



EIROPAS PARLAMENTS

2009 – 2014

Nodarbinātības un sociālo lietu komiteja

2010/2273(INI)

17.2.2011

ZIŅOJUMA PROJEKTS

par darba ņēmēju mobilitātes veicināšanu Eiropas Savienībā
(2010/2273(INI))

Nodarbinātības un sociālo lietu komiteja

Referents: *Traian Ungureanu*

PR_INI

SATURA RĀDĪTĀJS

Lpp.

EIROPAS PARLAMENTA REZOLŪCIJAS PRIEKŠLIKUMS3

EIROPAS PARLAMENTA REZOLŪCIJAS PRIEKŠLIKUMS

par darba ņēmēju mobilitātes veicināšanu Eiropas Savienībā (2010/2273(INI))

Eiropas Parlaments,

- ņemot vērā Līguma par Eiropas Savienības darbību 21., 45. un 47. pantu, kā arī Pamattiesību hartas 15., 21., 29., 34. un 45. pantu,
- ņemot vērā Padomes Regulu (EEK) Nr. 1612/68 par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos Kopienā¹,
- ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2004/38/EK par Savienības pilsoņu un viņu ģimenes locekļu tiesībām brīvi pārvietoties un uzturēties dalībvalstu teritorijā², 2008. gada ziņojumu par Direktīvas 2004/38/EK (COM(2008)0840) piemērošanu, kā arī Padomes 2007. gada novembra un 2009. gada aprīļa rezolūcijas attiecībā uz Direktīvu 2004/38/EK,
- ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes 2005. gada 7. septembra Direktīvu 2005/36/EK par profesionālo kvalifikāciju atzīšanu³,
- ņemot vērā Komisijas 2007. gada 6. decembra paziņojumu „Mobilitāte — instruments darbavieta skaita un kvalitātes palielināšanai. Eiropas darba mobilitātes rīcības plāns (2007.–2010.)” (COM(2007)0773),
- ņemot vērā Komisijas 2008. gada 18. novembra paziņojumu par darba ņēmēju brīvas pārvietošanās ietekmi ES paplašināšanās kontekstā (COM(2008)0765),
- ņemot vērā Komisijas 2008. gada 16. decembra paziņojumu „Jaunas prasmes jaunām darba vietām. Saskaņotu darba tirgus vajadzību un prasmju plānošana” (COM(2008)0868),
- ņemot vērā Komisijas 2010. gada 13. jūlija paziņojumu „No jauna apstiprinot darba ņēmēju pārvietošanās brīvību — tiesības un svarīgākās norises” (COM(2010)0373),
- ņemot vērā stratēģiju „Eiropa 2020” un jo īpaši tās pamatiniciatīvas „Jaunu prasmju un darbavieta programma” un „Jaunatne kustībā”,
- ņemot vērā Tieslietu un iekšlietu padomes 2008. gada 27. novembra secinājumus „Personu brīva pārvietošanās — brīvas pārvietošanās tiesību ļaunprātīga izmantošana”,
- ņemot vērā Nodarbinātības, sociālās politikas, veselības un patērētāju tiesību aizsardzības padomes 2009. gada 9. marta secinājumus „Darbaspēka profesionālā un ģeogrāfiskā mobilitāte, kā arī darba ņēmēju brīva pārvietošanās Eiropas Savienībā”,
- ņemot vērā 2009. gada 2. aprīļa rezolūciju par Eiropas pilsonības problēmām un perspektīvām⁴,

¹ OV L 257, 19.10.1968., 2. lpp.

² OV L 158, 30.4.2004., 77. lpp.

³ OV L 255, 30.9.2005., 22. lpp.

⁴ P6_TA(2009)0204.

