

Europejski plan działania na rzecz mobilności w zatrudnieniu

P6_TA(2008)0624

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 18 grudnia 2008 r. w sprawie Europejskiego planu działania na rzecz mobilności w zatrudnieniu (2008/2098(INI))

(2010/C 45 E/05)

Parlament Europejski,

- uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, w szczególności jego art. 18, 136, 145, 149 i 150,
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 6 grudnia 2007 r. zatytułowany „Mobilność, instrument na rzecz większej liczby lepszych miejsc pracy: Europejski plan działania na rzecz mobilności w zatrudnieniu (2007-2010)” (COM(2007)0773),
- uwzględniając dyrektywę 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych ⁽¹⁾,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2004/38/WE z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium Państw Członkowskich ⁽²⁾,
- uwzględniając decyzję nr 2241/2004/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 grudnia 2004 r. w sprawie jednolitych ram wspólnotowych dla przejrzystości kwalifikacji i kompetencji (Europass) ⁽³⁾,
- uwzględniając rozporządzenie Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie ⁽⁴⁾,
- uwzględniając rozporządzenie Rady EWG nr 574/72 z dnia 21 marca 1972 ustanawiające procedurę wykonywania rozporządzenia EWG nr 1408/71 w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie ⁽⁵⁾,
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 27 czerwca 2007 r. zatytułowany „Wspólne zasady wdrażania modelu flexicurity” (COM(2007)0359),
- uwzględniając sprawozdanie końcowe z dnia 25 stycznia 2007 r. w sprawie realizacji planu działania Komisji na rzecz umiejętności i mobilności (COM(2007)0024),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 13 lutego 2002 zatytułowany „Plan działania Komisji na rzecz umiejętności i mobilności” (COM(2002)0072),
- uwzględniając badanie ekonomiczne Unii Europejskiej z 2007 r. Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju zatytułowane „Zniesienie przeszkód w mobilności geograficznej pracowników”, a w szczególności jego rozdział 8,

⁽¹⁾ Dz.U. L 255 z 30.9.2005, s. 22.

⁽²⁾ Dz.U. L 158 z 30.4.2004, s. 77.

⁽³⁾ Dz.U. L 390 z 31.12.2004, s. 6.

⁽⁴⁾ Dz.U. L 149 z 5.7.1971, s. 2.

⁽⁵⁾ Dz.U. L 74 z 27.3.1972, s. 1.

Czwartek, 18 grudnia 2008 r.

- uwzględniając wniosek Komisji dotyczący zalecenia Rady w sprawie mobilności młodych wolontariuszy w Europie (COM(2008)0424),
 - uwzględniając przewodnik EURES na lata 2007-2010 (wytyczne EURES), zatwierdzony w czerwcu 2006 r.,
 - uwzględniając sprawozdanie z działalności EURES w latach 2004-2005, przedstawione przez Komisję w dniu 16 marca 2007 r., zatytułowane „Wkład EURES w tworzenie jednolitego rynku pracy” (COM(2007)0116),
 - uwzględniając rezolucję z dnia 5 września 2007 r., przyjętą w odpowiedzi na pytanie wymagające ustnej odpowiedzi B6-0136/2007 w sprawie sprawozdania z działalności EURES w latach 2004-2005, zatytułowane „Wkład EURES w tworzenie jednolitego rynku pracy”⁽¹⁾,
 - uwzględniając rezolucję Rady i przedstawicieli rządów zgromadzonych w Radzie w dniu 14 grudnia 2000 r. w sprawie planu działania na rzecz mobilności⁽²⁾,
 - uwzględniając swoją rezolucję z dnia 23 maja 2007 r. w sprawie upowszechniania godnej pracy dla wszystkich⁽³⁾,
 - uwzględniając komunikat Komisji z dnia 2 lipca 2008 r. zatytułowany „Odnowiona agenda społeczna: możliwości, dostęp i solidarność w Europie XXI wieku” (COM(2008)0412),
 - uwzględniając badanie Eurobarometru nr 261 z 2006 r. w sprawie europejskiej polityki zatrudnienia i polityki społecznej, zgodnie z którym dla obywateli UE mobilność staje się coraz ważniejsza,
 - uwzględniając art. 45 Regulaminu,
 - uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych oraz opinie Komisji Kultury i Edukacji, Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia oraz Komisji Petycji (A6-0463/2008),
- A. mając na uwadze, że swoboda przemieszczania się i pobytu jest prawem ustanowionym w art. 18 i 43 Traktatu WE oraz mając na uwadze, że zachęcanie do mobilności w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego przewidziano w art. 149 i 150,
- B. mając na uwadze, że mobilność pracowników jest głównym instrumentem umożliwiającym osiągnięcie celów strategii lizbońskiej, lecz wciąż utrzymuje się na niskim poziomie, nawet wśród kobiet,
- C. mając na uwadze, że mobilność pracowników na szczeblu Unii Europejskiej połączona z bezpieczeństwem jest jednym z podstawowych praw, jakie traktat nadaje obywatelom Unii, jednym z zasadniczych filarów europejskiego modelu społecznego oraz jednym z głównym środków służących osiągnięciu celów strategii lizbońskiej,
- D. mając na uwadze, że prawodawstwo wspólnotowe dotyczące koordynacji i wdrażania systemów zabezpieczeń społecznych powinno w razie potrzeby być dostosowane do nowych form mobilności pracowników oraz chronić migrujących pracowników przed utratą przysługującej im ochrony socjalnej,
- E. mając na uwadze, że około 2 % obywateli w wieku produkcyjnym zamieszkuje i pracuje w państwie członkowskim innym niż własne; ponadto mając na uwadze, że 48 % wszystkich migrantów w UE stanowią kobiety,
- F. mając na uwadze, że Komisja utworzyła forum ekspertów wysokiego szczebla zajmujące się zwiększeniem mobilności Europejczyków, której głównym celem jest wskazanie środków, jakie można podjąć, aby zwiększyć mobilność młodzieży, ulepszyć wsparcie na rzecz mobilności w dziedzinie szkolenia zawodowego, oraz zwiększyć mobilność artystów, przedsiębiorców i wolontariuszy,
- G. mając na uwadze, że kwestia mobilności jest istotnym elementem odnowionej agendy społecznej, a agenda określa szanse oraz ustala zasady dostępu i solidarności,

⁽¹⁾ Dz.U. C 187 E z 24.7.2008, s. 159.

