

Opinia Komitetu Regionów „Europejski plan działania na rzecz mobilności w zatrudnieniu (2007–2010)”

(2008/C 325/11)

KOMITET REGIONÓW

- Zdecydowanie popiera pogląd Komisji, iż „mobilność pracowników jest kluczowym instrumentem dla skutecznie funkcjonującego jednolitego rynku oraz jest niezbędna, aby umożliwić większej liczbie osób znalezienie lepszego zatrudnienia, co stanowi kluczowy cel strategii lizbońskiej”.
- Podkreśla, iż w tym kontekście termin „mobilność” należy postrzegać i promować zarówno w znaczeniu mobilności geograficznej (w samych państwach członkowskich UE i pomiędzy nimi), jak i mobilności ekonomicznej, społecznej i zawodowej.
- Podziela dążenie Komisji do pogłębiania świadomości szerszego grona osób na temat możliwości i zalet mobilności oraz podkreśla szczególną rolę, jaką w rozpowszechnianiu koniecznych informacji mogą odegrać władze lokalne i regionalne.
- Wzywa do usunięcia wszelkich barier prawnych i administracyjnych dla swobodnego przepływu pracowników do chwili zakończenia realizacji przedmiotowego planu działania w 2011 r.:
 - obejmuje to usunięcie wszelkich istniejących dotąd barier dla swobodnego przepływu pracowników z 10 państw członkowskich, które przystąpiły do UE w 2004 r., a także z Bułgarii i Rumunii;
 - w chwili przystąpienia do UE nowe państwa członkowskie nie powinny być objęte żadnymi ograniczeniami.
- Zaleca rozszerzenie przez władze lokalne i regionalne możliwości odbywania krótko- lub średnioterminowych staży zawodowych przez osoby z innych państw członkowskich.
- Uznaje, iż władze lokalne i regionalne powinny zostać prawnie upoważnione do pełnienia omawianych ról w dziedzinie mobilności zawodowej, szczególnie w zakresie rozpowszechniania na szczeblu lokalnym i wspólnotowym informacji przeznaczonych dla pracowników i pracodawców. Ważne jest również przydzielenie im koniecznego zakresu kompetencji, w razie potrzeby, przez organy krajowe i europejskie.

Sprawozdawca: Dave QUAYLE, członek Rady Miejskiej Trafford (UK/PSE)

Dokument źródłowy

Komunikat Komisji Europejskiej 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)”,

COM(2007) 773 wersja ostateczna

ZALECENIA POLITYCZNE

KOMITET REGIONÓW

Uwagi ogólne

1. Zdecydowanie popiera pogląd Komisji, iż „mobilność pracowników jest kluczowym instrumentem dla skutecznie funkcjonującego jednolitego rynku oraz jest niezbędna, aby umożliwić znalezienie większej liczbie osób lepszego zatrudnienia, co stanowi kluczowy cel strategii lizbońskiej”.

2. Podkreśla, iż w tym kontekście termin „mobilność” należy postrzegać i promować zarówno w znaczeniu mobilności geograficznej (w samych państwach członkowskich UE i pomiędzy nimi), jak i mobilności ekonomicznej, społecznej i zawodowej.

3. Podkreśla, iż, w duchu przyjętych zasad elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego (*flexiarity*), mobilność powinna być realizowana jako wybór pracowników oraz musi być wspierana w celu minimalizacji związanego z nią ryzyka oraz maksymalizacji korzyści dla pracowników i pracodawców.

Kontynuacja planu działania na 2002 r.

4. Popiera koncepcję dostosowania systemu edukacji i szkoleń pod kątem potrzeb rynku pracy i przygotowania pracowników do mobilności poprzez nauczanie języków i rozwijanie umiejętności.

5. Popiera koncepcję usuwania barier prawnych i administracyjnych oraz promowania transgranicznego uznawania kwalifikacji.

6. Popiera koncepcję utworzenia zintegrowanego portalu internetowego na temat mobilności na podstawie systemu EURES dotyczącego wolnych miejsc pracy.

Plan działania na rzecz mobilności w zatrudnieniu 2007-2010

7. Popiera zamiar poprawienia istniejących praktyk legislacyjnych i administracyjnych w zakresie mobilności pracowników w celu przeciwdziałania utracie ochrony socjalnej lub innego niewspółmiernego ryzyka w związku z realizacją prawa do mobilności.

8. Uznaje potrzebę zapewniania wsparcia politycznego dla celu mobilności zawodowej na wszystkich szczeblach administracji: lokalnym, regionalnym, krajowym i europejskim.

9. Podziela pogląd, iż zachodzi potrzeba rozbudowy systemu EURES jako instrumentu wspierającego mobilność pracowników i ich rodzin.

10. Podziela dążenie Komisji do pogłębiania świadomości szerszego grona osób na temat możliwości i zalet mobilności

oraz podkreśla szczególną rolę, jaką w rozpowszechnianiu koniecznych informacji mogą odegrać władze lokalne i regionalne.