- ņemot vērā 2008. gada 18. decembra rezolūciju par Eiropas darba mobilitātes rīcības plānu (2007.–2010.)¹,
 - ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu par tematu „Faktori, kas kavē mobilitāti iekšējā darba tirgū”²,
 - ņemot vērā Komisijas pārraudzības dokumentu par norādījumiem, kā labāk transponēt un piemērot Komisijas Direktīvu 2004/38/EK par Eiropas Savienības pilsoņu un viņu ģimenes locekļu tiesībām brīvi pārvietoties un uzturēties dalībvalstu teritorijā (COM(2009)0313),
 - ņemot vērā starpposma ziņojuma projektu „Salīdzinošs pētījums par to, kā tiek piemērota Direktīva 2004/38/EK par Savienības pilsoņu un viņu ģimenes locekļu tiesībām brīvi pārvietoties un uzturēties dalībvalstu teritorijā”, ko lūdza Juridisko jautājumu komiteja un sagatavoja Eiropas Pilsoņu rīcības dienests (EPRD),
 - ņemot vērā Reglamenta 48. pantu,
 - ņemot vērā Nodarbinātības un sociālo lietu komitejas ziņojumu, kā arī Pilsoņu brīvību, tieslietu un iekšlietu komitejas un Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komitejas atzinumu (A7–0000/2011),
- A. tā kā dzīvošana un strādāšana citā dalībvalstī ir viena no Savienības garantētajām pamatbrīvībām, Savienības pilsonības pamatsastāvdaļa un šādas tiesības atzītas ar Līgumiem, tomēr statistikas dati liecina, ka, neskatoties uz īpašajām darba ņēmēju mobilitātes atbalsta iniciatīvām, šīs tiesības joprojām izmanto pārāk maz cilvēku,
 - B. tā kā pašlaik tikai 2,3 % ES iedzīvotāju dzīvo citā dalībvalstī, bet 17 % iedzīvotāju plāno strādāt ārvalstīs nākotnē un 48 % apsvērtu iespēju meklēt darbu citā valstī vai reģionā, ja zaudētu darbu darbinieku skaita samazināšanas dēļ,
 - C. tā kā saskaņā ar Komisijas 2008. gada 18. novembra paziņojumu mobilie darba ņēmēji no valstīm, kas pievienojās ES 2004. un 2007. gadā, pozitīvi ietekmējuši dalībvalstu ekonomikas,
 - D. tā kā nav konstatēta negatīva ietekme dalībvalstīs, kas nav piemērojušas pārejas posma pasākumus attiecībā uz to darba ņēmēju brīvu kustību, kuru izcelsmes valstis ir dalībvalstis, kas pievienojušās ES 2004. un 2007. gadā, tomēr vairākas dalībvalstis izlēmušas turpināt ierobežojumu piemērošanu savos darba tirgos attiecībā uz Rumānijas un Bulgārijas valstspiederīgajiem,
 - E. tā kā, neskatoties uz ES tiesību aktiem un programmām, kas paredzētas darba ņēmēju brīvas kustības veicināšanai, joprojām pastāv ierobežojumi šīs pamatbrīvības pilnīgai īstenošanai (piemēram, sociāli, tiesiski un administratīvi šķēršļi, nepietiekami izstrādātas atgriešanās politikas, kuras neatbilst migrējošo darba ņēmēju vajadzībām, mobilitātes pieredzes nepietiekama atzīšana, grūtības, kas saistītas ar laulāto vai dzīvesbiedru nodarbinātību, kā arī kavēts diplomu atzīšanas process),
 - F. tā kā minētie ierobežojumi un šķēršļi ierobežo darba ņēmēju pamattiesības, sarežģī ES ekonomiku atveseļošanās procesu un var negatīvi ietekmēt produktivitāti, piemēram,

¹ OV C 45 E, 23.2.2010., 23. lpp.

