



KOMISJA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

Bruksela, dnia 6.12.2007
KOM(2007) 773 wersja ostateczna

**KOMUNIKAT KOMISJI DO RADY, PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO,
EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU
REGIONÓW**

**Mobilność, instrument na rzecz większej liczby lepszych miejsc pracy: Europejski plan
działania na rzecz mobilności w zatrudnieniu(2007-2010)**

KOMUNIKAT KOMISJI DO RADY, PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW

Mobilność, instrument na rzecz większej liczby lepszych miejsc pracy: Europejski plan działania na rzecz mobilności w zatrudnieniu(2007-2010)

1. OGÓLNY KONTEKST POLITYCZNY

W Europie bez granic wewnętrznych, konkurującej w gospodarce światowej, zmieniające się potrzeby starzejącego się społeczeństwa oraz stale ewoluujący rynek pracy wymagają większego poziomu mobilności. Mobilność pracowników jest kluczowym instrumentem dla skutecznie funkcjonującego jednolitego rynku oraz jest niezbędna, aby umożliwić znalezienie lepszego zatrudnienia, co stanowi kluczowy cel strategii lizbońskiej.¹ Rozszerzenie UE w 2004 r. i 2007 r. przyniosło pracownikom wzrost szans na znalezienie pracy, a pracodawcom – na znalezienie pracowników. Większość z państw członkowskich UE-15 zniosła lub złagodziła ograniczenia stosowane w stosunku do obywateli z ośmiu państw członkowskich, które przystąpiły do UE w 2004 r., co stworzyło ogromny potencjał siły roboczej, która może sprostać wyzwaniom starzejącego się społeczeństwa oraz globalizacji.

Pracownicy muszą być bardziej mobilni zarówno jeśli chodzi o zmianę zawodu, jak również regionu i państwa członkowskiego, w którym pracują. Należy im zapewnić odpowiednie umiejętności i możliwości dla częstej zmiany pracy oraz rozwoju ich kariery. Jest to kluczowy cel wspólnie przyjętych zasad wdrażania modelu *flexicurity*², koncepcji, która może pomóc ludziom w skuteczniejszym radzeniu sobie ze zmianą miejsca pracy w obliczu coraz szybciej następujących zmianach gospodarczych.

Istnieje jednak nadal wiele barier w mobilności pracowników. Poza niepewnością co do korzyści wynikających z mobilności, pracownicy stają przed szeregiem przeszkód. Mogą to być przeszkody prawne i administracyjne, koszty mieszkania oraz jego dostępność, zatrudnienie małżonka lub partnera, możliwość przeniesienia uprawnień emerytalnych, bariery językowe czy też kwestie związane z uznawalnością kwalifikacji w innych państwach członkowskich.

2. WNIOSKI Z PLANU DZIAŁANIA NA ROK 2002 ORAZ EUROPEJSKIEGO ROKU MOBILNOŚCI PRACOWNIKÓW 2006

Niniejszy komunikat stanowi kolejny ważny krok w długim szeregu inicjatyw mających na celu promowanie mobilności. Na podstawie procesu zapoczątkowanego w lutym 2001 r. w komunikacie Komisji na temat nowych rynków pracy³, wniosków z posiedzenia Rady Europejskiej w Sztokholmie w marcu 2001 r. oraz prac Grupy Zadaniowej Wysokiego Szczebla ds. Umiejętności i Mobilności, Komisja przyjęła w lutym 2002 r. plan działania na

1 Patrz Zintegrowane wytyczne dla wzrostu i zatrudnienia na lata 2005-2008, wytyczna nr 20.

2 Wspólne zasady wdrażania modelu *flexicurity*: Więcej lepszych miejsc pracy dzięki elastyczności rynku pracy i bezpieczeństwu socjalnemu COM(2007) 359 z 27.6.2007.