11. Z zadowoleniem przyjmuje powołanie europejskiego partnerstwa na rzecz mobilności zatrudnienia, inicjatywy polegającej na stworzeniu sieci zainteresowanych podmiotów zaangażowanych w rozwój mobilności zawodowej w UE (działanie 14) oraz wydzielenie w ramach programu PROGRESS wsparcia finansowego na działania pilotażowe, wymianę dobrych praktyk, rozpowszechnianie wyników nowych inicjatyw oraz tworzenie innowacyjnych programów (działanie 15).

12. Wzywa do usunięcia wszelkich barier prawnych i administracyjnych dla swobodnego przepływu pracowników do chwili zakończenia realizacji przedmiotowego planu działania w 2011 r.:

(i) obejmuje to usunięcie wszelkich istniejących dotąd barier dla swobodnego przepływu pracowników z 10 państw członkowskich, które przystąpiły do UE w 2004 r., a także z Bułgarii i Rumunii;

(ii) w chwili przystąpienia do UE nowe państwa członkowskie nie powinny być objęte żadnymi ograniczeniami.

13. Aby zapewnić powodzenie tej strategii w postaci realnej mobilności wszystkich pracowników chcących szukać zatrudnienia w innym państwie członkowskim:

(i) informacje na temat wolnych miejsc pracy w innych państwach członkowskich powinny być udostępniane za pośrednictwem systemu EURES, krajowych urzędów pracy, a także na szczeblu lokalnym i regionalnym, za pośrednictwem władz lokalnych lub regionalnych;

(ii) należy zachęcać państwa członkowskie do uwzględnienia mobilności geograficznej i zawodowej jako priorytetów w krajowych strategiach zatrudnienia i uczenia się przez całe życie (działanie 5);

(iii) należy informować pracowników o przysługującym im prawie do poszukiwania zatrudnienia w innym państwie członkowskim, praktycznych aspektach tego procesu oraz działaniach, jakie należy podjąć w związku z nim w celu zabezpieczenia własnych praw do ochrony socjalnej;

(iv) pracodawcy, a w szczególności pracodawcy z sektora MŚP na szczeblu lokalnym, powinni być informowani o możliwości rekrutacji pracowników z innych państw członkowskich, przy ścisłym przestrzeganiu wszystkich obowiązujących przepisów prawa pracy oraz przepisów BHP i ochrony socjalnej, oraz o ewentualnych obopólnych korzyściach wynikających z takiego działania;

(v) należy kłaść większy nacisk na nauczanie języków i promowanie wielojęzyczności;

- (vi) konieczne jest zwiększenie zakresu transgranicznego uznawania kwalifikacji, w tym kwalifikacji zawodowych;
 - (vii) konieczne jest uczestnictwo partnerów społecznych we wszystkich aspektach mobilności zawodowej;
 - (viii) niezbędna jest możliwość przenoszenia uprawnień emerytalnych (działanie 4) i uelastycznienie zasad ochrony socjalnej w samych państwach członkowskich i pomiędzy nimi;
 - (ix) pracownikom służby cywilnej na szczeblu lokalnym, regionalnym i krajowym zajmującym się wszystkimi aspektami mobilności pracowniczej należy zapewnić odpowiednie szkolenia, które pozwolą im na szybkie i prawidłowe udzielanie informacji pracownikom, którzy poszukują pracy w innym państwie członkowskim, oraz zapewnienie im pomocy w zabezpieczeniu ich praw do ochrony socjalnej dzięki komunikacji z właściwymi organami państwa przyjmującego.
14. Uznaje, iż dla uniknięcia napięć i zakłóceń równowagi społecznej, do jakich mogłoby dojść w społecznościach przyjmujących w związku z taką mobilnością, należy:
- (i) wspierać Komisję Europejską w promowaniu koncepcji „sprawiedliwej mobilności”;
 - (ii) zapewnić dalsze zwalczanie niezgłoszonych form zatrudnienia i dumpingu społecznego (działanie 6);
 - (iii) wspierać ogólną zasadę, zgodnie z którą pracownicy migrujący powinni mieć zapewnione to samo wynagrodzenie i warunki pracy równorzędne z warunkami osób wykonujących tę samą pracę lub zatrudnionych w tej samej branży w przyjmującym państwie członkowskim;
 - (iv) wspierać koncepcję solidarności i integracji społecznej pracowników migrujących z pracownikami w przyjmującym państwie członkowskim.

Rola władz lokalnych i regionalnych w promowaniu mobilności zawodowej

15. Uznaje, iż władze lokalne i regionalne pełnią kluczową rolę w udostępnianiu — wspólnie z innymi agencjami krajowymi i europejskimi — informacji na temat wolnych miejsc pracy w innych państwach członkowskich oraz praktycznych aspektów dostępu do takich miejsc pracy.

16. Uważa za konieczne zapoznanie lokalnych pracodawców, szczególnie z sektora MŚP, z przysługującym im prawem do pozyskiwania pracowników z terenu całej UE, a w razie potrzeby również zapewnianie im pomocy praktycznej i doradztwa.

