31968R1612

ROZPORZĄDZENIE RADY (EWG) NR 1612/68
z dnia 15 października 1968 r.
w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty

RADA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH,

uwzględniając Traktat ustanawiający Europejską Wspólnotę Gospodarczą, w szczególności jego art. 49,

uwzględniając wniosek Komisji,

uwzględniając opinię Parlamentu Europejskiego (1),

uwzględniając opinię Komitetu Ekonomiczno-Społecznego (2),

a także mając na uwadze, co następuje:

swobodny przepływ pracowników wewnątrz Wspólnoty powinien być zapewniony najpóźniej do końca okresu przejściowego; osiągnięcie tego celu pociąga za sobą zniesienie wszelkiej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową pomiędzy pracownikami Państw Członkowskich, w zakresie zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy, jak również prawa tych pracowników do swobodnego przemieszczania się wewnątrz Wspólnoty w celu wykonywania działalności zarobkowej, z zastrzeżeniem ograniczeń uzasadnionych względami porządku publicznego, bezpieczeństwa publicznego lub zdrowia publicznego;

z powodu zaistniałego przyspieszenia w ustanawianiu unii celnej i w celu zapewnienia równoczesnego ukończenia realizacji niezbędnych podstaw Wspólnoty należy wydać przepisy umożliwiające realizację celów określonych w art. 48 i 49 Traktatu w zakresie swobodnego przepływu i doskonalenie środków przyjmowanych sukcesywnie na mocy rozporządzenia nr 15 w sprawie pierwszych kroków na rzecz osiągnięcia swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty (3) i rozporządzenia Rady nr 38/64/EWG z dnia 25 marca 1964 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty (4);

swobodny przepływ stanowi fundamentalne prawo pracowników i ich rodzin; mobilność siły roboczej wewnątrz Wspólnoty powinna być jednym ze środków zapewniających pracownikowi możliwość poprawy warunków życia i pracy oraz ułatwienia awansu społecznego, pomagając jednocześnie w zaspokajaniu potrzeb gospodarczych Państw Członkowskich; należy zapewnić prawo wszystkich pracowników Państw Członkowskich do wykonywania wybranej przez nich działalności wewnątrz Wspólnoty;

prawo to powinno być przyznane, w sposób wolny od dyskryminacji, pracownikom zatrudnionym na stałe, pracownikom sezonowym, przygranicznym oraz prowadzącym działalność w celu świadczenia usług;

prawo swobodnego przepływu pracowników, wykonywane w obiektywnych warunkach wolności i godności, wymaga zapewnienia faktycznej i prawnej równości traktowania we wszystkich sprawach związanych z prowadzeniem przez nich działalności w charakterze pracowników najemnych oraz dotyczących dostępu do zasobów mieszkaniowych, a także wyeliminowania wszelkich utrudnień mobilności pracowników, w szczególności w odniesieniu do prawa pracownika do połączenia z rodziną oraz warunków integracji rodziny w środowisku kraju przyjmującego;

zasada niedyskryminacji pracowników Państw Członkowskich wymaga, aby obywatele wszystkich Państw Członkowskich mieli takie samo pierwszeństwo w dostępie do zatrudnienia, z jakiego korzystają pracownicy krajowi;

niezbędne jest wzmocnienie mechanizmu zestawiania wolnych miejsc pracy i wniosków o zatrudnienie, w szczególności poprzez rozwój bezpośredniej współpracy między centralnymi służbami zatrudnienia oraz między służbami regionalnymi, a także poprzez zintensyfikowaną i skoordynowaną wymianę informacji w celu zapewnienia bardziej przejrzystego obrazu całego rynku pracy; pracownicy pragnący się przenieść powinni być systematycznie informowani o warunkach życia i pracy; należy zapewnić środki na wypadek, gdy Państwo Członkowskie przeżywa lub przewiduje zakłócenia na swoim rynku pracy mogące poważnie zagrozić poziomowi życia i zatrudnienia w danym rejonie lub branży;

(1) Dz.U. 268 z 6.11.1967, str. 9.
(2) Dz.U. 298 z 7.12.1967, str. 10.
(3) Dz.U. 57 z 26.8.1961, str. 1073/61
(4) Dz.U. 62 z 17.4.1964, str. 965/64.

do osiągnięcia tego celu wymiana informacji zniechęcająca pracowników do przenoszenia się do takiego rejonu lub branży jest metodą, którą należy stosować w pierwszej kolejności, jednakże w razie potrzeby powinna istnieć możliwość wzmocnienia rezultatów takiej wymiany informacji poprzez czasowe wstrzymanie działania wyżej wymienionego mechanizmu, przy czym decyzja w tej sprawie powinna być podjęta na poziomie wspólnotowym;

istnieje ścisła zależność między swobodnym przepływem pracowników, zatrudnieniem i szkoleniem zawodowym, w szczególności jeżeli celem tego ostatniego jest ułatwienie pracownikom przyjmowania ofert pracy z innych regionów Wspólnoty; z powodu tej zależności jest konieczne, żeby problemy powstające w związku z tym nie były postrzegane w oderwaniu od siebie, ale jako wzajemnie zależne, biorąc także pod uwagę problemy zatrudnienia w skali regionalnej; z tego względu konieczne jest skierowanie wysiłków Państw Członkowskich na koordynację ich polityki zatrudnienia na poziomie wspólnotowym;

Rada, na mocy swojej decyzji z dnia 15 października 1968 r. [1], rozszerzyła zakres stosowania artykułów 48 i 49 Traktatu, jak również środków prawnych podjętych w celu ich wprowadzenia w życie, na obszar francuskich departamentów zamorskich,

PRZYJMUJE NINIEJSZE ROZPORZĄDZENIE:

CZĘŚĆ I

ZATRUDNIENIE I RODZINY PRACOWNIKÓW

TYTUŁ I

Dostęp do zatrudnienia

Artykuł 1

1. Każdy obywatel Państwa Członkowskiego, bez względu na miejsce pobytu, ma prawo do podjęcia działalności jako pracownik najemny i prowadzenia tej działalności na terytorium innego Państwa Członkowskiego zgodnie z przepisami ustawowymi, wykonawczymi i administracyjnymi dotyczącymi zatrudnienia obywateli tego państwa.