3 Nowe europejskie rynki pracy, otwarte i dostępne dla wszystkich – COM(2001) 116 z 28.2.2001.

rzecz umiejętności i mobilności⁴. Sprawozdanie końcowe z planu działania, przyjęte 25 stycznia 2007 r.,⁵ dotyczyło wniosków, jakie należy z niego wyciągnąć oraz objęło prezentację trzech głównych dziedzin dla działań następujących:

- dostosowanie systemu edukacji i szkoleń do potrzeb rynku pracy oraz przygotowanie pracowników do mobilności poprzez naukę języków obcych,
- usunięcie barier prawnych i administracyjnych oraz promowanie transgranicznego uznawania kwalifikacji zawodowych,
- utworzenie zintegrowanego portalu internetowego na temat mobilności, na podstawie systemu EURES dotyczącego wolnych miejsc pracy.

Plan działania na rok 2002 przewiduje także uznanie roku 2006 Europejskim Rokiem Mobilności Pracowników. Debata rozpoczęta w tym roku, wsparta badaniami w dziedzinie gospodarki⁶, jasno zilustrowała różnorodność i wpływ istniejących barier w zakresie mobilności w UE. Stanowczo nalegano także na potrzebę zapewnienia środowiska przyjaznego mobilności, aby stała się ona zwyczajną praktyką w karierze pracowników.

Na podstawie wyciągniętych wniosków oraz w związku z silnymi powiązaniem między mobilnością pracowników a szeregiem prowadzonych debat na temat polityki w zakresie elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego (*flexicurity*), uczenia się przez całe życie, wielojęzyczności czy też zmian demograficznych, Komisja rozpoczyna niniejszym komunikatem swój **Plan działania na rzecz mobilności w zatrudnieniu 2007-2010**. Cele tego planu są następujące:

- poprawa istniejących praktyk legislacyjnych i administracyjnych w zakresie mobilności pracowników;
- zapewnienie wsparcia politycznego dla mobilności ze strony władz na wszystkich szczeblach;
- rozbudowa systemu EURES jako zintegrowanego instrumentu wspierającego mobilność pracowników i ich rodzin;
- pogłębianie świadomości szerszej opinii publicznej na temat możliwości i zalet mobilności.

3. PODNOSZENIE GOTOWOŚCI DO BYCIA MOBILNYM

Mobilność pracowników w UE jest relatywnie niska, jednak statystyki dotyczące mobilności oraz motywów podjęcia decyzji o niej wymagają poprawy. Około 2 % obywateli w wieku produkcyjnym, pochodzących z 27 państw członkowskich UE, mieszka i pracuje obecnie w innym państwie członkowskim. Dla porównania, liczba obywateli krajów trzecich,

4 Plan działania Komisji na rzecz umiejętności i mobilności - COM(2002) 72 z 13.2.2002.

5 Sprawozdanie końcowe w sprawie realizacji Planu działania Komisji na rzecz umiejętności i mobilności COM(2002) 72 wersja ostateczna – COM(2007)24 z 25.1.2007.

6 OECD Economic Survey 2007 – European Union, Chapter 8: „Removing obstacles to geographical labour mobility”.

zamieszkujących w UE, jest prawie dwukrotnie wyższa. W ostatnich latach obserwuje się jednak stopniowy **wzrost stopnia mobilności**. Liczba mobilnych pracowników w państwach członkowskich UE-15 wzrosła od roku 2000 z 470 000 osób do około 610 000 w 2005 r. (Europejskie badanie siły roboczej)⁷. Ponadto liczba pracowników sezonowych przekraczających granice (łącznie z pracami wakacyjnymi dla młodzieży), mimo że jest często nieuwzględniana w danych krajowych, może mieć istotny wpływ i podnieść ogólny odsetek migrujących pracowników w UE.⁸

Ostatnie **badania nad postawą Europejczyków w stosunku do mobilności** wskazują na uznanie istotności mobilności pracowników. Zgodnie z badaniem Eurobarometru z 2006 r. 57 % ankietowanych stwierdziło, że mobilność między regionami i państwami ma pozytywny wpływ na integrację europejską; 46% uważa, że jest ona dobra dla rynków pracy i dla indywidualnych osób, zaś 40 %, że jest ona dobra dla gospodarki. Ponadto 5,5 % obywateli z państw członkowskich UE-10 wyraziło chęć przeniesienia się do innego państwa członkowskiego w okresie nadchodzących pięciu lat. Zamiar bycia mobilnym w przyszłości wzrósł w Europie we wszystkich państwach członkowskich w różnym stopniu⁹.