⁽²⁾ Dz.U. C 371 z 23.12.2000, s. 4.

⁽³⁾ Dz.U. C 102 E z 24.4.2008, s. 321.

Czwartek, 18 grudnia 2008 r.

- H. mając na uwadze, że dynamiczny rynek pracy stawia duże wyzwania pracownikom, a w szczególności kobietom z dziećmi, zmuszając je do rozwiązań kompromisowych dotyczących życia zawodowego i rodzinnego,
- I. mając na uwadze, że niewystarczający stopień dostosowania systemów zabezpieczenia społecznego w państwach członkowskich jest źródłem trudności dla kobiet, wiążących się na przykład z ciążą, wychowywaniem dzieci i możliwościami rozwoju zawodowego,
- J. mając na uwadze, że swobodne przemieszczanie się pracowników jest i pozostaje jedną z czterech wolności podstawowych usankcjonowanych w traktacie; mając na uwadze, że poczyniono znaczne postępy w prawodawstwie wspólnotowym dotyczących usług socjalnych, aby zagwarantować tę swobodę przemieszczania się pracowników, co ułatwiło mobilność pracowników w Unii; mając na uwadze, że wszelkie pozostałe przeszkody administracyjne i prawne utrudniające mobilność transnarodową muszą zostać usunięte, mając na uwadze, że wymagane są dalsze działania, aby pracownicy znali swoje prawa i dochodzili ich,
- K. mając na uwadze, że ponieważ zapewnienie mobilności wiąże się z ułatwieniami w zakresie szeregu potrzeb i działań pracowników i ich rodzin, w wielu rezolucjach Parlament zwrócił uwagę na przeszkody w mobilności i wykonywaniu prawa obywateli Unii do osiedlania się poza krajem ich pochodzenia oraz zaproponował rozwiązania mające na celu zniesienie tych przeszkód,
- L. mając na uwadze, że doświadczenie wykazało, iż wskazanie przeszkód i wysunięcie propozycji nie wystarcza do obalenia przeszkód, ani do ostatecznego usunięcia problemów utrudniających wolne przemieszczanie się i mobilność; mając na uwadze, że w przeszłości wiele dokumentów sporządzonych przez instytucje europejskie podkreśliło te problemy i zaproponowało środki naprawcze, które nadal nie zostały wdrożone,
- M. mając na uwadze, że Parlament stwierdził w tych przypadkach, że wola stosowania niezbędnych środków nie zawsze przekłada się na działania mające znaczenie dla obywateli w sensie usuwania przeszkód administracyjnych i prawnych w mobilności,
- N. mając na uwadze, że Parlament wielokrotnie wyraził swoje zdanie na ten temat, który dotyczy bezpośrednio życia obywateli Unii; mając na uwadze, że jako instytucja wybrana w bezpośrednich i demokratycznych wyborach, Parlament nadal będzie czynnie poszukiwał rozwiązań wszystkich problemów, z jakimi borykają się obywatele, kiedy pragną wykonywać prawo do mobilności na terytorium Unii Europejskiej,
- O. mając na uwadze, że poczucie obywatelstwa Unii obywateli państw członkowskich częściowo czerpie siłę z możliwości zatrudnienia w każdym miejscu w obrębie rynku wewnętrznego, mając zatem również na uwadze, że siłą napędową mobilności powinny być nie tylko interesy gospodarcze, lecz również cel umożliwienia obywatelom Unii Europejskiej łatwiejszego identyfikowania się z tym określeniem,
1. z zadowoleniem przyjmuje inicjatywę Komisji i potwierdza zasadnicze znaczenie mobilności dla konsolidacji europejskiego rynku pracy i osiągnięcia celów z Lizbony, zarówno mobilności zawodowej, jak i mobilności między państwami członkowskimi lub regionami; wspiera uruchomienie planu działania i pragnie być regularnie informowany o monitorowaniu wdrażania przewidzianych w nim działań;
 2. z zadowoleniem przyjmuje inicjatywę Komisji promowania mobilności na sprawiedliwych warunkach, w tym poprzez zwalczanie nielegalnego zatrudnienia i dumpingu społecznego;
 3. z zadowoleniem przyjmuje wniosek Komisji dotyczący zalecenia Rady w sprawie mobilności młodych wolontariuszy w Europie, jednak wyraża ubolewanie z powodu faktu, że Komisja nie pozostawiła dostatecznie dużo czasu na wydanie przez Parlament opinii w sprawie wniosku przed przyjęciem zalecenia;
 4. zauważa, że Europejski Rok Wolontariatu stanowiłby skuteczne narzędzie realizacji działań przedstawionych w zaleceniu Rady dotyczącym mobilności młodych wolontariuszy w Europie;

Czwartek, 18 grudnia 2008 r.