2. Ma on w szczególności prawo do podjęcia zatrudnienia dostępnego na terytorium innego Państwa Członkowskiego z takim samym pierwszeństwem, z jakiego korzystają obywatele tego państwa.

Artykuł 2

Każdy obywatel Państwa Członkowskiego oraz każdy pracodawca prowadzący działalność na terytorium Państwa Członkowskiego mogą wymieniać między sobą oferty zatrudnienia, zawierać i wykonywać umowy o pracę, zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawowymi, wykonawczymi i administracyjnymi, w sposób wolny od wszelkiej dyskryminacji.

Artykuł 3

1. Na mocy niniejszego rozporządzenia nie stosuje się przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych Państwa Członkowskiego, jeżeli:

— ograniczają lub uzależniają od spełnienia warunków, które nie dotyczą obywateli tego państwa, przyjmowanie wniosków, składanie ofert pracy, dostęp do zatrudnienia i jego wykonywanie przez cudzoziemców,

— mimo zakresu stosowania bez względu na przynależność państwową, mają na celu lub są wyłącznym lub głównym skutkiem niedopuszczania obywateli innych Państw Członkowskich do oferowanego miejsca pracy.

Przepis niniejszy nie dotyczy warunków dotyczących znajomości języków, jeśli jest ona niezbędna ze względu na charakter oferowanego miejsca pracy.

2. Przepisy lub praktyki Państwa Członkowskiego, o których mowa w ust. 1 akapit pierwszy, obejmują w szczególności takie przepisy lub praktyki, które:

a) określają specjalny tryb rekrutacji cudzoziemców;

b) w jakikolwiek sposób ograniczają zamieszczanie w prasie lub za pośrednictwem innych mediów ogłoszeń o wolnych stanowiskach pracy lub uzależniają taką możliwość od spełnienia warunków innych niż te, które odnoszą się do pracodawców prowadzących działalność na terytorium tego Państwa Członkowskiego;

c) uzależniają dostęp do zatrudnienia w stosunku do osób, które nie mieszkają na terytorium tego państwa, od spełnienia warunku rejestracji w urzędach pracy lub utrudniają rekrutację indywidualnych pracowników.

Artykuł 4

1. Przepisy ustawowe, wykonawcze lub administracyjne Państw Członkowskich, które ograniczają liczbowo lub procentowo zatrudnienie cudzoziemców w przedsiębiorstwie, branży, regionie lub w skali kraju, nie mają zastosowania do obywateli innych Państw Członkowskich.

[1] Dz.U. L 257 z 19.10.1968, str. 1.

2. Jeżeli przyznanie przedsiębiorstwu danego Państwa Członkowskiego jakichkolwiek korzyści jest uzależnione od minimalnego odsetka zatrudnionych w przedsiębiorstwie pracowników krajowych, obywatele innych Państw Członkowskich są liczeni jako pracownicy krajowi, z zastrzeżeniem przepisów dyrektywy Rady z dnia 15 października 1963 r. [1]

Artykuł 5

Obywatel Państwa Członkowskiego, który poszukuje zatrudnienia na terytorium innego Państwa Członkowskiego, powinien uzyskać taką samą pomoc, jakiej biura pracy w tym państwie udzielają swoim obywatelom poszukującym zatrudnienia.

Artykuł 6

1. Zatrudnienie i rekrutacja obywateli jednego Państwa Członkowskiego na stanowisko pracy w innym Państwie Członkowskim nie mogą być uzależnione od kryteriów zdrowotnych, zawodowych lub innych, które mają charakter dyskryminujący ze względu na przynależność państwową w porównaniu z kryteriami stosowanymi wobec obywateli innego Państwa Członkowskiego, pragnących wykonywać tę samą działalność.

2. Jednakże od obywatela dysponującego imienną ofertą zatrudnienia od pracodawcy działającego na terytorium Państwa Członkowskiego innego niż to, którego jest obywatelem, można wymagać przejścia testu sprawdzającego umiejętności zawodowe, jeżeli pracodawca, składając swą ofertę zatrudnienia, wyraźnie tego zażąda.

TYTUŁ II

Zatrudnienie i równość traktowania

Artykuł 7

1. Pracownik, będący obywatelem Państwa Członkowskiego, nie może być na terytorium innego Państwa Członkowskiego ze względu na swą przynależność państwową traktowany odmiennie niż pracownicy krajowi pod względem warunków zatrudnienia i pracy, w szczególności warunków wynagrodzenia, zwolnienia i, jeżeli straci pracę, powrotu do pracy lub ponownego zatrudnienia.