Statystyki wskazują także na **nowe trendy w zakresie modeli mobilności**. Więcej młodych osób oraz pracownicy z większymi umiejętnościami wybierają „modele wielokrotnej mobilności” – krótkie okresy mobilności, odpowiadające określonym potrzebom w ich karierze zawodowej. Taka tendencja pokazuje, że mobilność staje się coraz bardziej zintegrowana z perspektywami zawodowymi oraz związana z uczeniem się przez całe życie. Badanie Eurobarometru wykazuje, że znaczna większość młodych pracowników – ponad 70 % – jest świadoma faktu, że ich kariera będzie wymagała pewnej formy mobilności.

Pomimo niskiego stopnia mobilności pracowników, występuje rosnąca liczba argumentów, pozwalających twierdzić, że obywatele są bardziej gotowi do bycia mobilnymi niż w przeszłości. Wydaje się zatem, że występuje korzystna sytuacja do skorzystania z wyciągniętych wniosków oraz wzmocnienia wysiłków w usuwaniu barier w zakresie mobilności. Zdobyte doświadczenia jasno wskazują na negatywny wpływ **przeszkód w zakresie mobilności geograficznej** na poziomie europejskim, krajowym, regionalnym i lokalnym. Oprócz barier prawnych i administracyjnych, na przykład w zakresie zabezpieczenia społecznego, mobilność hamowana jest przez praktyczne trudności w takich dziedzinach jak mieszkanie, znajomość języków obcych, zatrudnienie małżonków lub partnerów. Występują także dalsze koszty związane z mobilnością indywidualnych osób, np. nieuznawalność doświadczenia przy planach dalszego rozwoju kariery zawodowej, co dotyczy zwłaszcza małych i średnich przedsiębiorstw. Te bariery dotyczą kwestii, które należy rozwiązać na różnych poziomach: lokalnym, regionalnym, krajowym oraz europejskim. Plan działania przedstawia konkretne czynności, mające na celu usunięcie przeszkód na poziomie europejskim oraz zachęcenie odpowiednich władz do podjęcia działań w zakresie ich usuwania na szczeblu krajowym, regionalnym oraz lokalnym.

⁷ Do wpływu przystąpienia nowych państw członkowskich Komisja odnosi się także w swoim „Sprawozdaniu w sprawie funkcjonowania ustaleń przejściowych określonych w Traktacie o przystąpieniu z 2003 r. (okres od dnia 1 maja 2004 r. do dnia 30 kwietnia 2006 r.)”, COM(2006) 48 z 8.2.2006.

⁸ Pracownicy przekraczający granice wewnątrz UE i Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

⁹ Patrz „Long-distance mobility in Europe: Getting the balance right”, Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (2006) (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/36/en/1/ef0636en.pdf>).

4. WYZWANIA: PLAN DZIAŁANIA NA RZECZ MOBILNOŚCI W ZATRUDNIENIU NA LATA 2007-2010

W strategii lizbońskiej oraz europejskiej strategii zatrudnienia uznano zwiększoną mobilność geograficzną i zawodową za ważny element w kształtowaniu zatrudnienia oraz rozwoju zdolności do zatrudnienia i dostosowania się siły roboczej w UE w obliczu szybko zmieniających się rynków pracy. Komunikat przedstawia plan działania w czterech dziedzinach, aby Komisja mogła skorzystać ze wszystkich dotychczas zdobytych doświadczeń w tym zakresie. Przewidziane działania uzupełniają inne ważne inicjatywy i prawodawstwo na poziomie wspólnotowym¹⁰.