5. uważa, że Unia Europejska powinna wspierać wdrażanie koncepcji mobilności pracowników we wszystkich aspektach polityki wspólnotowej, a w szczególności w zakresie realizacji rynku wewnętrznego, ochrony pracowników, zasad dotyczących pracowników delegowanych oraz ochrony przed pracą niebezpieczną, które mogą wpływać na mobilność w UE lub zwalczać dyskryminację; zachęca Komisję do takiego działania, aby mobilność zatrudnienia stała się priorytetową polityką przekrojową, i w związku z tym dotyczącą wszystkich dziedzin objętych polityką europejską i wymagającą zaangażowania organów władzy na wszystkich szczeblach w państwach członkowskich;
6. podkreśla, że mobilność pracowników opiera się na podstawowej zasadzie wolnego przemieszczania się osób w ramach rynku wewnętrznego zgodnie z traktatem WE;
7. wzywa Komisję, aby w celu dalszego promowania mobilności pracowników przygotowała długoterminową strategię mobilności uwzględniającą wymogi rynku pracy, tendencje gospodarcze oraz plany rozszerzenia UE, jako że tylko długoterminowa strategia może zagwarantować zarówno swobodny i bezkonfliktowy przepływ pracowników, jak i we właściwy sposób stawić czoła drenażowi mózgow;
8. wzywa Komisję do uwzględnienia szczególnych potrzeb pracowników mobilnych płci żeńskiej w każdym wieku pragnących korzystać z prawa do przemieszczania się oraz do ujęcia w czterech dziedzinach Europejskiego planu działania na rzecz mobilności w zatrudnieniu konkretnych działań mających na celu prostowanie tym potrzebom;
9. wzywa Komisję do priorytetowego traktowania procesu usprawnienia administracyjnych praktyk i współpracy administracyjnej w celu umożliwienia pojawienia się synergii pomiędzy instytucjami i organami krajowymi, których współdziałanie ma decydujące znaczenie przy podejmowaniu prób skutecznego rozwiązywania problemów pomiędzy państwami członkowskimi; ponadto uważa, że państwa członkowskie powinny zwalczać w sposób zdecydowany wszelkie bariery prawne i administracyjne oraz przeszkody w mobilności geograficznej na szczeblu europejskim, krajowym, regionalnym i lokalnym, takich jak nieuznawalność doświadczenia związanego z mobilnością przy planach dalszego rozwoju kariery zawodowej lub zabezpieczeniu społecznym i uprawnieniach emerytalnych, zwłaszcza w małych i średnich przedsiębiorstwach;
10. uważa, że plan działania Komisji dotyczy głównych aspektów mobilności, lecz pożądana jest większa liczba działań, w szczególności zacieśniających relacji między systemami edukacji a rynkiem pracy, dostarczających przydatnych informacji na temat mobilności, utrzymujących umiejętności językowe zdobyte przez pracowników i ich dzieci, przygotowujących do mobilności poprzez nauczanie języków obcych oraz w kształceniu zawodowym i systemach nauczania;
11. wzywa państwa członkowskie do aktywnego promowania nauczania języków (zwłaszcza nauczania osób dorosłych), mając na uwadze, że bariery językowe są jedną z głównych przeszkód w mobilności pracowników oraz ich rodzin;
12. uważa, że państwa członkowskie powinny zagwarantować pełne przestrzeganie praw pracowniczych i układów zbiorowych pracowników, którzy zdecydowali się na przeniesienie do innego państwa członkowskiego, bez dyskryminacji pomiędzy obywatelami tych państw członkowskich a osobami będącymi obywatelami innego państwa; w tym celu przygotowane przez Komisję środki powinny koncentrować się na zagwarantowaniu równego traktowania migrujących obywateli oraz zapobieganiu wykorzystywaniu ich jako taniej siły roboczej;
13. w celu wzmocnienia połączeń między szkoleniami a rynkiem pracy wzywa Komisję i państwa członkowskie do przedstawienia tej kwestii sektorowym komitetom doradczym; uważa, że przedsiębiorstwa i branże handlowe mogłyby dostarczać regularne informacje na temat sektorów zawodowych najbardziej otwartych na mobilność;
14. uważa, że długoterminowa mobilność zatrudnienia we wszystkich obszarach może odegrać decydującą rolę w promowaniu celów dotyczących wzrostu gospodarczego i zatrudnienia, usankcjonowanych w strategii lizbońskiej, jeżeli zostanie ona połączona z ochroną zabezpieczeń socjalnych pracowników i uprawnieniami związków zawodowych, zgodnie z tradycjami i zwyczajami państw członkowskich; uważa, że bardziej mobilna siła robocza Unii Europejskiej, w połączeniu z odpowiednimi warunkami pracy, programami edukacyjnymi i programami zabezpieczeń społecznych może przynieść odpowiedź na szereg zachodzących

Czwartek, 18 grudnia 2008 r.

obecnie zmian oraz może znacząco przyczynić się do podejmowania powyższych działań w kontekście wyzwań globalnej gospodarki, starzenia się ludności i szybkich zmian na rynku pracy; podkreśla, że trzeba wziąć pod uwagę socjalne i gospodarcze aspekty mobilności, oraz te związane z ochroną środowiska;

15. jest przekonany, że mobilność zatrudnienia jest odpowiednim środkiem dla wzmocnienia gospodarczego i społecznego wymiaru strategii lizbońskiej i należy wspierać jej rozwój w sposób najlepszy z możliwych, dla osiągnięcia celów odnowionej europejskiej agendy społecznej i podjęcia szeregu wyzwań, takich jak globalizacja, zmiany restrukturyzacyjne w przemyśle, postęp technologiczny, zmiany demograficzne, migracje oraz integracja migrujących pracowników; jest również przekonany, że mobilność w obrębie kariery zawodowej i sektorów gospodarki (mobilność zawodowa) pozwala pracownikom na odświeżenie i dostosowanie ich wiedzy oraz umiejętności i tym samym na poszukiwanie nowych możliwości rozwoju zawodowego;

16. potwierdza, że mobilność zatrudnienia jest kluczowym instrumentem skutecznego funkcjonowania rynku wewnętrznego poprzez cele strategii lizbońskiej oraz osiem zasad w zakresie flexicurity zaproponowanych w komunikacie Komisji z dnia 27 czerwca 2007 r.; wzywa zatem państwa członkowskie do podjęcia odpowiednich środków w celu położenia nacisku na flexicurity z jednej strony i ochronę bezpieczeństwa socjalnego pracowników z drugiej strony, pamiętając o fundamentalnych zasadach związanych z szansami, dostępem i solidarnością określonymi w odnowionej agendzie społecznej;