2. Pracownik korzysta z takich samych przywilejów socjalnych i podatkowych jak pracownicy krajowi.

3. Pracownik taki będzie miał też, na tej samej podstawie i na tych samych warunkach, co pracownicy krajowi, dostęp do szkolenia w szkołach zawodowych i ośrodkach doskonalenia zawodowego.

4. Wszelkie postanowienia porozumień zbiorowych lub indywidualnych lub inne zbiorowe regulacje dotyczące dostępu do zatrudnienia, zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy albo zwolnienia są nieważne w zakresie, w jakim określają lub uprawniają do stosowania warunków dyskryminujących pracowników, którzy są obywatelami innych Państw Członkowskich.

Artykuł 8

1. Pracownik, który jest obywatelem Państwa Członkowskiego i jest zatrudniony na terytorium innego Państwa Członkowskiego, korzysta z prawa do równego traktowania w zakresie przynależności do związków zawodowych i praw związkowych, w tym również prawa do głosowania; może być wyłączony z udziału w zarządzie instytucji prawa publicznego oraz sprawowania urzędów regulowanych prawem publicznym. Ponadto ma on prawo do udziału w organach reprezentacji pracowniczej w przedsiębiorstwie. Przepisy niniejszego artykułu nie naruszają ustaw lub rozporządzeń w niektórych Państwach Członkowskich, które przewidują szerszy zakres praw dla pracowników pochodzących z innych Państw Członkowskich.

2. Niniejszy artykuł zostanie poddany przeglądowi przez Radę na podstawie wniosku Komisji złożonego najpóźniej w ciągu dwóch lat.

Artykuł 9

1. Pracownik, który jest obywatelem Państwa Członkowskiego i jest zatrudniony na terytorium innego Państwa Członkowskiego, korzysta z wszelkich praw i świadczeń przyznawanych pracownikom krajowym w sprawach mieszkaniowych, w tym również w zakresie możliwości nabycia prawa własności do lokalu, który jest mu potrzebny.

2. Pracownik ten może, na tych samych prawach co pracownicy krajowi, umieścić swoje nazwisko na listach mieszkaniowych w regionie, w którym jest zatrudniony, jeżeli takie listy istnieją; korzysta z wynikających z tego korzyści i pierwszeństwa.

Jeżeli Członkowie jego rodziny pozostają w kraju, z którego przybył, na potrzeby niniejszego przepisu są traktowani jak mieszkańcy wymienionego regionu, jeżeli pracownicy krajowi korzystają z podobnego domniemania.

[1] Dz.U. 159 z 2.11.1963, str. 2661/63.

TYTUŁ III

Rodziny pracowników

Artykuł 10

1. Prawo osiedlenia się w innym Państwie Członkowskim wraz z pracownikiem, który jest obywatelem Państwa Członkowskiego i jest zatrudniony na terytorium innego Państwa Członkowskiego, mają następujące osoby, bez względu na przynależność państwową:

a) współmałżonek oraz zstępni poniżej 21 roku życia lub pozostający na utrzymaniu pracownika;

b) wstępni pracownika lub jego współmałżonka, pozostający na jego utrzymaniu.

2. Państwa Członkowskie ułatwiają przyjęcie członka rodziny, którego nie dotyczy przepis ust. 1, jeżeli pozostaje on na utrzymaniu pracownika lub w kraju pochodzenia i zamieszkuje z nim we wspólnym gospodarstwie domowym.

3. Do celów ust. 1 i 2 pracownik powinien dysponować dla swojej rodziny lokalem o standardzie przyjętym dla pracowników krajowych w regionie, w którym jest zatrudniony, przy czym przepis niniejszy nie może powodować dyskryminacji pracowników krajowych względem pracowników z innych Państw Członkowskich.

Artykuł 11

Jeżeli obywatel Państwa Członkowskiego prowadzi działalność jako pracownik lub osoba pracująca na własny rachunek na terytorium innego Państwa Członkowskiego, jego małżonek i dzieci w wieku poniżej 21 lat lub pozostające na jego utrzymaniu mają prawo do podejmowania zatrudnienia na całym terytorium tego samego państwa, nawet jeżeli nie są obywatelami któregokolwiek Państwa Członkowskiego.

Artykuł 12

Dzieci obywatela Państwa Członkowskiego, który jest lub był zatrudniony na terytorium innego Państwa Członkowskiego, mają dostęp do powszechnego systemu kształcenia, nauki zawodu oraz szkolenia zawodowego na takich samych warunkach jak obywatele tego Państwa, jeżeli dzieci te mieszkają na jego terytorium.

Państwa Członkowskie popierają wszelkie wysiłki zapewniające tym dzieciom możliwie najlepsze warunki uczestnictwa w zajęciach, o jakich mowa.

CZĘŚĆ II

OBSADZANIE WOLNYCH MIEJSC PRACY I WNIOSKI O ZATRUDNIENIE

TYTUŁ I

Współpraca Państw Członkowskich i Komisji

Artykuł 13

1. Państwa Członkowskie lub Komisja powinny zainicjować bądź wspólnie podejmować badania stanu zatrudnienia lub bezrobocia, jakie uznają za niezbędne w ramach zapewnienia swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty.

Centralne służby zatrudnienia Państw Członkowskich powinny ściśle współpracować ze sobą i z Komisją w celu podjęcia wspólnego działania w zakresie kompensacji wolnych miejsc pracy i wniosków o zatrudnienie na obszarze Wspólnoty oraz w zakresie związanego z tym zatrudniania pracowników.

