



EURÓPSKY PARLAMENT

2009 - 2014

---

*Výbor pre zamestnanosť a sociálne veci*

---

**2010/2273(INI)**

17.2.2011

## **NÁVRH SPRÁVY**

o podpore mobility pracovníkov v Európskej únii  
(2010/2273(INI))

Výbor pre zamestnanosť a sociálne veci

Spravodajca: Traian Ungureanu

PR\_INI

## OBSAH

	<b>strana</b>
NÁVRH UZNESENIA EURÓPSKEHO PARLAMENTU .....	3
DÔVODOVÁ SPRÁVA .....	8

## NÁVRH UZNESENIA EURÓPSKEHO PARLAMENTU

### o podpore mobility pracovníkov v Európskej únii (2010/2273(INI))

*Európsky parlament,*

- so zreteľom na články 21, 45 a 47 Zmluvy o fungovaní Európskej únie a články 15, 21, 29, 34 a 45 Charty základných práv Európskej únie,
- so zreteľom na nariadenie Rady (EHS) č. 1612/68 o slobode pohybu pracovníkov v rámci Spoločenstva<sup>1</sup>,
- so zreteľom na smernicu 2004/38/ES Európskeho parlamentu a Rady o práve občanov Únie a ich rodinných príslušníkov voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci územia členských štátov<sup>2</sup>, na správu o uplatňovaní smernice 2004/38/ES (KOM (2008)0840) z roku 2008 a na uznesenia Rady z novembra 2007 a apríla 2009 týkajúce sa smernice 2004/38/ES,
- so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2005/36/ES zo 7. septembra 2005 o uznávaní odborných kvalifikácií<sup>3</sup>,
- so zreteľom na oznámenie Komisie zo 6. decembra 2007 s názvom Mobilita, nástroj na zvýšenie počtu pracovných miest a zlepšenie ich kvality: európsky akčný plán pracovnej mobility (2007 – 2010) (KOM(2007)0773),
- so zreteľom na oznámenie Komisie z 18. novembra 2008 o vplyve voľného pohybu pracovníkov v kontexte rozšírenia EÚ (KOM(2008)0765),
- so zreteľom na oznámenie Komisie zo 16. decembra 2008 na tému Nové zručnosti pre nové pracovné miesta: predvídanie a zosúlad'ovanie potrieb trhu práce a zručností (KOM(2008)0868),
- so zreteľom na oznámenie Komisie z 13. júla 2010 na tému Potvrdenie významu voľného pohybu pracovníkov: práva a významné trendy (KOM(2010)0373),
- so zreteľom na stratégiu Európa 2020 a najmä na jej hlavné iniciatívy „Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta“ a „Mládež v pohybe“,
- so zreteľom na závery Rady pre spravodlivosť a vnútorné veci z 27. novembra 2008 na tému Voľný pohyb osôb: zneužívanie práva na voľný pohyb osôb,
- so zreteľom na závery Rady pre zamestnanosť, sociálnu politiku, zdravie a spotrebiteľské záležitosti z 9. marca 2009 na tému Profesionálna a geografická mobilita pracovnej sily a voľný pohyb pracovníkov v rámci Európskej únie,
- so zreteľom na svoje uznesenie z 2. apríla 2009 o problémoch a perspektívach v súvislosti s európskym občianstvom<sup>4</sup>,

---

<sup>1</sup> Ú. v. ES L 257, 19.10.1968, s. 2.

<sup>2</sup> Ú. v. EÚ L 158, 30.4.2004, s. 77.

<sup>3</sup> Ú. v. EÚ L 255, 30.9.2005, s. 22.

<sup>4</sup> P6\_TA(2009)0204.