17. apeluje do państw członkowskich oraz podmiotów zainteresowanych o uwzględnienie oraz usunięcie przeszkód w mobilności zawodowej kobiet poprzez zapewnienie między innymi sprawiedliwego dostępu do miejsc pracy dla pracowników wykwalifikowanych oraz do stanowisk najwyższego szczebla, równych płac, elastycznych warunków pracy, odpowiednich usług w zakresie opieki zdrowotnej i opieki nad dziećmi, dobrej jakości placówek oświatowych dla dzieci, możliwości przenoszenia praw emerytalnych, oraz eliminację złych wzorców związanych z płcią;

18. zaleca, aby państwa członkowskie oraz władze regionalne i lokalne czynnie wspierały specjalne programy zatrudniania, programy szkoleniowe i edukacyjne, programy kształcenia na odległość oraz programy językowe w celu stworzenia rynku pracy bardziej „przyjaznego kobietom” oraz w celu umożliwienia pogodzenia życia zawodowego oraz życia rodzinnego;

19. wzywa państwa członkowskie do włączenia zarówno mobilności geograficznej, jak i mobilności pracowników jako priorytetów do ich programów zatrudnienia i kształcenia ustawicznego;

20. wyraża zaniepokojenie z powodu faktu, że niektóre państwa członkowskie utrzymują na rynku pracy ograniczenia dotyczące pracowników pochodzących z nowych państw członkowskich, pomimo, że analizy ekonomiczne i dane statystyczne nie usprawiedliwiają ani tych ograniczeń ani obaw obywateli i rządów tych państw; domaga się, aby Rada zapewniła szersze uczestnictwo instytucji europejskich, a w szczególności Parlamentu, w procesie udzielania państwom członkowskim zezwoleń i uzasadniania zastosowania okresów przejściowych odnośnie do dostępu obywateli z nowych państw członkowskich do ich rynku pracy w ciągu pierwszych lat po przystąpieniu tych krajów oraz uważniej monitorowały ten proces;

21. podkreśla, że mobilność pracowników nie powinna być rozumiana przez niektórych pracodawców jako okazja do zmniejszenia wynagrodzeń, zabezpieczeń społecznych, lub ogólnie mówiąc do pogorszenia warunków pracy; wzywa państwa członkowskie do podjęcia odpowiednich środków nie tylko w celu wyeliminowania wszelkich form dyskryminacji, lecz również w celu zagwarantowania jak najlepszych warunków działalności pracowników migracyjnych i ich rodzin;

22. wyraża zaniepokojenie pewnymi inicjatywami podjętymi przez państwa członkowskie, mającymi na celu zmianę wewnętrznych ram prawnych dotyczących imigracji oraz interpretację i stosowanie zasad swobodnego przemieszczania się pracowników wbrew treści i duchowi obowiązujących przepisów wspólnotowych; zwraca się o natychmiastowe zaprzestanie takich praktyk i zachęca państwa członkowskie do wdrożenia kompleksowych programów integracji obywateli Unii, aby umożliwić im wykonywanie prawa do swobodnego przemieszczania się na ich terytorium, w stosownych przypadkach przy współpracy z państwem członkowskim pochodzenia;

Czwartek, 18 grudnia 2008 r.

23. zachęca państwa członkowskie i Komisję do wspólnego działania w celu opracowania, wdrożenia, monitorowania i oceny programów ponownej integracji obywateli i ich rodzin, którzy pracowali przez jakiś w jednym z państw członkowskich i powracają do kraju pochodzenia;

24. uznaje, że o ile mobilność może stanowić rozwiązanie problemu braku siły roboczej w krajach przyjmujących, może również powodować braki siły roboczej w krajach pochodzenia pracowników; zwraca uwagę Komisji i państw członkowskich na fakt, że w każdym kraju grupa ludności nieaktywnej stanowi znaczny potencjał siły roboczej, a ich mobilizacja wymaga w równej mierze środków unijnych, jak i środków państw członkowskich;

25. zwraca uwagę Komisji na fakt, że nadal istnieją w Unii Europejskiej liczne administracyjne i legislacyjne przeszkody w mobilności pracowników, również w zakresie wzajemnego uznawania dyplomów na każdym poziomie oraz doświadczenia zawodowego; potwierdza swoje zaangażowanie na rzecz poszukiwania rozwiązań problemów i zwraca się do Komisji o uważne nadzorowanie ograniczeń niezgodnych z prawem wspólnotowym oraz o podjęcie działań je eliminujących;

26. zachęca państwa członkowskie, aby przed wdrożeniem nowych przepisów krajowych w zakresie opieki i zdrowia publicznego oraz systemów socjalnych i podatkowych, przeprowadziły analizę skutków transgranicznych w celu naświetlenia zawczasu wszelkich problemów, które będą miały wpływ na mobilność pracowników;

27. uważa, że pracownicy transgraniczni zajmują szczególną pozycję w dziedzinie mobilności pracowników europejskich;

28. usilnie domaga się, aby państwa członkowskie przyspieszyły proces wdrażania europejskich ram kwalifikacji (ERK); uważa, że pomimo iż harmonizacja tego systemu referencyjnego jest przewidziana dopiero na 2010 r., to jego przyspieszone wdrożenie we wszystkich państwach członkowskich może zmniejszyć przeszkody, jakie pracownicy napotykać obecnie;

29. z zadowoleniem przyjmuje inicjatywę Komisji w sprawie sieci UE na rzecz bezpieczeństwa pacjenta (EU-NetPaS), która stanowi pierwszy krok w kierunku zachęcenia państw członkowskich i zainteresowanych podmiotów w UE do nasilenia współpracy w dziedzinie bezpieczeństwa pacjenta, zauważa jednak, że w UE nadal występuje różnorodność uregulowań prawnych dotyczących pracowników służby zdrowia oraz wzywa Komisję, aby nakłoniła państwa członkowskie i ich właściwe organy regulacyjne zajmujące się pracownikami służby zdrowia do wymiany informacji i ustanowienia ujednoczonych systemów akredytacji pracowników służby zdrowia w celu zapewnienia bezpieczeństwa pacjentów w całej UE;