2. W tym celu Państwa Członkowskie powinny powołać wyspecjalizowane służby, którym zostanie powierzona organizacja prac w tym zakresie oraz współpraca ze służbami Państw Członkowskich i departamentami Komisji.

Państwa Członkowskie powinny powiadamiać Komisję o wszelkich zmianach w zakresie powoływania tych służb; do celów informacyjnych Komisja opublikuje te dane w *Dzienniku Urzędowym Wspólnot Europejskich*.

Artykuł 14

1. Państwa Członkowskie przesyłają Komisji informacje o problemach związanych ze swobodnym przepływem i zatrudnieniem pracowników, a także szczegółowe dane dotyczące sytuacji i rozwoju zatrudnienia według regionu i branży.

2. Komisja, we współpracy z Komitetem technicznym, określi sposób sporządzania informacji określonych w ust. 1 oraz terminy przekazywania ich do wiadomości. Państwa Członkowskie oceniają stan swoich rynków pracy według jednolitych kryteriów ustalonych przez Komisję na podstawie wyników prac Komitetu Technicznego, prowadzonych zgodnie z art. 33 lit. d), po zasięgnięciu opinii Komitetu Doradczego.

3. W trybie określonym przez Komisję w porozumieniu z Komitetem Technicznym wyspecjalizowana służba Państwa Członkowskiego przesyła wyspecjalizowanym służbom innych Państw Członkowskich oraz Europejskiemu Urzędowi Koordynacji informacje dotyczące warunków życia i pracy oraz sytuacji na rynku pracy, jakie mogą się okazać przydatne dla pracowników z innych Państw Członkowskich. Informacje te powinny być regularnie uaktualniane.

Wyspecjalizowane służby innych Państw Członkowskich zapewnią, by informacje te były upowszechnione w szerokim zakresie, w szczególności poprzez rozpowszechnianie w urzędach pracy oraz za pomocą wszelkich innych środków przekazywania wiadomości, tak aby poinformować o nich zainteresowanych pracowników.

TYTUŁ II

Mechanizm kompensacji zestawiania wolnych miejsc pracy i wniosków o zatrudnienie

Artykuł 15

1. Wyspecjalizowana służba każdego Państwa Członkowskiego powinna co najmniej raz w miesiącu przesłać wyspecjalizowanym służbom innych Państw Członkowskich Europejskiemu Urzędowi Koordynacji zestawienie według zawodów i regionów:

a) nieobsadzonych miejsc pracy lub takich, które prawdopodobnie nie będą obsadzone przez siłę roboczą pochodzącą z krajowego rynku pracy;

b) osób szukających zatrudnienia, które wyraziły gotowość i zdolność do podjęcia zatrudnienia w innym kraju.

Wyspecjalizowane służby każdego Państwa Członkowskiego przekazują te informacje odpowiednim biurom i organom zatrudnienia.

2. Zestawienia, o których mowa w ust. 1, są rozpowszechniane według jednolitego systemu, który zostanie ustalony przez Europejski Urząd Koordynacji we współpracy z Komitetem technicznym w ciągu osiemnastu miesięcy od chwili wejścia w życie niniejszego rozporządzenia.

Artykuł 16

1. Dane o wolnych miejscach pracy, przekazane służbom zatrudnienia danego Państwa Członkowskiego, które nie mogą być obsadzone w ramach krajowego rynku pracy, natomiast mogą być obsadzone, jak to wynika z zestawień, o których mowa w art. 15, w ramach Wspólnoty, są przekazywane właściwym służbom zatrudnienia tego Państwa Członkowskiego, które wykazało, że dysponuje siłą roboczą w danym zawodzie.

2. Służby takie przekazują służbom pierwszego Państwa Członkowskiego szczegółowe dane dotyczące odpowiednich kandydatur. Przez 18 dni od chwili otrzymania zawiadomienia o wolnych miejscach pracy przez drugie Państwo Członkowskie kandydatury te są przekazywane pracodawcom z takim samym pierwszeństwem, jakie przysługuje pracownikom krajowym przed obywatelami państw niebędących członkami Wspólnoty. W tym terminie państwa niebędące członkami Wspólnoty są zawiadamiane o wolnych miejscach pracy tylko wtedy, gdy Państwo Członkowskie dysponujące takimi miejscami uzna, że wśród obywateli Państw Członkowskich nie ma wystarczającej liczby pracowników do obsadzenia takich miejsc.

3. Przepisy ust. 1 nie mają zastosowania do wolnych miejsc pracy oferowanych obywatelom państw, którzy nie są członkami Wspólnoty, jeżeli:

a) pracownik otrzymał ofertę imienną o szczególnym charakterze opartym na:

   i) przyczynach natury zawodowej dotyczących specjalistycznego lub poufnego charakteru oferowanej pracy czy też wcześniejszych powiązań zawodowych;

   ii) istnieniu więzi rodzinnych czy to między pracodawcą a pracownikiem, który otrzymał ofertę, czy też między tym ostatnim i pracownikiem, który był stale zatrudniony w przedsiębiorstwie przez co najmniej rok;

   Podpunkty i) oraz ii) są stosowane zgodnie z przepisami określonymi w Załączniku;

b) wolne miejsca pracy dotyczą homogenicznych grup pracowników sezonowych, z których co najmniej jeden otrzymał ofertę imienną;

c) wolne miejsca pracy pochodzące od pracodawców dotyczącą pracowników przebywających w regionach przygranicznych, po obu stronach granicy między Państwem Członkowskim a państwem niebędącym członkiem Wspólnoty;

d) wolne miejsca pracy są wyraźnie skierowane do pracowników z państw niebędących członkami Wspólnoty przez pracodawcę kierującego się powodami uzasadniającymi sprawne funkcjonowanie jego przedsiębiorstwa, w przypadku gdy służby zatrudnienia interweniowały w celu zapewnienia zatrudnienia pracownikom krajowym lub pracownikom z innych Państw Członkowskich i jeśli służby te uznają, że powody pracodawcy są uzasadnione.