- so zreteľom na svoje uznesenie z 18. decembra 2008 o Európskom akčnom pláne pracovnej mobility (2007 – 2010)<sup>1</sup>,
  - so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru k identifikácii pretrvávajúcich prekážok mobility na vnútornom trhu práce<sup>2</sup>,
  - so zreteľom na dokument Komisie nadväzujúci na usmernenia na lepšiu transpozíciu a uplatňovanie smernice 2004/38/ES o práve občanov Únie a ich rodinných príslušníkov voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci územia členských štátov (KOM(2009)0313),
  - so zreteľom na návrh dočasnej správy s názvom Porovnávacie štúdiá o uplatňovaní smernice 2004/38/ES o práve občanov Únie a ich rodinných príslušníkov voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci územia členských štátov, ktorú požadoval Výbor pre právne veci a ktorú vypracoval Európsky útvar pre občiansku činnosť (ECAS),
  - so zreteľom na článok 48 rokovacieho poriadku,
  - so zreteľom na správu Výboru pre zamestnanosť a sociálne veci a stanoviská Výboru pre občianske slobody, spravodlivosť a vnútorné veci a Výboru pre práva žien a rodovú rovnosť (A7-0000/2011),
- A. keďže možnosť žiť a pracovať v inom členskom štáte je jednou zo základných slobôd Európskej únie, je základnou zložkou občianstva Únie a je uznaná zmluvami, no zo štatistik vyplýva, že ešte stále príliš málo ľudí využíva toto právo, a to aj napriek tomu, že na podporu mobility pracovníkov boli prijaté konkrétne iniciatívy,
  - B. keďže v súčasnosti má iba 2,3 % ľudí v EÚ bydlisko v inom členskom štáte, než je ich vlastný, no 17 % má v úmysle pracovať v zahraničí v budúcnosti a 48 % by uvažovalo o hľadaní zamestnania v inej krajine alebo regióne v prípade, že by boli prepustení zo zamestnania,
  - C. keďže podľa oznámenia Komisie z 18. novembra 2008 mali mobilní pracovníci z krajín, ktoré pristúpili k EÚ v rokoch 2004 a 2007, pozitívny vplyv na hospodárstva členských štátov,
  - D. keďže v tých členských štátoch, ktoré neuplatňujú prechodné opatrenia týkajúce sa voľného pohybu pracovníkov pochádzajúcich z členských štátov, ktoré pristúpili k EÚ v rokoch 2004 a 2007, neboli hlásené žiadne negatívne účinky, no mnohé členské štáty sa rozhodli aj naďalej uplatňovať obmedzenia na svojich trhoch práce vo vzťahu k štátnym príslušníkom Rumunska a Bulharska,
  - E. keďže napriek právnym aktom EÚ a programom zameraným na podporu voľného pohybu pracovníkov existujú prekážky plného uplatňovania tejto základnej slobody (napríklad sociálne, právne a administratívne prekážky, nevhodné politiky návratu, ktoré nespĺňajú potreby migrujúcich pracovníkov, neuznávanie skúseností s mobilitou, ťažkosti týkajúce sa zamestnávania manželov alebo partnerov a pried'ahy v procese uznávania diplomov),
  - F. keďže tieto prekážky a obmedzenia predstavujú porušenie základného práva pracovníkov, komplikujú obnovu hospodárstiev EÚ a môžu viesť ku kontraproduktívnym účinkom, ako je nárast nelegálnej práce, rozšírenie tieňovej ekonomiky a vykorisťovanie pracovníkov,

<sup>1</sup> Ú. v. EÚ C 45 E, 23.2.2010, s. 23.

<sup>2</sup> Ú. v. EÚ C 228, 22.9.2009, s. 14.

