*

4.2. Zajištění politické podpory mobility ze strany příslušných orgánů na všech úrovních

Členské státy hrají důležitou roli při vysvětlování výhod geografické a profesní mobility pro jednotlivce a hospodářství jako celek. Taková mobilita je klíčovým nástrojem pro úspěšné provádění Lisabonské strategie, k čemuž je zejména zapotřebí vyvinout přístup k řešení problémů moderního trhu práce, který by byl založen na principu flexikurity.

Mobilita by měla být podporována pomocí vnitrostátních strategií zaměstnanosti a programů celoživotního učení, které mimo jiné rozvíjí odbornou kvalifikaci i jazykové znalosti a interkulturní dovednosti. Členské státy se vyzývají, aby do praxe zavedly evropský rámec kvalifikací a rozvíjely Europass²², čímž se kvalifikace stanou srozumitelnějšími pro zaměstnavatele a usnadní tak pracovní mobilitu. Praktické překážky bránící mobilitě by se měly řešit v rámci společně dohodnutého postupu spolu se sociálními partnery, místními a regionálními orgány, vzdělávacími a školicími středisky a s občanskou společností. Přitom je třeba zabezpečit koncept tzv. „mobility za spravedlivých podmínek“, zejména boj proti nehlášené práci a sociálnímu dumpingu, jenž má zajistit, aby byly pracovní normy a právní požadavky vždy plně dodržovány. Za tímto účelem vytvoří Komise – na základě úspěšných iniciativ zahájených v rámci Evropského roku 2006 – **seznam stávajících programů mobility** na národní, regionální či místní úrovni. Vyzve členské státy, aby takové programy zahrnuly do svých plánů pro vypracování politiky soudržnosti, a dá tak podnět přeshraniční spolupráci v oblasti pracovních příležitostí a společné infrastruktury. Přezkoumá rovněž možnost rozvoje přiměřených **mechanismů na podporu mobility pracovníků**, které by vycházely z pozitivních zkušeností ze stávajících evropských programů, jako jsou např. programy Leonardo da Vinci a Marie Curie.

Opatření

Komise:

5. *vyzve členské státy, aby zařadily geografickou a profesní mobilitu na přední místo ve svých národních strategiích zaměstnanosti a celoživotního učení;*

6. *vyzve státní orgány na regionální a místní úrovni a další příslušné zúčastněné strany, aby odstranily zbývající praktické překážky bránící mobilitě a podpořily koncept „mobility za spravedlivých podmínek“, a sice prostřednictvím boje proti nehlášené práci a sociálnímu dumpingu;*

²² Evropský rámec kvalifikací (ERK) je dobrovolný referenční rámec. Členským státům se doporučuje, aby do roku 2010 přizpůsobily ERK své vnitrostátní systémy kvalifikací a aby od roku 2012 měly jednotlivé kvalifikace odkaz na ERK.

7. *vyzve členské státy, aby se poučily z osvědčených postupů prostřednictvím programů vzájemného vzdělávání pro opatření v oblasti mobility, která jsou financována v rámci politiky soudržnosti EU, zejména prostřednictvím programů, které umožňuje Evropský sociální fond. Vytvoří seznam stávajících programů finanční podpory a prověří možnost rozvoje evropských programů mobility;*

8. *podpoří zavedení evropského rámce kvalifikací, bude rozvíjet Europass a věnovat přiměřenou pozornost nadcházejícím iniciativám v oblasti přenosu kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu (ECVET).*

4.3. Posílení EURES

Síť EURES (Evropské služby zaměstnanosti), která byla založena v roce 1993 s cílem usnadnit volný pohyb pracovníků, je důležitým nástrojem pro posílení infrastruktury trhu práce na národní úrovni a úrovni EU²³. Se svou koncepcí centrálního nástroje pro usnadnění mobility pracovníků a jejich rodin je EURES jedinečným útvarem Společenství, který spojuje síť 750 vysoce kvalifikovaných poradců s významným internetovým portálem, který umožňuje přístup k nabídce více než jednoho milionu volných pracovních míst. Od roku 2006 jsou všechna volná pracovní místa, která nabízejí veřejné služby zaměstnanosti jednotlivých států EU a EHS, přístupná na portále EURES v 25 evropských jazycích. Síť poradců EURES poskytuje migrujícím pracovníkům EU a jejich rodinám osobní poradenství ve všech otázkách týkajících se jejich zkušeností s mobilitou. EURES spolupracuje s dalšími útvary Společenství včetně všeobecných a specifických informačních služeb a útvarů poskytujících občanům a podnikům pomoc při řešení problémů, jako jsou např. EUlisses v oblasti sociálního zabezpečení, portál PLOTEUS o možnostech vzdělávání, Eurodesk, ERYICA, Europe Direct, Your Europe, Citizens' Signpost Service, Europass, národní kontaktní místa pro uznávání odborných kvalifikací, ERA-MORE, evropský portál mobility výzkumných pracovníků a SOLVIT atd.