Artykuł 17

1. Przepisy art. 16 są wykonywane przez wyspecjalizowane służby. Jednakże w zakresie, w jakim zostały upoważnione przez służby centralne oraz w stopniu, w jakim umożliwia to organizacja służb zatrudnienia Państwa Członkowskiego i stosowane techniki zatrudniania:

a) regionalne służby zatrudnienia Państw Członkowskich powinny:

   i) na podstawie zestawień, o których mowa w art. 15, w wyniku których zostaną podjęte odpowiednie działania, dokonywać bezpośredniego zestawienia i kompensacji wolnych miejsc pracy i wniosków o zatrudnienie;

   ii) nawiązywać bezpośrednie kontakty w celu obsadzenia:

      — wolnych miejsc pracy oferowanych imiennie określonym pracownikom;

      — indywidualnych podań o zatrudnienie przesłanych bądź do wyspecjalizowanej służby zatrudnienia, bądź do pracodawcy prowadzącego działalność na terenie właściwości tej służby;

      — pracowników sezonowych, których należy zatrudnić tak szybko, jak to możliwe;

b) służby terytorialne właściwe dla regionów przygranicznych dwóch lub kilku Państw Członkowskich regularnie wymieniają dane dotyczące wolnych miejsc pracy i wniosków o zatrudnienie niezestawionych w danym regionie oraz, działając zgodnie z porozumieniami zawartymi z innymi służbami zatrudnienia w swoich krajach, dokonują bezpośredniego zestawienia i kompensacji wolnych miejsc pracy i wniosków o zatrudnienie;

c) oficjalne służby zatrudnienia specjalizujące się w niektórych zawodach lub określonych kategoriach osób powinny ściśle ze sobą współpracować;

2. Zainteresowane Państwa Członkowskie przekażą Komisji listę służb, określoną w ust. 1, sporządzoną we Wspólnym Porozumieniu; Komisja opublikuje tę listę i wnoszone do niej zmiany w *Dzienniku Urzędowym Wspólnot Europejskich*.

Artykuł 18

Przyjęcie trybu rekrutacji stosowanego przez organy wykonawcze, przewidziane w porozumieniach zawartych między dwoma lub kilkoma Państwami Członkowskimi, nie jest obowiązkowe.

TYTUŁ III

Środki służące kontroli równowagi rynku pracy

Artykuł 19

1. Na podstawie sprawozdania Komisji sporządzonego w oparciu o informacje dostarczone przez Państwa Członkowskie państwa te wraz z Komisją dwa razy w roku analizują:

— wyniki wspólnotowych działań w zakresie obsadzania i kompensacji wolnych miejsc pracy i wniosków o zatrudnienie;

— liczbę zatrudnionych obywateli państw niebędących członkami Wspólnoty;

— przewidywany rozwój sytuacji na rynku pracy jak też, w miarę możliwości, przemieszczanie się siły roboczej wewnątrz Wspólnoty.

2. Państwa Członkowskie wspólnie z Komisją badają wszelkie możliwości udzielenia pierwszeństwa obywatelom Państw Członkowskich w obejmowaniu miejsc pracy w celu zapewnienia równowagi między wolnymi miejscami pracy i wnioskami o zatrudnienie w obrębie Wspólnoty. Państwa te zastosują wszelkie środki niezbędne do osiągnięcia tego celu.

Artykuł 20

1. W przypadku gdy w Państwie Członkowskim pojawiają się lub przewidywane są zakłócenia na rynku pracy, które mogłyby poważnie zagrozić poziomowi życia lub zatrudnienia w danym regionie lub zawodzie, państwo to poinformuje o tym Komisję i pozostałe Państwa Członkowskie oraz przekaże im wszelkie niezbędne szczegóły.

2. Państwa Członkowskie i Komisja podejmą wszelkie stosowne kroki w celu poinformowania pracowników Wspólnoty, aby nie starali się o zatrudnienie w tym regionie lub zawodzie.

3. Państwo Członkowskie, o którym mowa w ust. 1, bez uszczerbku dla postanowień Traktatu i załączonych do niego protokołów, może się zwrócić z żądaniem do Komisji o stwierdzenie, że w celu przywrócenia do normalnej sytuacji w tym regionie lub zawodzie należy częściowo lub całkowicie zawiesić działanie mechanizmów kompensacji przewidzianych w art. 15, 16 i 17.

Komisja zadecyduje o takim zawieszeniu i o czasie jego trwania najpóźniej w ciągu dwóch tygodni od otrzymania żądania. Każde Państwo Członkowskie może, w nieprzekraczalnym terminie

dwóch tygodni, zażądać od Rady uchylenia lub zmiany takiej decyzji. Rada stanowi w kwestii tego wniosku w terminie dwóch tygodni.

4. W razie podjęcia decyzji o zawieszeniu służby zatrudnienia pozostałych Państw Członkowskich, które wskazały, że mają do dyspozycji pracowników, nie podejmą żadnych działań w celu obsadzenia wolnych miejsc pracy zgłoszonych bezpośrednio przez pracodawców Państwa Członkowskiego, wskazanego w ust. 1.