4.1. Poprawa istniejącego prawodawstwa i praktyk administracyjnych

Ważnym instrumentem promocji mobilności pracowników w UE jest prawodawstwo wspólnotowe w zakresie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego obecnie określone w rozporządzeniu (EWG) nr 1408/71¹¹ oraz rozporządzeniu wykonawczym (EWG) nr 574/72¹². Przepisy te mają na celu ochronę migrujących pracowników w UE, którzy korzystają ze swojego wspólnotowego prawa do swobodnego przepływu osób, przed utratą przysługującej im ochrony socjalnej.

Rozporządzenia okazały się skutecznym instrumentem w osiągnięciu tego celu. Jednakże nowe formy mobilności (krótsze okresy, zróżnicowane statusy, praktyki wielokrotnej mobilności) mogą sprawić problemy w stosowaniu tych rozporządzeń. Na przykład, mobilny pracownik, który często pracuje na podstawie krótkoterminowych umów w różnych państwach członkowskich, może spotkać się z licznymi różniącymi się od siebie systemami zabezpieczenia społecznego.¹³ Najwyższy zatem czas przyjrzeć się potrzebie tworzenia nowych instrumentów, lepiej dostosowanych do potrzeb mobilnych pracowników oraz firm, które ich zatrudniają. Takie instrumenty będą także uznane jako istotna część przygotowywanego planu osiągnięcia wyników w zakresie możliwości, dostępu i solidarności¹⁴.

Komisja rozważy potrzebę **dostosowania ustawodawstwa wspólnotowego** w zakresie koordynacji zabezpieczenia społecznego oraz praktyk administracyjnych stworzonych na podstawie wymienionego planu. Po opracowaniu wykazu problemów, które mogą powstać w

¹⁰ Np. dyrektywa 2005/36/WE w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych, do wdrożenia przed 20.10.2007, Przegląd jednolitego rynku, wdrożenie dyrektywy 2006/123/WE w sprawie usług na rynku wewnętrznym, do wdrożenia przed końcem 2009 r.; Plan działania na rzecz administracji elektronicznej COM (2006)173 w zakresie użycia technologii informacyjno-komunikacyjnych celem unowocześnienia usług administracji publicznej, także w zakresie transnarodowym; obecne wdrożenie dyrektywy Rady 2005/71/WE w sprawie szczególnej procedury przyjmowania obywateli państw trzecich w celu prowadzenia badań naukowych.

¹¹ Dz.U. L 149 z 5.7.1971, ostatnio zmienione rozporządzeniem (WE) nr 1992/2006 (Dz.U. L 392 z 30.12.2006).

¹² Dz.U. L 74 z 27.3.1972, ostatnio zmienione rozporządzeniem (WE) nr 311/2007 z 19.3.2007 (Dz.U. L 82 z 23.3.2007).

¹³ Chyba że pracownik jest oddelegowany. W takim przypadku podlega on ciągle krajowym przepisom w zakresie zabezpieczenia społecznego, obowiązującym w państwie członkowskim, w którym jest zatrudniony. Inną kategorią pracowników zasługującą na szczególną uwagę, są osoby pracujące w międzynarodowym transporcie drogowym i lotniczym.

¹⁴ COM(2006) 211 z 10.5.2006 „Plan osiągnięcia wyników dla Europy z myślą o obywatelach”, COM(2007) 726 z 20.11.2007. Możliwości, dostęp i solidarność: ku nowej wizji społecznej Europy XXI wieku”.

związku z obecnie obowiązującym prawem¹⁵, na początku 2008 r. będą prowadzone konsultacje z zainteresowanymi stronami¹⁶ oraz systematyczne badania dotyczące zakresu i charakterystyki nowych modeli mobilności. Na podstawie wyniku procesu konsultacji, w drugiej połowie 2009 r. Komisja podejmie decyzję oraz dokona dogłębnej oceny wpływu, jaki miałyby dostosowanie praktyk administracyjnych lub samych przepisów.