² OV C 228, 22.9.2009., 14. lpp.

veicinot nelegālu nodarbinātību, kā arī ēnu ekonomikas un darba ņēmēju ekspluatācijas attīstību,

1. uzsver, ka Komisijas ziņojumā COM(2008)0840 norādīti dalībvalstu īstenoti pastāvīgi ierobežojumi Direktīvas 2004/38/EK ieviešanā, kas ietekmē darba ņēmēju brīvu kustību, un šī situācija ir iemesls daudzām atsevišķām sūdzībām, lūgumrakstiem un vairāk nekā 40 jautājumiem, kurus uzdevis Parlaments un kā rezultātā Komisija uzsākusi piecas pārkāpuma procedūras par Direktīvas nepareizu piemērošanu;
2. atzinīgi vērtē Komisijas paziņojumu COM(2010)0373, kurā raksturota un izskaidrota pašreizējā situācija attiecībā uz darba ņēmēju brīvu kustību, tomēr pauž nožēlu par konkrētu pasākumu vai risinājumu trūkumu;
3. aicina Komisiju arī turpmāk veicināt darbaspēka mobilitāti, izstrādājot ilgtermiņa visaptverošu, multidisciplināru mobilitātes stratēģiju visu esošo tiesisko, administratīvo un praktisko brīvas darba ņēmēju kustības ierobežojumu novēršanai; pieprasa konsekventu, efektīvu un caurredzamu politiku, kas ņem vērā darba tirgus prasības un ekonomiskās tendences;

Administratīvā vienkāršošana un tiesiskie aspekti

4. ņemot vērā Līgumu un spēkā esošo tiesību aktu noteikumus, atgādina, ka dalībvalstis ir atbildīgas par administratīvo procedūru vienkāršošanu attiecībā uz darba ņēmēju brīvas kustības īstenošanu, lai optimāli nodrošinātu minēto tiesību izmantošanu un novērstu nepamatotas, nevajadzīgas vai apgrūtināšas administratīvās procedūras, kas ierobežo minēto tiesību izmantošanu;
5. mudina Komisiju veicināt administratīvo prakšu un administratīvās sadarbības pilnveidošanu, lai nodrošinātu sinerģiju starp valstu iestādēm;
6. pauž bažas par to spēkā esošo direktīvu nepietiekamu transponēšanu un ieviešanu, kas attiecas uz darba ņēmēju brīvu kustību, jo īpaši par Direktīvu 2004/38/EK attiecībā uz trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanas un uzturēšanās tiesībām, kā arī par apgrūtinātām administratīvām procedūrām un uzturēšanās papildu dokumentiem (darba atļaujām, dzīvesvietas izziņām), kuri neatbilst Direktīvas 2004/38/EK prasībām;
7. aicina Komisiju pilnā apmērā izmantot savas Līgumos noteiktās privilēģijas, pastāvīgi un visaptveroši uzraugot Direktīvas 2004/38/EK ieviešanu, tostarp, ja vajadzīgs, izmantojot savas tiesības, lai uzsāktu pārkāpumu procedūras pret valstīm, kas nav izpildījušas prasības;

Saikne ar citām politikām

8. norāda, ka darba ņēmēju brīvas kustības tiesības nevar aplūkot atrauti no citām tiesībām un ES pamatprincipiem un ka Eiropas sociālā modeļa un Eiropas Cilvēktiesību hartā noteikto tiesību respektēšana, kā noteikts ES Pamattiesību hartā, sniedz iespēju nodrošināt pienācīgas kvalitātes darbu, sociālās drošības tiesības, vienādu attieksmi, ģimenes dzīves respektēšanu un pakalpojumu sniegšanas brīvību;
9. uzskata, ka ES un dalībvalstu tiesību aktiem jābūt saskaņotiem, lai novērstu jebkādas šķēršļus darba ņēmēju brīvas kustības ieviešanā un īstenošanā;
10. uzskata, ka, efektīvi ieviešot visas politikas, kas risina darba ņēmēju brīvas kustības jautājumus, darbībai jābūt saskaņotai, jo īpaši attiecībā uz iekšējā tirgus izveides pabeigšanu, sociālās drošības sistēmu saskaņošanu, tiesībām uz papildu pensiju, darba