30. zauważa, że brak wspólnych uregulowań w zakresie porównywania, przekazywania i uznawania kwalifikacji zawodowych na szczeblu unijnym stanowi poważną przeszkodę dla mobilności transnarodowej; z zadowoleniem przyjmuje inicjatywę Komisji w sprawie ustanowienia europejskiego systemu transferu i akumulacji punktów w kształceniu i szkoleniu zawodowym;

31. wzywa Komisję i państwa członkowskie, aby zadbały o jak najszybsze włączenie przedstawicieli pracodawców i związków zawodowych w proces wdrażania europejskich ram kwalifikacji (ERK), tak aby system uznawania kwalifikacji mógł zacząć obowiązywać na rynku pracy;

32. wzywa Komisję, państwa członkowskie i partnerów społecznych do podjęcia dyskusji mającej na celu harmonizację siatek płac z różnymi poziomami kwalifikacji określonymi w ERK, tak aby zagwarantować mobilność pracowników dzięki zapewnieniu poziomu wynagrodzeń odpowiadającego umiejętnościom pracowników;

33. zachęca władze oświatowe do aktywnej współpracy na rzecz wzajemnego uznawania kwalifikacji zdobytych w ramach edukacji formalnej, nieformalnej i pozaformalnej oraz zawodów, które odpowiadają normom określonym przez państwa członkowskie; uważa, że zasadnicze znaczenie ma pełne wykorzystanie

Czwartek, 18 grudnia 2008 r.

przez państwa członkowskie europejskiej struktury kwalifikacji oraz ich odpowiednia reakcja na nadchodzące inicjatywy w zakresie europejskiego systemu transferu punktów w kształceniu i szkoleniu zawodowym, tak aby klasyfikacja poziomów krajowego systemu edukacji i programu „Uczenie się przez całe życie” umożliwiała pracownikom mobilnym kontynuowanie szkolenia; popiera zaangażowanie Komisji na rzecz rozwoju systemu Europass, dzięki któremu zdobyte kwalifikacje stają się bardziej czytelne dla pracodawców; podkreśla znaczenie służb Euraxess;

34. ubolewa, że w niektórych państwach członkowskich nadaje się zbyt małe znaczenie sprawie opracowania i wdrażania strategii uczenia się przez całe życie oraz przeznaczają się niewystarczające środki finansowe na ten cel; zachęca państwa członkowskie do korzystania ze środków dostępnych w ramach funduszy strukturalnych, a w szczególności Europejskiego Funduszu Społecznego, w celu opracowania i wdrożenia takich projektów;

35. zachęca Komisję do zmniejszania przeszkód legislacyjnych i administracyjnych oraz podkreśla konieczność ulepszenia systemu uznawania i nabywania praw do zabezpieczenia społecznego oraz przenoszenia uprawnień emerytalnych;

36. uważa, że przenoszenie świadczeń z tytułu ubezpieczeń społecznych można lepiej skoordynować w oparciu o rozporządzenia (EWG) nr 1408/71 i (WE) nr 883/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego ⁽¹⁾ oraz przez umowy dwustronne;

37. wzywa państwa członkowskie do pełnego wdrożenia rozporządzenia (EWG) nr 1408/71 oraz rozporządzenia (WE) nr 883/2004 (stosowanego od 2009 r.), a także związanych z nimi przepisów w dziedzinie zabezpieczeń społecznych oraz wypłaty wszelkiego rodzaju dodatków; wzywa państwa członkowskie i Komisję do pilnego zajęcia się powracającymi problemami, które podejmowane są w petycjach i skargach dotyczących zabezpieczenia społecznego, uprawnień emerytalnych i opieki zdrowotnej; wspiera planowane przez Komisję wprowadzenie elektronicznej formy Europejskiej Karty Ubezpieczenia Zdrowotnego; proponuje, że należy także wprowadzić elektroniczną wersję „E106”;

38. zwraca się do Komisji o dokonanie przeglądu swojej polityki wizowej wobec osób z krajów trzecich uczestniczących w uznanych programach UE w zakresie działalności wolontariackiej w celu wprowadzenia bardziej liberalnego systemu wizowego, w szczególności w stosunku do wolontariuszy pochodzących z państw sąsiadujących z UE;

39. w odniesieniu do nowych form mobilności uważa, że wymagają analizy obowiązujących przepisów w celu ich aktualizacji oraz odpowiedniego dostosowania do nowych, elastycznych warunków na europejskich rynkach pracy, biorąc pod uwagę nie tylko konieczność zabezpieczenia prawa pracowników, ale uwzględniając również dodatkowe problemy, przed którymi stają migrujący pracownicy i ich rodziny; podkreśla również konieczność przeanalizowania faktycznego stopnia wdrażania we wszystkich państwach członkowskich przepisów wspólnotowych dotyczących swobodnego przemieszczania się pracowników oraz prawa pobytu pracowników i ich rodzin; uważa, że w stosownych przypadkach należy opracować zalecenia dotyczące poprawy ram prawnych i operacyjnych;

40. pragnie omówić problemy związane z systemem zabezpieczeń społecznych, między innymi z uwzględnieniem dostępu do opieki zdrowotnej, oraz fakt, że mobilność pracowników może w niektórych przypadkach spowodować utratę korzyści socjalnych; apeluje do Komisji o zbadanie, czy rozporządzenie (WE) nr 883/2004 wdrażające rozporządzenie (EWG) nr 574/72 oraz powiązane przepisy administracyjne wymagają dostosowania, tak aby odpowiadały zmianom i nowym formom mobilności pracowników, wraz z mobilnością krótkoterminową;

41. uważa, że Komisja powinna zbadać, jaki wpływ na hamowanie mobilności wywiera brak koordynacji między systemami podatkowymi i nowym rozporządzeniem w sprawie zabezpieczenia społecznego (rozporządzenie (WE) nr 883/2004);

⁽¹⁾ Dz.U. L 166 z 30.4.2004, s. 1.