Takie badanie zostanie przeprowadzone w ramach sieci TRESS (szkolenia i sprawozdawczość w dziedzinie zabezpieczeń społecznych) – sieci krajowych ekspertów w dziedzinie zabezpieczeń społecznych, finansowanej przez Komisję. Komisja planuje **umocnienie statusu oraz możliwości analitycznych sieci TRESS**, proponując włączenie specjalnego przepisu do rozporządzenia (WE) nr 883/2004. Działania sieci skupiłyby się wtedy na trzech głównych zadaniach:

poprawie wiedzy określonych grup zainteresowanych stron (służby cywilnej, prawników, sędziów, związków zawodowych) na temat przepisów wspólnotowych;

- publikacji regularnych sprawozdań ze stosowania przepisów w zakresie zabezpieczenia społecznego w państwach członkowskich;
- zapewnieniu porad eksperckich na temat wprowadzenia zmian do istniejących przepisów oraz praktyk w celu zaspokojenia zmieniających się potrzeb migrujących pracowników w UE.

Ochrona dodatkowych uprawnień emerytalnych może mieć także istotny wpływ na decyzję pracownika dotyczącą mobilności. W 2005 r. Komisja przedstawiła propozycję dyrektywy, mającej na celu ograniczenie przeszkód w mobilności, poprzez poprawę możliwości przenoszenia uprawnień do dodatkowych emerytur¹⁷. Po dyskusjach w Radzie i Parlamencie Europejskim nad treścią i zakresem zaproponowanej dyrektywy, Komisja przedłożyła zmieniony wniosek, skupiający się na minimalnych wymogach służących zwiększeniu mobilności pracowników dzięki łatwiejszemu nabywaniu i zachowywaniu dodatkowych uprawnień emerytalnych, oraz zawierający zobowiązanie do regularnych przeglądów postępu państw członkowskich w poprawie możliwości przenoszenia dodatkowych uprawnień emerytalnych.¹⁸

Ponadto Komisja zintensyfikuje **proces usprawniania praktyk administracyjnych i współpracy administracyjnej** między instytucjami i organami krajowymi. W 2009 r., kiedy ma rozpocząć się stosowanie nowego rozporządzenia (WE) nr 883/2004¹⁹, administracyjna wymiana informacji pomiędzy instytucjami krajowymi zajmującymi się koordynacją spraw w

¹⁵ Na podstawie kwestionariusza przesłanego do wszystkich zainteresowanych (instytucji i partnerów społecznych) w czerwcu 2007 r.

¹⁶ Łącznie z Komisją Administracyjną ds. Zabezpieczenia Społecznego Pracowników Migrujących oraz Komitetami Doradczymi ds. Zabezpieczenia Społecznego oraz ds. Swobodnego Przepływu Pracowników.

¹⁷ Wdrażanie wspólnotowego programu lizbońskiego: wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy możliwości przenoszenia uprawnień do dodatkowych emerytur i rent - COM(2005)507 z 30.11.2005.

¹⁸ Zmieniony wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie minimalnych wymogów służących zwiększeniu mobilności pracowników dzięki łatwiejszemu nabywaniu i zachowywaniu dodatkowych uprawnień emerytalnych COM(2007) 603 z 9.10.2007.

¹⁹ Rozporządzenie to zastąpi obecne rozporządzenie (EWG) nr 1408/71.

zakresie zabezpieczenia społecznego ma stać się w pełni elektroniczna²⁰. Pozwoli to na konsultacje online oraz wymianę informacji, jak również wprowadzenie elektronicznej formy europejskiej karty ubezpieczenia zdrowotnego²¹, co znacznie ograniczy czas rozpatrywania roszczeń pracowników migrujących w UE, w ramach systemu zabezpieczenia społecznego.

Działania

Komisja:

1. *Zbada, czy rozporządzenie (WE) nr 883/2004, jego rozporządzenie wykonawcze oraz powiązane praktyki administracyjne wymagają dostosowania w związku ze zmieniającymi się modelami mobilności pracowników.*
2. *Zaproponuje włączenie nowego przepisu do rozporządzenia (WE) nr 883/2004 formalizującego status i możliwości analityczne sieci niezależnych ekspertów TRESS w celu wsparcia obecnej wiedzy w zakresie koordynacji zabezpieczenia społecznego na poziomie europejskim.*
3. *Zintensyfikuje proces usprawniania administracyjnych praktyk i współpracy na szczeblu krajowym poprzez konsultacje elektroniczne i wymianę informacji oraz wprowadzenie elektronicznej formy europejskiej karty ubezpieczenia zdrowotnego.*
4. *Będzie kontynuowała działania wynikające z wniosku z 2005 r. oraz zmienionego wniosku z 2007 r. dotyczącego dyrektywy w sprawie minimalnych wymogów służących zwiększeniu mobilności pracowników dzięki łatwiejszemu nabywaniu i zachowywaniu dodatkowych uprawnień emerytalnych.*