TYTUŁ IV

Europejski Urząd Koordynacji

Artykuł 21

Głównym zadaniem Europejskiego Urzędu Koordynacji Kompensacji Wolnych Miejsc Pracy i Wniosków o Zatrudnienie (zwanego w niniejszym rozporządzeniu Europejskim Urzędem Koordynacji), powołanego w ramach Komisji, jest promocja, na poziomie Wspólnoty, zestawiania i kompensacji wolnych miejsc pracy i wniosków o zatrudnienie. W szczególności jest on odpowiedzialny za zadania techniczne w tym zakresie, które na mocy niniejszego rozporządzenia przypisane są Komisji, a zwłaszcza za udzielanie pomocy krajowym służbom zatrudnienia.

Dokonuje on syntezy informacji określonych w art. 14 i 15 oraz danych wynikających z badań przeprowadzonych na mocy art. 13, aby na ich podstawie przedstawić dane przydatne do prognozowania rozwoju sytuacji na wspólnotowym rynku pracy; dane te są podawane do wiadomości wyspecjalizowanych służb Państw Członkowskich oraz komitetów doradczego i technicznego.

Artykuł 22

1. Do kompetencji Europejskiego Urzędu Koordynacji należy w szczególności:

a) koordynacja praktycznych środków niezbędnych na poziomie Wspólnoty do zestawiania i kompensacji wolnych miejsc pracy i wniosków o zatrudnienie, a także analizowanie wynikającego z tego faktu przemieszczania się pracowników;

b) przyczynianie się do osiągania tych celów przez wprowadzanie w życie, we współpracy z Komitetem Technicznym, wspólnych metod działania na poziomie administracyjnym i technicznym;

c) dokonywanie, w razie szczególnej potrzeby i we współpracy z wyspecjalizowanymi służbami, zestawień, tak aby wyspecjalizowane służby mogły je obsadzić.

2. Urząd przekazuje wyspecjalizowanym służbom wolne miejsca pracy i wnioski o zatrudnienie przesłane bezpośrednio do Komisji i jest informowany o podjętych w związku z tym działaniach.

Artykuł 23

Komisja, w porozumieniu z właściwymi władzami Państwa Członkowskiego oraz zgodnie z warunkami i trybem postępowania, które sama określi na podstawie opinii Komitetu Technicznego, może organizować wizyty i delegacje urzędników innych Państw Członkowskich, a także przygotowywać programy szkoleń wyspecjalizowanego personelu.

CZĘŚĆ III

KOMITETY ZAPEWNIAJĄCE ŚCISŁĄ WSPÓŁPRACĘ PAŃSTW CZŁONKOWSKICH W SPRAWACH DOTYCZĄCYCH SWOBODNEGO PRZEPŁYWU PRACOWNIKÓW I ICH ZATRUDNIANIA

TYTUŁ I

Komitet Doradczy

Artykuł 24

Komitet Doradczy jest odpowiedzialny za wspieranie Komisji w badaniu kwestii wynikłych podczas stosowania Traktatu i środków podejmowanych na jego mocy w sprawach związanych ze swobodnym przepływem i zatrudnianiem pracowników.

Artykuł 25

Do kompetencji Komitetu Doradczego należy w szczególności:

a) badanie problemów związanych ze swobodnym przepływem i zatrudnianiem pracowników w ramach krajowych polityk zarządzania siłą roboczą w celu koordynowania polityki zatrudnienia Państw Członkowskich, co przyczynia się do rozwoju gospodarek i poprawy równowagi na rynku pracy;

b) ogólne badanie skutków stosowania niniejszego rozporządzenia i środków dodatkowych;

c) składanie Komisji uzasadnionych wniosków o zmianę niniejszego rozporządzenia;

d) wydawanie, na żądanie Komisji bądź z własnej inicjatywy, uzasadnionych opinii w kwestiach ogólnych lub zasadniczych, w szczególności dotyczących wymiany informacji o sytuacji na rynku pracy, o przemieszczaniu się pracowników między Państwami Członkowskimi, o programach i środkach służących rozwojowi poradnictwa i szkolenia zawodowego, które mogą przyczynić się do większej swobody w przepływie i zatrudnianiu, oraz o wszelkich formach pomocy pracownikom i ich rodzinom, w tym pomocy społecznej i mieszkaniowej.

Artykuł 26

1. Komitet Doradczy składa się z sześciu członków z każdego Państwa Członkowskiego, z czego dwóch reprezentuje rząd, dwóch związki zawodowe i dwóch organizacje pracodawców.

2. Dla każdej z kategorii określonej w ust. 1 każde Państwo Członkowskie powoła jednego zastępczego członka.

3. Kadencja członków i ich zastępców trwa dwa lata. Mogą oni być powołani ponownie.

Po upływie kadencji Członkowie i ich zastępcy sprawują swoje funkcje aż do momentu objęcia urzędu przez następców lub ponownego powołania.

Artykuł 27

Członkowie Komitetu Doradczego i ich zastępcy są powoływani przez Radę, która, wybierając przedstawicieli związków zawodowych i organizacji pracodawców dołoży wszelkich starań w celu zapewnienia właściwej reprezentacji różnych sektorów gospodarki.

Lista członków i ich zastępców jest publikowana informacyjnie przez Radę w *Dzienniku Urzędowym Wspólnot Europejskich*.