Czwartek, 18 grudnia 2008 r.

42. popiera plan działania Komisji mający na celu poprawę wniosku dotyczącego dyrektywy w sprawie minimalnych wymogów służących zwiększeniu mobilności pracowników dzięki łatwiejszemu nabywaniu i zachowywaniu dodatkowych uprawnień emerytalnych, ponieważ wraz z postępującą rozbudową pracowniczych systemów emerytalno-rentowych należy poszukiwać przyjaznych dla pracowników zasad przenoszenia uprawnień; wzywa zatem Komisję do przedłożenia zmienionego wniosku dotyczącego dyrektywy w sprawie przenoszenia uprawnień emerytalnych pracowników;

43. uważa, że przemieszczanie się pracowników obu płci wraz z rodzinami (tzn. z dziećmi lub krewnymi pozostającymi na utrzymaniu tych pracowników) w dużej mierze uzależnione jest od dostępności oraz przystępności cenowej usług (np. opieki nad dziećmi i osobami starszymi, pomocy naukowych, placówek pobytu dziennego, usług specjalnych); jednocześnie uznaje, że mobilność zatrudnienia powinna promować ideę samorealizacji oraz podnosić jakość życia i pracy;

44. uważa jednak, że propozycję mającą na celu ulepszenie wymiany informacji i najlepszych praktyk między organami krajowymi oraz propozycję dotyczącą wprowadzenia elektronicznej wersji europejskiej karty ubezpieczenia zdrowotnego należy realizować przy zachowaniu należytej ochrony danych; państwa członkowskie muszą gwarantować, że dane osobowe nie są wykorzystywane do celów innych niż cele związane z zabezpieczeniem społecznym, chyba że zainteresowana strona wyraziła na to jednoznaczną zgodę; pragnie otrzymać więcej informacji na temat tej inicjatywy oraz wpływu, jaki może ona mieć na zwiększenie mobilności zatrudnienia; zwraca się do Komisji o przeanalizowanie możliwości i przyczynienie się do wprowadzenia w bliskiej przyszłości jednej karty europejskiej zawierającej wszystkie informacje dotyczące składek wpłacanych przez właściciela karty oraz praw socjalnych we wszystkich krajach członkowskich, w których prowadził działalność zawodową;

45. wspiera działania w ramach sieci TRESS i zwraca się o to, aby sieć ta nadal badała różne modele mobilności w celu dostosowania wspólnotowych przepisów prawnych; zwraca się do Komisji o włączenie do tej sieci pracodawców i związków zawodowych, ponieważ często to właśnie oni pomagają pracownikom w dopełnianiu formalności związanych z zabezpieczeniem społecznym lub zdobywaniu dokumentów niezbędnych do ich zatrudnienia; podkreśla, że konieczne jest, aby dostęp do baz danych EURES był jak najłatwiejszy oraz aby były one regularnie aktualizowane, a także że trzeba zapewnić możliwie jak najszerszy dostęp do tych baz; uważa, że sieć swobodnego przemieszczania się w Unii Europejskiej powinna strukturalnie i instytucjonalnie współpracować z siecią TRESS;

46. nadal popiera udział sieci EURES w promowaniu mobilności pracowników w Unii Europejskiej; zaleca, aby włączyć do usług świadczonych przez EURES udzielanie informacji na temat specyficznych dla niektórych sektorów sieci i portali internetowych, a także zaleca współpracę tej sieci z innymi podmiotami dostarczającymi informacji, zwłaszcza z wyspecjalizowanymi instytucjami w państwach członkowskich, na temat perspektyw zatrudnienia w Unii Europejskiej, ze szczególnym uwzględnieniem krajowych urzędów pracy, które mogą bezpośrednio udzielać indywidualnych porad osobom poszukującym pracy;

47. uważa, że transgraniczne projekty EURES powinny w pierwszym rzędzie polegać na przeprowadzaniu analiz skutków transgranicznych lub seminariów na ten temat, tak aby wejście w życie rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji mogło przebiegać skutecznie i sprawnie;

48. wspiera cele zapowiedziane w trzeciej części planu działania na rzecz mobilności zatrudnienia, dotyczące zwiększenia możliwości instytucjonalnych EURES; podkreśla różnorodność rynku pracy i konieczność świadczenia usług dostosowanych do wszystkich kategorii pracowników, a nie tylko pracowników wymienionych w programie Komisji, czyli osób starszych wiekiem i niepełnosprawnych, które są w niekorzystnej sytuacji, ale które mogą zostać zagospodarowane przez rynek pracy, osób posiadających szczególnie status prawny w porównaniu do innych pracowników, osób prowadzących działalność na własny rachunek, pracowników powracających do pracy po przerwie w zatrudnieniu itd.; podkreśla, że wszystkie informacje upowszechniane poprzez sieć EURES powinny być dostępne dla osób niepełnosprawnych;

49. zwraca się do państw członkowskich, aby w celu zwiększenia mobilności zapewniły za pośrednictwem swoich urzędów zatrudnienia punkty kompleksowej obsługi dla wszystkich pracowników, w tym pracowników pragnących podjąć pracę zagranicą, tak aby z jednego źródła mogli otrzymać informacje dotyczące możliwości pracy zagranicą, czynników administracyjnych, praw socjalnych i warunków prawnych;

Czwartek, 18 grudnia 2008 r.