ņēmēju aizsardzību, izglītību un profesionālo apmācību, pasākumiem nodokļu jomā, piemēram, pasākumiem, kas paredzēti, lai izvairītos no dubultās aplikšanas ar nodokli, kā arī attiecībā uz diskriminācijas novēršanu;

11. uzskata, ka atbilstošas sociālās drošības sistēmas ievērojami atvieglo darba ņēmēju ģeogrāfisko un profesionālo mobilitāti un ka mobilo darba ņēmēju sociālā integrācija, kā arī no darba ārvalstīs atbraukušo darba ņēmēju sociālā reintegrācija jāiekļauj darbaspēka mobilitātes politikā;
12. uzsver, ka, lai efektīvi īstenotu darba ņēmēju brīvu kustību, vajadzīga Eiropas un dalībvalstu iestāžu saskaņota rīcība, atvieglojot un vienkāršojot ar šīm tiesībām tieši saistītas administratīvās procedūras, piemēram, transportlīdzekļu reģistrācijas un medicīnisko datu pārsūtīšanu, dubultas aplikšanas ar nodokli novēršanu, skaidrus noteikumus attiecībā uz medicīnisko izdevumu kompensāciju, u. c.;
13. uzskata, ka MVU var veicināt ekonomikas atveseļošanu un attīstību, jo ir jaunu darbavietu radīšanas galvenais avots; tādēļ atkārtoti norāda, ka vajadzīga ES līmeņa vienošanās MVU atbalstam un attīstībai, kas jo īpaši jāiekļauj darbaspēka politikā un izglītības programmās;

Brīvas kustības veicināšanas pasākumi

14. aicina dalībvalstis novērst pašlaik spēkā esošos pagaidu ierobežojumus, ko piemēro attiecībā uz darba ņēmēju brīvu kustību no dalībvalstīm, kas pievienojās ES 2004. un 2007. gadā; uzskata, ka šie ierobežojumi kavē produktivitāti un diskriminē Eiropas Savienības iedzīvotājus, un aicina efektīvi ieviest atvieglojumu klauzulu visā Savienības teritorijā;
15. aicina Komisiju publiskot darbaspēka mobilitātes pozitīvo ietekmi uz uzņēmējvalsti un mītnes valsti, kā arī uz ES no sociālekonomiskā un ģeogrāfiskās kohēzijas viedokļa;
16. atzinīgi vērtē Komisijas plānu izveidot tādu regulāru sistemātisku novērtējumu par ilgtermiņa piedāvājumu un pieprasījumu ES darba tirgos līdz 2020. gadam, kas iedalīts pēc nozarēm, profesijām, kvalifikācijas līmeņiem un valstīm, un stingri rekomendē starp dalībvalstīm saskaņot darba un izglītības politikas, lai sasniegtu mērķus, kas noteikti ES 2020 stratēģijā attiecībā uz darbavietu izveidi un tādu turpmāku netiešu ierobežojumu novēršanu, kuri varētu kavēt pārvietošanās brīvības tiesību izmantošanu;
17. aicina visu līmeņu iestādes nodrošināt atbalstu šai politikai un veicināt informētību par mobilitātes iespējām un priekšrocībām, uzsverot Komisijas lomu koordinēšanā;