17. Uznaje fakt, iż władze lokalne i regionalne są często głównymi podmiotami zapewniającymi edukację i szkolenie na poziomie podstawowym i średnim oraz wyraża pogląd, że ich zakres powinien obejmować nauczanie języków, promocję wielojęzyczności oraz rozwijanie umiejętności międzykulturowych jako koniecznego przygotowania do życia i pracy w innym środowisku kulturowym.

18. Podkreśla fakt, iż władze lokalne i regionalne promują i zapewniają możliwość uczenia się przez całe życie (często wspólnie z innymi agencjami).

19. Zwraca uwagę na fakt, iż władze lokalne i regionalne są ważnymi pracodawcami, których należy zachęcać do poszukiwania pracowników we wszystkich państwach członkowskich UE. w celu wypełnienia wolnych miejsc pracy. Zaleca również rozszerzenie przez władze lokalne i regionalne możliwości odbywania krótko- lub średnioterminowych staży zawodowych przez osoby z innych państw członkowskich.

Realizacja omawianych zadań oraz ogólne zaangażowanie władz lokalnych i regionalnych w dziedzinie mobilności zawodowej wymaga zapewnienia następujących czynników:

— Podstawa prawna i kompetencje

20. Uznaje, iż władze lokalne i regionalne powinny zostać prawnie upoważnione do pełnienia omawianych ról w dziedzinie mobilności zawodowej, szczególnie w zakresie rozpowszechniania na szczeblu lokalnym i wspólnotowym informacji przeznaczonych dla pracowników i pracodawców. Ważne jest również przydzielenie im koniecznego zakresu kompetencji, w razie potrzeby, przez organy krajowe i europejskie.

— Zasoby

21. Duża liczba pracowników migrujących podejmujących zatrudnienie i osiedlających się na danym obszarze może stanowić obciążenie dla władz lokalnych i regionalnych, w szczególności, jeżeli zmiana taka następuje nagle. Dotyczy to szczególnie sfery świadczeń socjalnych, edukacji, służby zdrowia i zakwaterowania; w efekcie konieczne staje się udostępnienie odpowiednich zasobów. W ten sposób nie tylko zapewniona zostaje pomoc nowo przybyłym, ale także zmniejsza się ewentualność powstania napięć pomiędzy migrującymi pracownikami a społecznością przyjmującą. KR popiera zatem starania mające na celu statystyczne udokumentowanie potrzeb różnych obszarów rynku pracy oraz wymianę takich informacji na szczeblu europejskim w celu poprawy planowania przepływu pracowników i zarządzania nim. Władze szczebla krajowego, regionalnego i lokalnego powinny wcześniej zaplanować, w sposób skoordynowany, taki sposób kształtowania usług socjalnych, który pozwoli lepiej panować nad napływem europejskich migrantów. Jest to niezbędne częściowo dlatego, że wewnątrz europejska migracja zarobkowa zwiększy się znacznie w przyszłości, a częściowo dlatego, że brak planowania, pociągająca za sobą napięcia społeczne i pogorszenie stosunków w obrębie konkretnych społeczności, szkodziłby wewnątrz europejskiej migracji, a nawet mógłby narazić na szwank samą jedność europejską.

22. Konieczne jest również udostępnienie zasobów dla potrzeb informowania o mobilności zawodowej i rozpowszechnieniu nauczania języków.

— Znajomość i dostępność dobrych praktyk

23. Podkreśla gotowość KR-u do dalszej aktywności w kwestii mobilności zawodowej, zarówno w zakresie jej promocji, jak i wyszukiwania dobrych praktyk oraz ich dalszego szerokiego udostępniania innym organom lokalnym i regionalnym.

24. Zachęca władze lokalne i regionalne do współdziałania z właściwymi instytucjami innych państw członkowskich w celu opracowania dobrych praktyk w tej dziedzinie oraz ich dalszego promowania na szczeblu krajowym i w relacjach między państwami członkowskimi (działania 7 i 15).

Odnosnie do systemu EURES

25. Popiera dążenia Komisji do rozwoju i rozbudowy systemu EURES „jako zintegrowanego instrumentu wspierającego mobilność pracowników i ich rodzin”. Dla zachowania zasady pomocniczości konieczna jest jednak integracja tych

dążeń ze strukturami na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym.

26. Podziela pogląd Komisji, iż głównym zadaniem systemu EURES jest „podnosić świadomość w zakresie zasad równego traktowania i poszanowania standardów pracy na europejskich rynkach pracy” (działanie 9).

27. Podziela pogląd, iż system EURES powinien „doskonalić usługi z ukierunkowaniem na potrzeby szczególnych kategorii pracowników (długoterminowo bezrobotnych, młodych pracowników, starszych pracowników, kobiet [...])” (działanie 10).

Bruksela, 9 października 2008 r.

Przewodniczący
Komitetu Regionów
Luc VAN DEN BRANDE