50. popiera zamysł przekształcenia systemu EURES w zintegrowany portal internetowy na temat mobilności, który działałby jako scentralizowany portal informacyjno-doradczy („helpdesk”), za pośrednictwem którego potencjalni mobilni pracownicy mogą otrzymać informacje na temat wszystkich aspektów mobilności zawodowej – nie tylko o wolnych miejscach pracy, zabezpieczeniu społecznym, opiece zdrowotnej, uprawnieniach emerytalnych i uznawaniu kwalifikacji, ale również o kwestiach dotyczących języka, zamieszkania, zatrudnienia małżonków, kształcenia dzieci oraz ogólnej integracji w docelowym państwie; zwraca uwagę, że w stosownych przypadkach powinni zostać nim objęci obywatele krajów trzecich, również ci, którzy nie uzyskali jeszcze statusu długoterminowych rezydentów;

51. w pełni popiera istniejące mechanizmy informacyjne, jednocześnie sugeruje jednak, by wszystkie właściwe strony internetowe i portale kontrolowane były pod względem ich skuteczności i w razie konieczności poddawane były przebudowie, harmonizacji lub przegrupowaniu, tak aby stały się bardziej przyjazne dla użytkownika;

52. zwraca uwagę, że sieć EURES powinna być dostępna dla mieszkańców regionów rolniczych, wyspowych, górzystych lub peryferyjnych; zachęca Komisję i państwa członkowskie do umożliwienia dostępu tych warstw społeczeństwa do informacji dostępnych na tym portalu;

53. uważa, że dodatkowy budżet w wysokości 2 milionów euro przeznaczony do 2013 r. na nowatorskie przedsięwzięcia w dziedzinie mobilności jest zbyt niski, jeśli wziąć pod uwagę konieczność informowania jak największej liczby obywateli Unii o mobilności zatrudnienia w Unii oraz o celach nakreślonych w różnych dokumentach programowych popierających mobilność pracowników w UE;

54. podkreśla potrzebę sporządzenia porównywalnych i rzetelnych statystyk dotyczących kierunków mobilności pracowników, studentów, wykładowców i badaczy w celu zwiększenia stanu wiedzy Komisji na temat mobilności, jak również w celu lepszego monitorowania wspomnianego wyżej planu działania;

55. uważa, że istnieje obecnie deficyt w zakresie informowania ludności o korzyściach zawodowych i możliwościach kariery, jakie może przynieść pewien okres pracy za granicą, o warunkach zatrudnienia i zabezpieczeniu społecznym dla osób pracujących za granicą oraz o wpływie mobilności na rozwój europejskiej integracji kulturowej; wspiera podejście Komisji mające na celu informowanie obywateli o tych aspektach;

56. przypomina program staży w Parlamencie Europejskim skierowany do osób niepełnosprawnych, zapoczątkowany w 2007 r., oraz program staży w Komisji dla osób niepełnosprawnych, który rozpoczął się jesienią 2008 r.; uważa, że tego typu pozytywne środki propagują mobilność osób niepełnosprawnych i mogą wnieść znaczący wkład we włączanie ich do grona osób pracujących; wzywa państwa członkowskie do popierania i propagowania podobnych najlepszych wzorców postępowania na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym;

57. zwraca uwagę na fakt, iż państwa członkowskie powinny promować sprawdzone wzorce postępowania i programy mobilności przewidujące wzajemne uczenie się, finansowane z Funduszu Spójności UE, a w szczególności z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz powinny wymieniać się nimi;

58. uważa, że obok usług internetowych należy zbadać inne środki dostarczania informacji i wprowadzić je w państwach członkowskich oraz regionach UE celem szerokiego rozpowszechniania informacji o mobilności zawodowej w państwach członkowskich; uważa, że należy wprowadzić centrum obsługi telefonicznej związane z systemem EURES z myślą o szybkim dostarczaniu pracownikom informacji dotyczących kwestii szczegółowych w języku narodowym i przynajmniej jednym innym języku europejskim;

59. nadal wspiera działania takie jak giełdy pracy, europejskie dni informacyjne o możliwościach zatrudnienia na terytorium Unii lub europejskie partnerstwo w zakresie mobilności zatrudnienia; uważa jednak, że budżet przeznaczony na te działania jest niewystarczający w stosunku do celu, jakim jest popularyzacja działań europejskich prowadzonych w tej dziedzinie;

Czwartek, 18 grudnia 2008 r.