Nodarbinātības dienesti un darba ņēmēju informēšana

18. atzinīgi vērtē un uzsver valsts nodarbinātības dienestu nozīmi (jo īpaši *EURES* sistēmu un tīklu) darbaspēka mobilitātes veicināšanā ES, sniedzot informāciju par vakantajām darba vietām, izglītības un profesionālās apmācības iespējām, kā arī darba un dzīves apstākļiem;
19. pauž bažas par finansējuma samazināšanu *EURES* padomniekiem un aicina izstrādāt ilgtermiņa stratēģiju, kas nodrošinātu, ka *EURES* un tā personāls var efektīvi veikt savus pienākumus;
20. uzskata, ka jāuzlabo kārtība, kādā ES darba ņēmēji saņem informāciju par priekšrocībām, kā arī tiesībām un pienākumiem, kas saistīti ar darbaspēka mobilitāti; aicina Komisiju

saskaņot savas darbības ar valstu iestādēm un uzlabot *EURES* un *SOLVIT* problēmu risināšanas tiešsaistes tīkla lietojumu;

Prasmju un zināšanu iegūšana konkurētspējas paaugstināšanai

21. uzskata, ka ekonomiskās krīzes radītās negatīvās ietekmes dēļ palielinājies konkurences spiediens uz darba tirgiem un tādēļ, lai atgūtu salīdzinošās priekšrocības, jāinvestē formālajā un neformālajā izglītībā, profesionālajā apmācībā, darba pieredzes apmaiņā un saskaņotās darbības darbaspēka mobilitātes procesa paātrināšanai;
22. atzinīgi vērtē Komisijas pamatiniciatīvu „Jaunatne kustībā” un „Jaunu prasmju un darbavietu programmas” uzsākšanu, kā arī īpaši atzinīgi vērtē pilotprojektu „Tavs pirmais *EURES* darbs” un ierosināto iniciatīvu Eiropas prasmju pases izveidei;
23. uzskata, ka prasmes un zināšanas veicinās darba ņēmēju mobilitāti, un aicina Komisiju izveidot rīcības plānu attiecībā uz prasmju pieprasījumu un vidēja un ilgtermiņa novērtējumu attiecībā uz nākotnes darbavietām;
24. uzskata, ka uzmanība jāvērs ne tikai uz jauniem darba ņēmējiem un ka vajadzīgas tādas mērķtiecīgas stratēģijas dažādu kategoriju darba ņēmēju brīvas kustības veicināšanai un atvieglošanai, kas ņemtu vērā darba ņēmēju specifiskās pazīmes (vecumu, dzimumu, prasmes, piederību mazāk aizsargātām grupām);
25. aicina dalībvalstis izstrādāt mūžizglītības un profesionālās apmācības stratēģijas, ņemot vērā darba tirgu attīstību, un nodrošināt tālāk nododamas prasmes, ko var piemērot plašākā ģeogrāfiskā un zināšanu kontekstā, ar mērķi pieskaņot prasmes darbu piedāvājumam;
26. aicina Komisiju un dalībvalstis sadarboties, lai sasniegtu augstāku saskaņotības līmeni skolu un universitāšu mācību programmās un veicinātu Eiropas izglītības standartizēšanu;
27. uzskata, ka jāuzlabo sinerģija starp programmām, kuru mērķis ir veicināt studentu un profesionālo apmācību saņemošu personu brīvu kustību, un programmām, kas paredzētas darba ņēmēju brīvas kustības veicināšanai;
28. uzskata, ka valodu nepietiekama pārvaldīšana (jo īpaši attiecībā uz pieaugušajiem) ir būtisks darbaspēka mobilitātes šķērslis; aicina dalībvalstis aktīvi veicināt svešvalodu mācīšanu un Komisiju — izrādīt centienus šīs jomas veicināšanā;
29. uzdod priekšsēdētājam nosūtīt šo rezolūciju Padomei, Komisijai un dalībvalstu valdībām un parlamentiem.

PASKAIDROJUMS

Darbspēka migrācija ES ilgi tika uzskatīta par potenciālu problēmu, kas rada gan nevienlīdzību valstu līmenī darbspēka piedāvājuma ziņā, gan arī ietekmē darba koplīgumu slēgšanu un algu līmeni uzņēmējvalstīs. Kaut arī „darba ņēmēju brīvas kustības” jēdziens Līgumos minēts kā vienotā tirgus izveides pabeigšanas un patiesas Eiropas identitātes stiprināšanas garantija, dalībvalstīm dotas tiesības saglabāt pagaidu ierobežojumus pārejas posmā attiecībā uz darba tirgu atvēršanu jaunajām dalībvalstīm.