4.2. Wsparcie polityczne dla mobilności na wszystkich szczeblach administracji

Ważnym zadaniem państw członkowskich jest prezentowanie korzyści wynikających z mobilności geograficznej i zawodowej, zarówno dla obywateli, jak i dla całej gospodarki. Mobilność jest podstawowym narzędziem skutecznej realizacji strategii lizbońskiej, w szczególności przez opracowanie modelu elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego (*flexicurity*), umożliwiającego skuteczne rozwiązywanie problemów współczesnego rynku pracy.

Mobilność należy wspierać w krajowych strategiach zatrudnienia i programach uczenia się przez całe życie, które rozwijają między innymi umiejętności zawodowe, ale również umiejętności językowe i międzykulturowe. Państwa członkowskie zachęca się zatem do wdrożenia europejskiej struktury kwalifikacji (EQF) i rozwój systemu Europass²², dzięki którym zdobyte kwalifikacje stają się bardziej czytelne dla pracodawców, a przez to ułatwiają mobilność pracowników. Praktyczne przeszkody w mobilności powinny być rozwiązywane we współpracy z partnerami społecznymi, władzami lokalnymi i regionalnymi, ośrodkami kształcenia i szkolenia oraz społeczeństwem obywatelskim. Powinno się to odbywać z poszanowaniem zasady „sprawiedliwej mobilności”, zwłaszcza w drodze zwalczania niezgłoszonych form zatrudnienia i dumpingu społecznego oraz przestrzegania norm i

²⁰ Z zastrzeżeniem przepisów przejściowych, które państwa członkowskie mogą uzgodnić w Radzie.

²¹ Wdrożenie będzie przebiegało stopniowo i w sposób elastyczny. Patrz: COM (2003) 73 z 2.2.2003.

²² Europejska struktura kwalifikacji (EQF) jest dobrowolną strukturą porównawczą. Państwa członkowskie będą zachęcane do powiązania jej z krajowymi systemami uzyskiwania kwalifikacji do 2010 r., tak aby kwalifikacje mogły uzyskać oznaczenie EQF od 2012 r.

wymogów prawnych odnoszących się do pracy. Wspierając te zasady i czerpiąc doświadczenia z sukcesu inicjatyw rozpoczętych w ramach Europejskiego Roku Mobilności (2006), Komisja stworzy **wykaz programów mobilności** istniejących na poziomach krajowym, regionalnym i lokalnym. Pomoże to państwom członkowskim uwzględnić tego typu programy w planach rozwoju polityki spójności, jak również pobudzić współpracę transgraniczną w zakresie ofert pracy i wspólnej infrastruktury. Komisja rozważy również możliwość opracowania odpowiednich **mechanizmów zachęcania pracowników do mobilności** w oparciu o pozytywne doświadczenia wynikające z prowadzonych w Europie programów, takich jak Leonardo da Vinci i Marie Curie.

Działania

Komisja:

5. *Będzie zachęcać państwa członkowskie do uwzględnienia mobilności geograficznej i zawodowej jako priorytetów w krajowych strategiach zatrudnienia i uczenia się przez całe życie.*

6. *Będzie zachęcać władze regionalne i lokalne i inne zainteresowane podmioty do usuwania istniejących przeszkód praktycznych na drodze do mobilności oraz wspierać zasady „sprawiedliwej mobilności” przez zwalczanie niezgłoszonych form zatrudnienia i dumpingu społecznego.*