1. poukazuje na to, že v správe Komisie KOM(2008)0840 sa identifikuje pretrvávajúce porušovanie právnych predpisov zo strany členských štátov pri vykonávaní smernice 2004/38/ES, ktoré vplýva na výkon voľného pohybu pracovníkov, a táto situácia podnietila množstvo jednotlivých sťažností, petícií a viac ako 40 otázok z Parlamentu, v dôsledku čoho Komisia začala päť konaní vo veci porušenia právnych predpisov za nesprávne uplatňovanie smernice;
2. víta oznámenie Komisie KOM(2010)0373, v ktorom sa opisuje a vysvetľuje súčasný stav v oblasti voľného pohybu pracovníkov, no vyjadruje sa poľutovanie nad nedostatkom konkrétnych opatrení či riešení;
3. vyzýva Komisiu, aby ďalej podporila mobilitu pracovnej sily predložením dlhodobej, komplexnej a multidisciplinárnej stratégie mobility s cieľom zakázať všetky existujúce právne, administratívne a praktické prekážky voľného pohybu pracovníkov; žiada jednotnú, účinnú a transparentnú politiku zameranú na požiadavky trhu práce a ekonomické trendy;

#### *Administratívne zjednodušenie a právne aspekty*

4. vzhľadom na ustanovenia zmlúv a platných právnych predpisov pripomína, že členské štáty nesú zodpovednosť za zjednodušenie administratívnych postupov týkajúcich sa výkonu voľného pohybu pracovníkov v záujme optimálneho uplatňovania tohto práva a zamedzenia neopodstatneným, zbytočným alebo zdĺhavým administratívnym postupom, ktoré obmedzujú uplatňovanie tohto práva;
5. naliehavo vyzýva Komisiu, aby s cieľom umožniť súčinnosť medzi vnútroštátnymi orgánmi podporovala proces zefektívňovania administratívnych postupov a administratívnej spolupráce;
6. je znepokojený nedostatočnou transpozíciou a vykonávaním existujúcich smerníc týkajúcich sa voľného pohybu pracovníkov, najmä smernice 2004/38/ES, pokiaľ ide o právo na vstup a pobyt pre rodinných príslušníkov z tretích krajín, a zdĺhavými administratívnymi postupmi a dodatočnými povoleniami na pobyt (pracovné povolenia, dôkazy o uspokojivom ubytovaní), ktoré sú v rozpore so smernicou 2004/38/ES;
7. vyzýva Komisiu, aby plne vykonávala svoje právomoci na základe zmlúv neustálym a komplexným monitorovaním vykonávania smernice 2004/38/ES, a to aj tým, že v prípade potreby uplatní svoje právo začať konanie vo veci porušenia právnych predpisov voči členským štátom, ktoré ich nedodržiavajú;

#### *Spojenie s ostatnými politikami*

8. poznamenáva, že právo na voľný pohyb pracovníkov nemožno vnímať izolovane od iných práv a základných zásad EÚ a že rešpektovanie európskeho sociálneho modelu a práv zaručených Európskym dohovorom o ochrane ľudských práv a základných slobôd, ako sa uvádza v Charte základných práv Európskej únie, ponúkne možnosť dôstojných pracovných miest, náležité pracovné podmienky, práva v oblasti sociálneho zabezpečenia, rovnaké zaobchádzanie, rešpektovanie rodinného života a slobodu poskytovať služby;
9. domnieva sa, že právne predpisy EÚ a členských štátov by mali byť prepojené, aby sa zamedzilo akýmkoľvek druhom prekážok v zavádzaní a využívaní práva voľného pohybu pracovníkov;