Vēsturiski bailes vienmēr bijušas saistītas ar šādiem diviem galvenajiem aspektiem: imigrantu ieplūšana no nabadzīgākām valstīm pārtikušākās valstīs, kā arī uzņēmējvalstu iedzīvotāju darbavietu zaudēšana vai — labākajā gadījumā — algu līmeņa pazemināšanās.

Tomēr jaunākie pētījumi rāda, ka šādām bailēm nekad nav bijis pamata, tieši pretēji — darbspēka migrācijai ES kopumā bijusi pozitīva ietekme. Pozitīvās ietekmes iemesls ir darbspēka pieprasījuma un piedāvājuma dabiska konverģence, kas paskaidro, ka dažas darbavietas nav pieprasītas attiecīgās valsts iedzīvotāju vidū, tādēļ tās aizņem migranti. Šādā gadījumā notiek ieguldījums ES labklājībā, jo dalībvalstīs nav neaizņemtu darbavietu un produktivitātes rādītāji nepazeminās, kā arī paaugstinās to darba ņēmēju ienākumi, kas izvēlējušies savus pakalpojumus sniegt citā dalībvalstī. Turklāt samazinās darbspēka nelegāla migrācija, jo nav stimula likuma pārkāpšanai, kā arī novērojama skaidra tendence integrēties uzņēmējvalstu sabiedrībās.

Kaut arī konstatēta darbspēka migrācijas pozitīvā ietekme, ir daži aspekti, kas jāņem vērā, runājot par darba ņēmēju brīvu kustību. Dati, kas uzrādīti 2008. gadā, liecina, ka 2,3 % ES iedzīvotāju (11,3 miljoni) dzīvo citā dalībvalstī, nevis valstī, kuras pilsoņi viņi ir, un vēl daudz vairāk iedzīvotāju šīs tiesības izmantojuši kādā savas dzīves posmā. Saskaņā ar nesenu veiktu Eiropas barometra pētījumu 10 % personu, kas tika aptaujātas 27 dalībvalstīs, atbildēja, ka kādu laiku dzīvojuši un strādājuši citā dalībvalstī, bet 17 % plāno izmantot brīvās pārvietošanās priekšrocības nākotnē. Šis fakts norāda, ka darba ņēmēju migrācijas plūsma nav sasniegusi ārkārtīgi lielus apmērus, jo, lai mainītu darba vietu jaunā valstī, darba ņēmējiem jāērķinās ar papildu pasākumiem. Minētie pasākumi ir saistīti ar problēmām, kas rodas, mainot kultūrvidi, apgūstot jaunas valodas, atsvešinoties no ģimenēm, attiecībā uz kurām arī pastāv šķēršļi brīvas kustības pilnīgai izmantošanai. Eiropas Komisija iepazīstinājusi ar paziņojumu „No jauna apstiprinot darba ņēmēju pārvietošanās brīvību — tiesības un svarīgākās norises”, kurā ļoti skaidri atainota pašreizējā situācija.

Ņemot vērā faktus, kas konstatēti jaunākajā Eiropas Komisijas paziņojumā, referents pievērsis uzmanību līdzekļiem un stratēģijām, kuras var uzlabot situāciju un no jauna apliecināt Eiropas apņemšanos nostiprināt darba ņēmēju brīvas kustības tiesības.