7. *Będzie zachęcać państwa członkowskie do korzystania z dobrych praktyk przez programy mobilności przewidujące wzajemne uczenie się, finansowane w ramach polityki spójności UE, w szczególności przez programy w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Stworzy wykaz istniejących programów wsparcia finansowego i zbada możliwość przygotowania europejskich programów mobilności*

8. *Będzie wspierać wdrożenie europejskiej struktury kwalifikacji, rozwijać system Europass oraz odpowiednio reagować w związku z planowanymi inicjatywami w zakresie systemu transferu punktów w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET).*

4.3. Rozbudowa usług EURES

Stworzony w 1993 r. w celu promowania swobodnego przepływu pracowników, EURES (Europejskie Służby ds. Zatrudnienia) jest ważnym narzędziem poprawy infrastruktury rynku pracy na poziomie krajowym i UE²³. EURES to promujący mobilność serwis wspólnotowy, obsługujący kompleksowo pracowników i ich rodziny, obejmujący sieć 750 wykwalifikowanych doradców i duży portal internetowy z dostępem do ponad miliona ogłoszeń o wolnych miejscach pracy. Od 2006 r. wszystkie ogłoszenia o wolnych miejscach pracy, pochodzące z krajowych urzędów pracy w krajach UE i EOG, są dostępne w portalu EURES w 25 językach europejskich. Sieć doradców EURES oferuje osobistą pomoc dla pracowników migrujących w UE oraz ich rodzin we wszystkich sprawach związanych z mobilnością. System działa we współpracy z innymi usługami wspólnotowymi, m. in. z ogólnymi i tematycznymi usługami informacyjnymi i rozwiązywania problemów dla obywateli i przedsiębiorstw, takimi jak: system EULisses poświęcony zabezpieczeniu społecznemu, portal PLOTEU dotyczący możliwości uczenia się, Eurodesk, ERYICA,

²³ Decyzja Rady 2005/600/WE z dnia 12 lipca 2005 r. w sprawie wytycznych dla polityk zatrudnienia państw członkowskich (Dz.U. L 205 z 6.8.2005).

Europe Direct, Twoja Europa, Biuro Porad dla Obywatela, Europass, krajowe punkty kontaktowe ds. uznawania kwalifikacji zawodowych, ERA-MORE, European Researchers' Mobility Portal oraz SOLVIT itp.

Celem trzeciego aspektu planu działań na rzecz mobilności w zatrudnieniu 2007-2010 jest znaczna **rozbudowa usług świadczonych przez EURES**, przy założeniu trzech nowych celów²⁴:

- uwypuklenie wymiaru strategicznego przez poprawę potencjału w zakresie analizy kierunków mobilności i zmian na rynku pracy;
- rozszerzenie zakresu i poprawa jakości usług przez pomoc udzielaną pracownikom mobilnym w UE i ich rodzinom we wszystkich sprawach dotyczących mobilności;
- zwiększenie możliwości operacyjnych przez poprawę stosunków z innymi, zwłaszcza prywatnymi dostawcami podobnych usług oraz, zgodnie z Planem polityki w dziedzinie legalnej migracji, stopniowe otwieranie dostępu dla pracowników z innych części świata, zwłaszcza z krajów kandydujących²⁵.

Działania

EURES:

9. *Zdecydowanie rozszerzy zakres udostępnianych informacji i będzie podnosić świadomość w zakresie zasad równego traktowania i poszanowania standardów pracy na europejskich rynkach pracy, przez portal i usługi doradcze.*

10. *Będzie doskonalić usługi z ukierunkowaniem na potrzeby szczególnych kategorii pracowników (długoterminowo bezrobotnych, młodych pracowników²⁶, starszych pracowników, kobiet, pracowników naukowych, osób prowadzących własną działalność, pracowników sezonowych). Sieć będzie służyć wsparciem osobom przygotowującym pełny plan kariery, w tym również reintegrację na rynku pracy po powrocie.*

11. *Znacznie udoskonali proces gromadzenia danych strategicznych, w szczególności na temat mobilności. Poprawie ulegnie współpraca z innymi sieciami i dostawcami informacji oraz stworzone zostaną transgraniczne systemy współpracy obejmujące nowe obszary działalności i partnerstwa między państwami członkowskimi.*

12. *W stosownych przypadkach obejmie działalnością obywateli krajów trzecich, również tych, którzy nie uzyskali jeszcze statusu rezydentów. W pierwszej kolejności zapewniona zostanie informacja na temat zasad i procedur wejścia na rynek pracy UE oraz na temat zapotrzebowania na szczególne zawody na rynkach.*

²⁴ Wszystkie planowane zmiany w tej dziedzinie będą zgodne z wytycznymi EURES 2007-2010, zatwierdzonymi w czerwcu 2006 r.