10. domnieva sa, že v záujme efektívnej realizácie všetkých politík týkajúcich sa voľného pohybu pracovníkov je nutné koordinovať opatrenia, najmä v oblasti dokončovania vnútorného trhu, koordinácie systémov sociálneho zabezpečenia, doplnkových dôchodkových práv, ochrany pracovníkov, vzdelávania a odborného vzdelávania, daňových opatrení, ako sú opatrenia na zamedzenie dvojitému zdaneniu, a nediskriminácie;
11. zastáva názor, že primerané systémy sociálnej ochrany značne uľahčujú geografickú a profesijnú mobilitu pracovníkov a že sociálne začlenenie mobilných pracovníkov a sociálna reintegrácia navrátených pracovníkov musia byť zahrnuté do politiky mobility pracovných síl;
12. zdôrazňuje, že účinné vykonávanie voľného pohybu pracovníkov vyžaduje koordinovanú činnosť zo strany európskych a vnútroštátnych orgánov s cieľom uľahčiť a zjednodušiť administratívne postupy v otázkach, ktoré nepriamo súvisia s týmto právom, ako je prevod registrácie vozidiel a lekárskeho záznamov, zamedzenie dvojitému zdaneniu, jednoznačné pravidlá na úhradu liečebných nákladov atď.;
13. domnieva sa, že malé a stredné podniky môžu pôsobiť ako iniciátor hospodárskej obnovy a rozvoja, keďže sú hlavným zdrojom tvorby pracovných miest; preto zdôrazňuje, že je potrebné, aby sa EÚ zaviazala k podpore a rozvoju malých a stredných podnikov, najmä prostredníctvom politík v oblasti práce a vzdelávacích programov;

#### *Opatrenia na podporu voľného pohybu*

14. vyzýva členské štáty, aby odstránili existujúce prechodné prekážky voľného pohybu pracovníkov pre členské štáty, ktoré pristúpili v rokoch 2004 a 2007; zastáva názor, že tieto prekážky sú kontraproduktívne a diskriminačné voči európskym občanom, a zároveň vyzýva na účinné vymożenie dodržiavania preferenčnej doložky v celej Únii;
15. vyzýva Komisiu, aby zverejnila pozitívne účinky mobility pracovnej sily pre hostiteľské i domovské krajiny a pre EÚ z hľadiska sociálno-ekonomickej a geografickej súdržnosti;
16. víta plán Komisie na zavedenie pravidelného systematického hodnotenia dlhodobej ponuky a dopytu na trhoch práce v EÚ do roku 2020, zoradeného podľa odvetví, povolání, úrovni kvalifikácie a krajín, a dôrazne odporúča, aby členské štáty koordinovali svoje politiky v oblasti práce a vzdelávania v záujme splnenia cieľov stanovených v stratégii Európa 2020, ktoré sa týkajú vytvárania pracovných miest a zamedzenia budúcim nepriamym prekážkam, ktoré môžu brániť výkonu práva na voľný pohyb;
17. vyzýva orgány na všetkých úrovniach, aby zabezpečili politickú podporu a zvýšili informovanosť o možnostiach a výhodách mobility a aby pritom zdôrazňovali koordinačnú úlohu Komisie;

#### *Služby zamestnanosti a informovanosť pracovníkov*

18. uznáva a zdôrazňuje význam verejných služieb zamestnanosti, najmä systému a siete EURES, pre podporu mobility pracovnej sily v celej EÚ tým, že poskytujú informácie o voľných pracovných miestach, vzdelávaní a odbornom vzdelávaní a o pracovných a životných podmienkach;
19. je znepokojený znížením objemu finančných prostriedkov pre poradcov siete EURES a vyzýva na prijatie záväzku k dlhodobej stratégii, ktorá sieti EURES a jej zamestnancom umožní efektívne plniť svoje úlohy;

20. domnieva sa, že by sa malo ešte viac zlepšiť poskytovanie informácií pracovníkom v EÚ o výhodách, právach a povinnostiach vyplývajúcich z mobility pracovnej sily; vyzýva Komisiu, aby koordinovala svoju činnosť s vnútroštátnymi orgánmi a aby lepšie využívala sieť EURES a on-line sieť SOLVIT na riešenie problémov;