Artykuł 28

Komitetowi Doradczemu przewodniczy członek Komisji lub jego przedstawiciel. Przewodniczący nie uczestniczy w głosowaniach. Komitet zbiera się co najmniej dwa razy w roku. Posiedzenia są zwoływane przez przewodniczącego z jego własnej inicjatywy bądź na żądanie co najmniej jednej trzeciej członków. Obsługę sekretariatu Komitetu zapewniają służby Komisji.

Artykuł 29

Przewodniczący może zaprosić do udziału w posiedzeniach, w charakterze obserwatorów lub ekspertów, osoby indywidualne bądź przedstawicieli instytucji o dużym doświadczeniu w dziedzinie zatrudniania i przemieszczania się pracowników. Przewodniczącego mogą wspomagać doradcy.

Artykuł 30

1. Opinie wydawane przez Komitet są wydawane, pod rygorem nieważności, w obecności co najmniej dwóch trzecich członków.

2. Opinie zawierają uzasadnienie; są podejmowane bezwzględną większością ważnie oddanych głosów; poglądy mniejszości, na jej żądanie, są dołączone do opinii na piśmie.

Artykuł 31

Komitet Doradczy opracowuje regulamin określający metody jego pracy, który wchodzi w życie po zatwierdzeniu przez Radę i uprzednim zasięgnięciu przez nią opinii Komisji. Wejście w życie wprowadzonej przez Komitet ewentualnej zmiany regulaminu następuje w tym samym trybie.

TYTUŁ II

Komitet Techniczny

Artykuł 32

Do kompetencji Komitetu Technicznego należy wspomaganie Komisji w przygotowywaniu, promowaniu i śledzeniu postępów wszelkich prac i środków technicznych w celu wykonania niniejszego rozporządzenia i ewentualnych środków dodatkowych.

Artykuł 33

Do kompetencji Komitetu Technicznego należy w szczególności:

a) promowanie i usprawnianie współpracy pomiędzy zainteresowanymi organami publicznymi Państw Członkowskich we

wszystkich kwestiach technicznych dotyczących swobodnego przepływu i zatrudniania pracowników;

b) ustalanie trybu postępowania przy organizacji wspólnych działań zainteresowanych władz publicznych;

c) ułatwianie gromadzenia informacji przydatnych Komisji oraz prowadzenie studiów i badań przewidzianych w niniejszym rozporządzeniu, a także popieranie wymiany informacji i doświadczeń między zainteresowanymi organami administracji;

d) badanie na poziomie technicznym harmonizacji kryteriów, według których Państwa Członkowskie dokonują oceny swych rynków pracy.

Artykuł 34

1. Komitet Techniczny składa się z przedstawicieli rządów Państw Członkowskich. Każdy rząd powołuje na członka Komitetu Technicznego jednego ze swych członków, którzy reprezentują go w Komitecie Doradczym.

2. Każdy rząd powołuje zastępcę członka spośród pozostałych swoich przedstawicieli członków lub zastępców Komitetu Doradczego.

Artykuł 35

Komitetowi Technicznemu przewodniczy członek Komisji lub jego przedstawiciel. Przewodniczący nie uczestniczy w głosowaniach. Przewodniczącego oraz członków Komitetu mogą wspomagać doradcy.

Obsługę sekretariatu Komitetu zapewniają służby Komisji.

Artykuł 36

Wnioski i opinie wydawane przez Komitet Techniczny są przedkładane Komisji, o czym informowany jest Komitet Doradczy. Do każdego wniosku bądź opinii są dołączane, na ich żądanie, pisemne oświadczenia zawierające poglądy członków Komitetu Doradczego.

Artykuł 37

Komitet Techniczny opracowuje regulamin ustalający metody jego pracy, który wchodzi w życie po zatwierdzeniu przez Radę i uprzednim zasięgnięciu przez nią opinii Komisji. Wejście w życie ewentualnej zmiany regulaminu wprowadzonej przez Komitet następuje w tym samym trybie.

CZĘŚĆ IV

PRZEPISY PRZEJŚCIOWE I KOŃCOWE

TYTUŁ I

Przepisy przejściowe

Artykuł 38

Do czasu przyjęcia przez Komisję jednolitego systemu, o którym mowa w art. 15 ust. 2, Europejski Urząd Koordynacji zaproponuje wszelkie środki ułatwiające opracowywanie i rozpowszechnianie zastawień określonych w art. 15 ust. 1.

Artykuł 39

Regulaminy Komitetu Doradczego i Komitetu Technicznego obowiązujące w chwili wejścia w życie niniejszego rozporządzenia pozostają w mocy.

Artykuł 40

Do chwili wejścia w życie środków podjętych przez Państwa Członkowskie na podstawie dyrektywy Rady z dnia 15 października 1968 r. [1] oraz w sytuacji, gdy na mocy środków podjętych przez Państwa Członkowskie na podstawie dyrektywy Rady z dnia 25 marca 1964 r. [2] zezwolenie na pracę przewidziane w art. 22 rozporządzenia nr 38/64/EWG jest niezbędne do ustalenia okresu ważności i przedłużenia karty pobytu; może być ono zastąpione pisemnym potwierdzeniem stosunku pracy wystawionym przez pracodawcę lub świadectwem pracy określającym okres zatrudnienia. Każde

[1] Dz.U. L 257 z 19.10.1968, str. 13.
[2] Dz.U. 62 z 17.04.1964, str. 981/64.

pisemne potwierdzenie wystawione przez pracodawcę lub świadectwo pracy wykazujące, że pracownik był zatrudniony na czas nieokreślony, ma taką samą moc, jak stałe zezwolenie na pracę.