²⁵ COM (2005) 669 z 21.12.2005; planowane jest otwarcie portalu imigracyjnego dla obywateli krajów trzecich: http://ec.europa.eu/justice_home/funding/tenders/2007_S158_196406/specifications_en.pdf

²⁶ Propozycja w COM(2007) 498 z 5.9.2007: „Działania na rzecz pełnego udziału młodych ludzi w edukacji, zatrudnieniu i społeczeństwie”

4.4. Większa świadomość na temat korzyści wynikających z mobilności

Opracowanie prawdziwej strategii mobilności dla pracowników w UE może się powieść tylko w przypadku aktywnego wsparcia ze strony wszystkich zainteresowanych. Część obywateli nadal potrzebuje więcej informacji na temat praw swobodnego przepływu oraz musi się przekonać o korzyściach z mobilności dla ich kariery zawodowej. Czwartym aspektem tego komunikatu jest więc promowanie **innowacyjnych działań informacyjnych oraz wymiany informacji i dobrych praktyk**.

Działania

Komisja:

13. *Zorganizuje „Europejskie Dni Pracy”, aby poprawić świadomość pracowników na temat ich praw oraz korzyści płynących z mobilności oraz usprawnić wymianę informacji i najlepszych praktyk między wszystkimi zainteresowanymi.*

14. *Zainauguruje „europejskie partnerstwo na rzecz mobilności zatrudnienia”, inicjatywę polegającą na stworzeniu sieci zainteresowanych podmiotów, zaangażowanych w rozwój mobilności w UE.*

15. *W ramach programu PROGRESS wydzieli wsparcie finansowe na działania pilotażowe, wymianę dobrych praktyk, rozpowszechnianie wyników nowych inicjatyw oraz tworzenie innowacyjnych programów.*

5. PODSUMOWANIE

Mobilność na rynku pracy, czyli zmiana zawodu lub przenoszenie się do innych państw członkowskich lub regionów, jest podstawowym elementem celów lizbońskich. Jest to również ważny aspekt reakcji Europy na zmiany demograficzne i globalizację. Celem niniejszego komunikatu jest przedstawienie bardziej zintegrowanego podejścia do mobilności pracowników jako czynnika tworzenia miejsc pracy i pomocy w rozwoju osobistym i zawodowym pracowników. Komunikat ma również przypomnieć obywatelom UE o ich podstawowych prawach do swobody przemieszczania się w EOG w celu podejmowania pracy. Wszystkie zainteresowane strony powinny dopilnować, aby obywatele byli świadomi tych praw i mieli możliwość korzystania z nich na dobrych warunkach.

Komisja musi również zwiększyć faktyczny stan wiedzy na temat mobilności, w tym na temat zbierania danych, aby lepiej zrozumieć proces podejmowania decyzji o mobilności i bariery, które pokonać muszą poszczególni obywatele. Komisja będzie zwracać szczególną uwagę na mobilność pracowników również w celu dotrzymania swoich zobowiązań wynikających z traktatów o przystąpieniu z 2003 i 2005 r.

Komisja będzie śledzić postęp działań przedstawionych w niniejszym komunikacie przy pomocy badań i analiz prowadzonych na poziomie europejskim, krajowym i regionalnym, w tym również badań Eurobarometru, poświęconych zmianie podejścia obywateli i praktycznym rozwiązaniom w zakresie mobilności w zatrudnieniu. Sprawozdanie okresowe z realizacji niniejszego komunikatu zostanie opublikowane w 2009 r.