60. podkreśla konieczność odpowiedniego rozróżnienia mobilności specyficznej dla artystów od mobilności pracowników Unii Europejskiej ogólnie, biorąc przy tym pod uwagę typowe cechy działalności widowiskowej prowadzonej na żywo oraz jej nieregularny i nieprzewidywalny charakter wynikający ze szczególnego systemu zatrudnienia;
61. uznaje szczególny charakter niektórych zawodów w dziedzinach takich jak kultura lub sport, w których mobilność, zarówno geograficzna, jak i zawodowa, jest elementem wpływającym z ich natury; zachęca Komisję i państwa członkowskie do uważnego przeanalizowania tej sytuacji oraz do podjęcia niezbędnych środków, w szczególności odnośnie do praw socjalnych pracowników tych sektorów, tak aby ich mobilności nie hamowały bariery administracyjne;
62. z zadowoleniem przyjmuje podjęcie przez Komisję w jej planie działania środków mających na celu poprawę położenia obywateli z krajów trzecich; zaleca, aby zintegrowana polityka w zakresie mobilności pracowników zawsze uwzględniała migrację obywateli z krajów trzecich;
63. podkreśla konieczność ścisłej współpracy pomiędzy organami krajowymi w celu wykrycia i wyeliminowania niesprawiedliwości w dziedzinie wymiaru sprawiedliwości i opodatkowania przy poszanowaniu kompetencji krajowych;
64. uważa, że zasadnicze znaczenie ma zwiększenie świadomości w zakresie możliwości składania skarg i petycji w sprawie przeszkód w mobilności zatrudnienia oraz w sprawie naruszeń właściwych przepisów wspólnotowych;
65. popiera zasadę sprawiedliwej mobilności oraz zachęca do jej wdrożenia, i zwraca się do Komisji o zadbanie, aby była ona stosowana poprzez zaangażowanie, na przykład, organizacji reprezentujących pracowników i pracodawców w celu zapobiegania pracy nielegalnej i pogarszaniu warunków pracy;
66. wzywa przedsiębiorstwa do wspierania mobilności pracowników, np. poprzez elastyczne godziny pracy i telepracę;
67. wzywa Komisję, aby poszukiwała instrumentów służących wyeliminowaniu złożonych przeszkód, które mogą przeszkodzić pracownikom w podjęciu pracy za granicą, takich jak napotykanie przez współmałżonków trudności w znalezieniu również przez nich zatrudnienia, wysokie koszty zmiany miejsca zamieszkania, bariera językowa, różnice w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn, ryzyko utraty pewnych korzyści podatkowych lub możliwości korzystania ze składek wpłaconych na rzecz krajowego systemu emerytalnego, kasy chorych lub zasiłku dla bezrobotnych; podkreśla znaczenie uczenia się przez całe życie, ze szczególnym uwzględnieniem nauki języków obcych, co jest niezwykle ważne, aby sprostać zmiennym wymogom rynku pracy;
68. z zadowoleniem przyjmuje fakt, że Komisja zamierza monitorować wniosek, który złożyła w 2005 r. oraz zmieniony wniosek z 2007 r. w sprawie dyrektywy ustalającej minimalne wymogi służące zwiększeniu mobilności pracowników dzięki łatwiejszemu nabywaniu i zachowywaniu dodatkowych uprawnień emerytalnych;
69. wzywa Komisję i państwa członkowskie, aby ułatwiały mobilność najsłabszych grup ludności i pomagały w usuwaniu przeszkód, przed którymi stają te grupy, poprzez tworzenie większej liczby dobrych jakościowo miejsc pracy, zwalczanie dyskryminacji, niedopuszczanie do powstawania nowych form wykluczenia społecznego, popieranie równouprawnienia, wspieranie rodziny oraz skuteczne zapewnianie dostępu do miejsc pracy, usług mieszkaniowych i transportu;
70. podkreśla, że matki z dziećmi są mniej mobilne niż mężczyźni i domaga się podjęcia odpowiednich środków w celu wyrównania tej dysproporcji;
71. popiera SOLVIT, jako instrument umożliwiający sprawne rozwiązywanie problemów na rynku wewnętrznym, a także w równej mierze problemów związanych z mobilnością zawodową pracowników; zaleca udostępnienie SOLVIT większych środków;

Czwartek, 18 grudnia 2008 r.

72. zachęca Komisję i państwa członkowskie do promowania programów pomocy na rzecz mobilności zawodowej młodych ludzi; uważa, że programy te powinny opierać się na związku między pracodawcą a pracownikiem oraz na uznaniu wartości dodanej doświadczenia, zdolności i umiejętności, w tym znajomości języków obcych, zdobytych poza krajem zamieszkania;

73. jest zdania, że w związku z tym, iż mobilność uczniów oraz nauczycieli stanowi podstawowy element mobilności zawodowej, przy wdrażaniu Europejskiego planu działania na rzecz mobilności w zatrudnieniu należy zwrócić uwagę na inicjatywy takie jak proces boloński oraz programy Erasmus i Leonardo da Vinci, a także inne programy;

74. gratuluje Komisji inicjatywy przeprowadzenia konsultacji ze wszystkimi podmiotami uczestniczącymi w promowaniu mobilności zatrudnienia na szczeblu europejskim; uważa, że dialog ten zwiększy przejrzystość, przyspieszy tworzenie sieci kontaktów i wymianę najlepszych wzorców i nowatorskich pomysłów na pobudzanie mobilności, przyspieszy wdrożenie odpowiedniej mobilności oraz wzmocni zasady i wartości uzyskane na tej podstawie;

75. uznaje wkład, jaki programy Comenius, Erasmus i Leonardo wnoszą w umożliwienie młodzieży studiowania za granicą oraz podkreśla ich znaczenie z punktu widzenia późniejszej mobilności zawodowej; zwraca się do Komisji o zbadanie, w jakim zakresie można zwiększyć dostęp do tych programów, pamiętając o specjalnych potrzebach grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji;

76. wzywa europejskie szkoły, uniwersytety i rządy do zaangażowania się w znaczne pobudzanie mobilności zatrudnienia, na przykład poprzez uczestnictwo w sieci zainteresowanych podmiotów wspomnianej przez Komisję w jej komunikacie;

77. wyraża przekonanie, że należy wzmocnić współpracę pomiędzy prywatnymi lub publicznymi przedsiębiorstwami oraz instytucjami naukowymi;

78. zobowiązuje swojego Przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie, Komisji oraz rządowi i parlamentom państw członkowskich.

Uczenie się przez całe życie na rzecz wiedzy, kreatywności i innowacji – realizacja programu prac „Edukacja i szkolenie 2010”

P6_TA(2008)0625

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 18 grudnia 2008 r. w sprawie uczenia się przez całe życie na rzecz wiedzy, kreatywności i innowacji – realizacja programu prac „Edukacja i szkolenie 2010” (2008/2102(INI))

(2010/C 45 E/06)

Parlament Europejski,

— uwzględniając art. 149 oraz art. 150 Traktatu WE,

— uwzględniając komunikat Komisji z dnia 12 listopada 2007 r. zatytułowany Uczenie się przez całe życie na rzecz wiedzy, kreatywności i innowacji – projekt wspólnego sprawozdania 2008 Rady i Komisji z postępów w realizacji programu prac Edukacja i szkolenie 2010 (COM(2007)0703), a także towarzyszący dokument roboczy służb Komisji (SEC(2007)1484),

— uwzględniając szczegółowy program prac dotyczący realizacji celów stawianych europejskim systemom kształcenia i szkolenia ⁽¹⁾ oraz kolejne tymczasowe wspólne sprawozdania z postępów w jego wdrażaniu,

(¹) Dz.U. C 142 z 14.6.2002, s. 1.