Eiropas līmenī par atspēriena punktu jāpieņem fakts, ka darba ņēmēju kustības brīvība ir pilsoņu tiesības un ka, izmantojot šīs tiesības, nav konstatēta negatīva ietekme uz darba tirgiem. Tātad dalībvalstīm un to vietējām un reģionālām iestādēm ir izšķiroša loma šo tiesību izmantošanas atvieglošanā, bet spēkā esošie tiesību akti jāsteno pareizi un pilnā apmērā. Pastāv izteikta vajadzība sadarboties attiecībā uz valstu tiesību aktu saskaņošanu ar Eiropas līmeņa tiesību aktiem, lai nodrošinātu iespējamu tiešu vai netiešu ierobežojumu novēršanu, jo īpaši tādu ierobežojumu, kas saistīti ar diskrimināciju nacionalitātes dēļ, atteikšanos

nodrošināt tiesības ģimenes locekļiem, sociālās drošības programmām un citiem ierobežojumiem, kuri varētu kavēt darba ņēmēju brīvu kustību, meklējot darba vietu.

Ziņojumā ierosinātās darbības strukturētas tādā veidā, lai risinātu galvenās problēmas, kas saistītas ar darba ņēmēju kustības brīvības tiesībām. Tā kā uz darbavietu un valstu maiņu attiecas ne tikai noteikumi, kas iekļauti darbaspēka politikās, tie vispirms jāaskaņo ar citām spēkā esošām politikām un stratēģijām, lai atvieglotu darba ņēmēju pāreju uz uzņēmējvalsti. Tas ietver pasākumus, kas jāveic iekšējā tirgus izveides pabeigšanā, sociālās drošības sistēmu saskaņošanā, attiecībā uz papildu pensiju saņemšanas tiesībām, darba ņēmēju aizsardzību, izglītību un profesionālo apmācību, valodu zināšanām, nodokļu pasākumiem, piemēram, pasākumiem, kuri paredzēti, lai novērstu dubultu aplikšanu ar nodokļiem, kā arī attiecībā uz diskriminācijas novēršanas politiku. Turklāt noteikumi, kas saistīti ar ģimenes locekļu tiesībām, ir tikpat svarīgi kā noteikumi, kuri tieši attiecas uz darbu meklējošām personām, jo ģimenes locekļu tiesību neievērošana var kavēt darba vietas pieņemšanu citā dalībvalstī.

Otrkārt, jāaskaņo darbaspēka migrācijas ietekme ar esošajām Eiropas līmeņa stratēģijām, jo īpaši ar ES 2020 stratēģiju, kā arī jāstiprina MVU loma. MVU iesaistīšanai šā jautājuma risināšanā ir izšķiroša nozīme. Šo uzņēmumu attīstība nodrošinās vairāk darba vietu, bet to dinamiska rīcība var veicināt darba ņēmēju ciklisku migrāciju, kas galvenokārt būs saistīta ar prasmju pilnveidošanu, praktiski mācoties, kā arī ar tādas konkurētspējīgas darba vides nodrošināšanu, kura garantēs labākus galaproduktus.

Pašreizējā situācija un no finanšu krīzes gūtā mācība radījusi jaunu iespēju klāstu ekonomiskās veiktspējas atjaunošanai un nodarbinātības rādītāju uzlabošanai. Šo mērķu sasniegšanai ļoti svarīgs ir no darbaspēka mobilitātes gūtais ieguvums, jo mobilitāte veicina sociālekonomisko konvergenci, bet pastāvīga pieredzes apmaiņa ir izdevīga gan darba devējiem, gan darba ņēmējiem; turklāt darbavietu radīšanas mērķis būs sasniegts pilnvērtīgāk, ja pilnīgi būs ieviesta darbaspēka mobilitāte.