*Zhromažďovanie zručností a vedomostí v záujme zvýšenia konkurencieschopnosti*

21. domnieva sa, že vzhľadom na nepriaznivé účinky hospodárskej krízy konkurenčný tlak na trhu práce vzrástol, v dôsledku čoho sú investície do formálneho aj neformálneho vzdelávania, odbornej prípravy, výmeny pracovných skúseností a koordinovaných činností na urýchlenie procesu mobility pracovnej sily spôsobom, ako opätovne získať komparatívnu výhodu;
22. vyjadruje uznanie Komisii za jej hlavnú iniciatívu Mládež v pohybe a za začatie realizácie Programu pre nové zručnosti a nové pracovné miesta a víta najmä pilotný projekt Tvoje prvé pracovné miesto EURES a navrhované opatrenia na vytvorenie európskeho pasu zručností;
23. domnieva sa, že zručnosti a vedomosti budú napomáhať mobilitu pracovníkov, a žiada Komisiu, aby vypracovala plán dopytu po zručnostiach a hodnotenie v polovici obdobia a dlhodobé hodnotenie týkajúce sa pracovných miest v budúcnosti;
24. zastáva názor, že pozornosť by sa nemala zameriavať len na mladých pracovníkov a že je potrebná cieľená stratégia na podporu a uľahčenie voľného pohybu rôznych kategórií pracovníkov na základe ich konkrétnych charakteristík (vek, pohlavie, zručnosti, príslušnosť k zraniteľným skupinám);
25. vyzýva členské štáty, aby upravili svoje stratégie celoživotného vzdelávania a odbornej prípravy tak, aby zodpovedali vývoju na trhu práce a aby zabezpečovali prenosné zručnosti, ktoré majú širšie uplatnenie, pokiaľ ide o geografickú oblasť a znalosti, s cieľom náležite ich prispôbiť ponuke pracovných miest;
26. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby spolupracovali na dosiahnutí vyššej porovnateľnosti učebných osnov na školách a univerzitách a vyššej miery štandardizácie európskeho vzdelávania;
27. zastáva názor, že je nutné dosiahnuť lepšiu súčinnosť medzi programami zameranými na podporu voľného pohybu študentov, osôb zapojených do odborného vzdelávania a štážistov na jednej strane a programami, ktoré sú osobitne zamerané na podporu voľného pohybu pracovníkov, na druhej strane;
28. zastáva názor, že nedostatočná znalosť jazykov (najmä v prípade dospelých osôb) aj naďalej zostáva významnou prekážkou mobility pracovných síl; vyzýva členské štáty, aby aktívne podporovali vyučovanie cudzích jazykov, a Komisiu, aby pokračovala vo svojom úsilí v tejto oblasti;
29. poveruje svojho predsedu, aby postúpil toto uznesenie Rade, Komisii a vláde a parlamentom členských štátov.

## DÔVODOVÁ SPRÁVA

Otázka migrácie pracovnej sily v rámci EÚ je už dlho vnímaná ako potenciálny problém pre nerovnováhu na vnútroštátnej úrovni z hľadiska nedostatku pracovných síl, pričom zároveň ovplyvňuje kolektívne vyjednávanie a mzdy v hostiteľských krajinách. Hoci koncept voľného pohybu pracovníkov je zahrnutý v zmluvách ako záruka na dokončenie jednotného trhu a na posilnenie skutočnej európskej identity, členským štátom bolo udelené právo zachovať na prechodné obdobia dočasné prekážky, pokiaľ ide o otvorenie pracovného trhu pre nové členské štáty.

V minulosti sa obavy vždy zameriavali na dva hlavné aspekty: početné prílevy prisťahovalcov z chudobnejších krajín prichádzajúcich do prosperujúcejších krajín a straty pracovných miest pre štátnych príslušníkov hostiteľskej krajiny alebo – v lepšom prípade – pokles v úrovni platov.

Nedávne štúdie však ukázali, že tieto obavy sa nikdy nenaplnili, a, naopak, že migrácia pracovnej sily mala priaznivý účinok na celú EÚ. Dôvodom tohto výsledku je prirodzené zblížovanie dopytu a ponuky práce, čo vysvetlilo, že niektoré pracovné miesta neboli žiadané štátnymi príslušníkmi a boli obsadzované migrujúcimi pracovníkmi. V tomto prípade bola zrejmá pridaná hodnota pre čisté bohatstvo EÚ, pretože žiadne pracovné miesta nezostali neobsadené, produktivita v členských štátoch neklesla a príjem pracovníkov, ktorí si na poskytovanie svojich služieb zvolili iný členský štát, vzrástol. Okrem toho klesla nelegálna migrácia pracovnej sily, pretože neboli dôvody na porušovanie zákonov, pričom v hostiteľských spoločnostiach sa objavili jasné známky integračných tendencií.