Artykuł 41

Jeżeli z powodu zniesienia zezwoleń na pracę Państwo Członkowskie nie jest w stanie sporządzać niektórych statystyk dotyczących zatrudniania cudzoziemców, państwo to może, do celów statystycznych, utrzymać zezwolenie na pracę w stosunku do obywateli innych Państw Członkowskich do chwili wprowadzenia nowych metod statystycznych, ale najpóźniej w dniu dnia 31 grudnia 1969 r. zezwolenie na pracę powinno być wydawane automatycznie i musi być ważne aż do faktycznego zniesienia zezwoleń na pracę w tym Państwie Członkowskim.

TYTUŁ II

Przepisy końcowe

Artykuł 42

1. Niniejsze rozporządzenie nie narusza postanowień Traktatu ustanawiającego Europejską Wspólnotę Węgla i Stali, które dotyczą pracowników o uznanych kwalifikacjach w dziedzinie górnictwa węglowego i produkcji stali, ani postanowień Traktatu ustanawiającego Europejską Wspólnotę Energii Atomowej w zakresie prawa podejmowania pracy przez osoby posiadające kwalifikacje w dziedzinie energii jądrowej, ani jakichkolwiek środków podejmowanych w celu wykonania tych traktatów.

Niniejsze rozporządzenie stosuje się jednak do kategorii pracowników, o których mowa w pierwszym akapicie, oraz do członków ich rodzin w takim zakresie, w jakim ich sytuacja prawna nie jest regulowana przez wspomniane powyżej traktaty lub środki prawne.

2. Niniejsze rozporządzenie nie narusza przepisów wydanych zgodnie z art. 51 Traktatu.

3. Niniejsze rozporządzenie nie narusza zobowiązań Państw Członkowskich:

— wynikających ze szczególnych stosunków lub przyszłych umów z określonymi państwami bądź terytoriami pozaeuropejskimi, opartych na więzach instytucjonalnych istniejących w chwili wejścia w życie niniejszego rozporządzenia;

— wynikających z umów, istniejących w chwili wejścia w życie niniejszego rozporządzenia, z określonymi państwami bądź terytoriami pozaeuropejskimi, opartych na istniejących więzach instytucjonalnych.

Pracownicy z tych państw lub terytoriów, którzy zgodnie z niniejszym przepisem wykonują pracę najemną na terytorium jednego z Państw Członkowskich, nie mogą korzystać z przepisów niniejszego rozporządzenia na terytorium innego Państwa Członkowskiego.

Artykuł 43

Państwa Członkowskie przekażą Komisji w celach informacyjnych teksty umów, konwencji lub porozumień na temat siły roboczej zawartych między nimi w okresie między ich podpisaniem i wejściem w życie.

Artykuł 44

Komisja przyjmie środki konieczne do stosowania niniejszego rozporządzenia. W tym celu będzie działać w ścisłej współpracy z centralnymi władzami publicznymi Państw Członkowskich.

Artykuł 45

Komisja przedłoży Radzie wnioski zmierzające do zniesienia, zgodnie z warunkami Traktatu, ograniczeń w dostępie do zatrudniania pracowników, którzy są obywatelami Państw Członkowskich, jeżeli brak wzajemnego uznawania dyplomów, świadectw i innych dokumentów potwierdzających posiadanie kwalifikacji może stanowić przeszkodę w swobodnym przepływie pracowników.

Artykuł 46

Wydatki administracyjne Komitetów, o których mowa w części III, będą uwzględnione w budżecie Wspólnot Europejskich w sekcji dotyczącej Komisji.

Artykuł 47

Niniejsze rozporządzenie stosuje się do terytoriów Państw Członkowskich oraz do ich obywateli, bez uszczerbku dla przepisów art. 2, 3, 10 i 11.

Artykuł 48

Rozporządzenie (EWG) nr 38/64 traci moc z chwilą wejścia w życie niniejszego rozporządzenia.

Niniejsze rozporządzenie wiąże w całości i jest bezpośrednio stosowane we wszystkich Państwach Członkowskich.

Sporządzono w Luksemburgu, dnia 15 października 1968 r.

W imieniu Rady

G. SEDATI

Przewodniczący

ZAŁĄCZNIK

Do celów art. 16 ust. 3 lit. a):

1. Określenie „specjalistyczny” oznacza wysokie lub rzadko spotykane kwalifikacje odnoszące się do rodzaju pracy lub zawodu wymagającego określonej wiedzy technicznej; w szczególności odnosi się to do kierowników robót w przypadku pracowników sezonowych rekrutowanych w kontyngentach.

2. Określenie „poufny charakter pracy” dotyczy pracy, która w kraju przyjmującym, zgodnie z jego zwyczajami, polega na szczególnych związkach zaufania pomiędzy pracodawcą i pracownikiem.

3. Określenie „wcześniejsze powiązania zawodowe” odnosi się do sytuacji, kiedy pracodawca występuje o zatrudnienie na terytorium Państwa Członkowskiego pracownika, którego zatrudniał na tym samym terytorium przez co najmniej dwanaście miesięcy w ciągu ostatnich czterech lat.

4. Określenie „więzi rodzinne” oznacza więzi małżeńskie lub pokrewieństwa do drugiego stopnia pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, a także więzi pokrewieństwa pierwszego stopnia pomiędzy dwoma pracownikami.