Třetí část akčního plánu pro pracovní mobilitu na období 2007–2010 má za cíl výrazně **posílit služby poskytované sítí EURES**, přičemž jsou sledovány tři nové cíle²⁴:

- rozšířit strategický rozměr EURES posílením jejího analytického potenciálu, pokud jde o toky mobility a změny na trhu práce;
- zvětšit rozsah a zvýšit kvalitu jejích služeb poskytováním pomoci mobilním pracovníkům EU a jejich rodinám ve všech záležitostech týkajících se jejich zkušeností s mobilitou;
- rozšířit záběr EURES posílením jejích vztahů s dalšími, zejména soukromými, poskytovateli podobných služeb a – v souladu s plánem politiky v oblasti legální migrace – postupným otevíráním nabídky svých služeb pracovníkům z jiných částí světa, zejména z kandidátských zemí²⁵.

²³ Rozhodnutí Rady 2005/600/ES ze dne 12. července 2005 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států (Úř. věst. L 205, 6.8.2005).

²⁴ Celý plánovaný vývoj v této oblasti bude v souladu s hlavními směry EURES pro období 2007–2010, které byly schváleny v červnu 2006.

²⁵ KOM(2005) 669 ze dne 21.12.2005; plánovaný přistěhovalecký portál pro státní příslušníky třetích zemí (http://ec.europa.eu/justice_home/funding/tenders/2007_S158_196406/specifications_en.pdf).

Opatření

EURES:

9. *pomocí svého portálu a služeb poradců výrazně zlepši poskytování informací a zvýší informovanost o zásadě rovného zacházení a dodržování pracovních norem na evropských trzích práce;*
10. *rozšíří své služby tak, aby uspokojovaly potřeby zvláštních kategorií pracovníků (dlouhodobě nezaměstnaných, mladých pracovníků²⁶, starších pracovníků, žen, výzkumných pracovníků, osob samostatně výdělečně činných, sezónních pracovníků). Síť přitom bude jednotlivce podporovat při přípravě kompletního kariérního plánu včetně opětovného začlenění těchto osob na trhu práce při jejich návratu;*
11. *výrazně zlepši sběr strategických informací, zejména o tocích mobility. Budou posíleny synergie s ostatními sítěmi a poskytovateli informací a budou vytvořeny programy přeshraniční spolupráce včetně nových činností a partnerství mezi členskými státy;*
12. *v případě potřeby se rozšíří ve prospěch státních příslušníků třetích zemí včetně těch, kteří ještě nezískali právní postavení dlouhodobě pobývajícího rezidenta. Nejprve budou poskytovány informace o pravidlech a postupech pro vstup na trh práce EU a o poptávce po konkrétních typech pracovníků na těchto trzích.*

4.4. Zvyšování informovanosti o výhodách mobility

Skutečnou strategii mobility pro pracovníky v EU lze účinně vyvinout pouze tehdy, budou-li ji aktivně podporovat všechny zúčastněné strany. Některé občany je stále ještě potřeba lépe informovat o jejich právech v souvislosti s volným pohybem osob a přesvědčit je o přínosech mobility pro jejich profesní rozvoj. Čtvrtá část sdělení se týká podpory **inovativních činností zaměřených na zvýšení informovanosti, výměny informací a osvědčených postupů.**

Opatření

Komise:

13. *každoročně zorganizuje „Evropské dny pracovních příležitostí“ s cílem zlepšit informovanost veřejnosti o právech pracovníků a o výhodách mobility a zintenzívní výměnu informací a osvědčených postupů mezi všemi zúčastněnými stranami;*
14. *zavede do praxe iniciativu „Evropské partnerství pro pracovní mobilitu“, síť zúčastněných stran, které se angažují v oblasti rozvoje pracovní mobility v EU;*
15. *v rámci programu PROGRESS vyčlení finanční prostředky na podporu pilotních činností, výměny osvědčených postupů, šíření výsledků nových vývojových trendů a vývoje inovativních programů.*

²⁶ Navrženo v KOM(2007) 498 ze dne 5.9.2007 o „podpoře plnohodnotné účasti mladých lidí na vzdělávání, zaměstnanosti a ve společnosti“.

5. ZÁVĚR

Mobilita trhu práce, tj. mobilita mezi pracovními místy nebo členskými státy či regiony, je jedním z nejvýznamnějších lisabonských cílů. Je důležitou součástí reakce Evropy na demografické změny a globalizaci. Cílem tohoto sdělení je představit integrovanější přístup k mobilitě pracovníků jako nástroji pro vytváření pracovních míst a podporu osobního rozvoje jednotlivců. Úkolem tohoto sdělení je připomenout, že občané EU mají základní právo volného pohybu v rámci EHP z pracovních důvodů, a vyzvat zúčastněné strany, aby zajistily informovanost lidí o tomto právu a možnost jeho uplatňování za přiměřených podmínek.

Pro lepší pochopení rozhodnutí přestěhovat se za prací a překážek, kterým při tom musí jednotlivci čelit, je rovněž důležité, aby Komise dále rozšiřovala své faktické znalosti o mobilitě včetně sběru dat. Zvláštní pozornost bude Komise věnovat pracovní mobilitě i proto, aby splnila své závazky a povinnosti vyplývající z přístupových smluv z let 2003 a 2005.

Komise bude sledovat pokrok dosažený v rámci jednotlivých opatření, která jsou uvedena v tomto sdělení, prostřednictvím studií a průzkumů prováděných na evropské, národní či regionální úrovni včetně průzkumů Eurobarometru týkajících se vývoje postojů a postupů občanů v souvislosti s pracovní mobilitou. Průběžná zpráva o provádění tohoto sdělení bude zveřejněna v roce 2009.