Treškārt, referents vērš uzmanību uz informācijas un zināšanu nozīmi. Dalībvalstīs novērojama kopēja tendence, kas saistīta ar neapmierinošu pieejamās informācijas līmeni attiecībā uz tiesībām un pienākumiem, par kuriem pilsoņiem būtu jāzina. Darbaspēka mobilitāte būtu jāpopularizē labāk un jānodrošina, lai informācijai viegli varētu piekļūt visas ieinteresētās personas. Šajā sakarā izšķiroša loma ir Eiropas iestādēm un valstu valdībām; minētajām institūcijām jāsadarbojas un jānovērš situācijas, kurās informācija nav vienlīdz pieejama. Tā kā darbavietu struktūrai ir tendence mainīties, jāpievērš uzmanība prasmju uzlabošanai un izglītības nozīmei. Tādēļ referents atbalsta visa veida izglītības programmu izveidi tāda darbaspēka izglītošanai, kas spēs apmierināt nākotnes vajadzības un izaicinājumus. Jāuzsver arī izglītības politiku saskaņošanas nepieciešamība, kā arī diplomu atzīšanas paātrināšana, lai iegūtu vienotu izpratni par to, kā aktīvie iedzīvotāji jāsaģatavo tirgus radītajām izmaiņām un konkurences spiedienam.

Šā ziņojuma galvenā atziņa: tā kā nav novērota ar darbaspēka mobilitāti saistīta negatīva ietekme, jo īpaši pēc 2004. un 2007. gada integrācijas viļņiem, nav arī sociālekonomiska pamatojuma saglabāt ierobežojumus iekļūšanai jaunā darba tirgū, jo īpaši attiecībā uz Rumānijas un Bulgārijas pilsoņiem. Lai nodrošinātu vēlāmā labklājības un progresa līmeņa sasniegšanu, valstu politikas jāpietuvina Eiropas līmeņa stratēģijām. Turklāt globalizēto tirgu un demogrāfisko izmaiņu laikmetā darba ņēmēju brīva kustība var risināt darbaspēka

pieprasījuma un piedāvājuma izdevīgas saskaņošanas problēmu. Lai sasniegtu šādu mērķi, jāpievērš uzmanība spēkā esošo tiesību aktu ieviešanai un noteikumu piemērošanai, saskaņotas rīcības veicināšanai attiecībā uz diplomu atzīšanu, kā arī tādu nākotnes izglītības sistēmu izveidei, kas atbilstu tirgus vajadzībām un uzturētu augstu konkurences priekšrocību līmeni, kurš būtu saistīts ar prasmēm, kā arī ar citām tiesībām, kas darba ņēmējiem jāizmanto, lai dzīvotu un veiktu savus pienākumus citā valstī. Visas liekās administratīvās procedūras, kas varētu traucēt darba ņēmēju kustības brīvību, uzskatāmas par nepamatotām un nekavējoties jāatceļ, jo tās rada šķēršļus bez ekonomiska vai sociāla pamatojuma.

Referents ir pārliecināts, ka, lai gūtu pilnīgu izpratni par pašreizējo situāciju, kā arī par turpmāku attīstību darba tirgos, jāveicina Eiropas Komisijas centieni darbaspēka mobilitātes ieviešanai un atbalstam, vajadzīga arī padziļināta analīze attiecībā uz pārkāpuma procedūrām, kas uzsāktas pret dalībvalstīm, kuras nav izpildījušas prasības, kā arī attiecībā uz darbaspēka mobilitātes tendencēm prasmju, nozaru un ģeogrāfisko teritoriju ziņā, jārada ilgtermiņa visaptveroša, multidisciplināra mobilitātes stratēģija, kas paredzēta visu esošo tiesisko, administratīvo un praktisko darbinieku brīvas kustības ierobežojumu analizēšanai un novēršanai. Darba tirgu atvēršanas ekonomiskais pamatojums pašlaik ir skaidrāks nekā jebkad. Pārmērīgs protekcionisms attiecībā uz darba ņēmēju mobilitāti var izraisīt pieaugošu nošķiršanos starp dalībvalstīm, un neuzticēšanās var ietekmēt ES sniegumu pasaules mērogā un vājināt ES konkurētspēju. Pašlaik Eiropas Savienības dalībvalstīm jāstrādā un jāattīstās kopā.