Hoci boli pozorované prospešné aspekty pracovnej migrácie, pri diskusii o voľnom pohybe pracovníkov je nutné zvážiť niekoľko otázok. Z údajov zverejnených v roku 2008 vyplýva, že 2,3 % občanov EÚ (11,3 miliónov osôb) má pobyt v inom členskom štáte, ako je štát, ktorého sú občanmi, a mnoho ďalších občanov si toto právo uplatní v určitej fáze svojho života. Podľa nedávneho prieskumu Eurobarometra 10 % opýtaných osôb v EÚ-27 odpovedalo, že v minulosti v určitom čase žili a pracovali v inej krajine, zatiaľ čo 17 % malo v úmysle využiť voľný pohyb v budúcnosti. To naznačuje, že migračný tok pracovníkov nezaznamenal extrémne vysoké číselné hodnoty, keďže zmena pracovných miest v rámci novej krajiny si vyžaduje ďalšie opatrenia, ktorými sa pracovníci musia zaoberať. Z bližšieho pohľadu by sa to prejavilo problémami súvisiacimi so zmenou kultúry, s prispôbovaním sa novým jazykom, s odcudzením od rodín, ku ktorým sa pripájajú aj ďalšie prekážky v súvislosti s úplným požívaním práva na voľný pohyb. Európska komisia v tejto súvislosti predložila oznámenie s názvom Potvrdenie významu voľného pohybu pracovníkov: práva a významné trendy, ktoré podáva veľmi jasný prehľad o súčasnom stave.

Vzhľadom na závery odvodené z posledného oznámenia Európskej komisie spravodajca zameriaval svoju pozornosť na prostriedky a stratégie, ktoré môžu zlepšiť situáciu a opätovne potvrdiť odhodlanie Únie posilniť právo na voľný pohyb pracovníkov.

V súvislosti s prístupom, ktorý je potrebné prijať na európskej úrovni, je dobrým začiatkom to, že voľný pohyb pracovníkov je právo, ktoré občania majú, a že v dôsledku uplatňovania tohto práva neboli zaznamenané žiadne negatívne účinky na trhoch práce. Členské štáty teda



spolu so svojimi miestnymi a regionálnymi orgánmi zohrávajú kľúčovú úlohu pri uľahčovaní uplatňovania tohto práva, pričom existujúce právne predpisy musia byť vykonávané správnym spôsobom a v plnej miere. Okrem toho je veľmi potrebné spolupracovať na zblížovaní vnútroštátnych a európskych právnych predpisov s cieľom zabezpečiť zákaz možných priamych alebo nepriamych prekážok, najmä tých, ktoré sa týkajú diskriminácie na základe štátnej príslušnosti, odmietnutia priznať práva rodinným príslušníkom, systémov sociálneho zabezpečenia a iných prekážok, ktoré môžu brániť pracovníkom voľne sa pohybovať pri hľadaní zamestnania alebo im pri tom môžu klásť prekážky.

Opatrenia navrhované v správe sú štruktúrované tak, aby riešili hlavné problémy v rámci diskusie o práve na voľný pohyb pracovníkov. Keďže zmena pracovných miest a krajín sa neodzrkadľuje len na ustanoveniach, ktorú sú súčasťou politik v oblasti práce, prvým opatrením, ktoré treba prijať, je konvergencia s ostatnými existujúcimi politikami a stratégiami, aby sa uľahčil prechod pracovníkov do hostiteľského štátu. Patria sem opatrenia prijaté v oblasti dokončovania vnútorného trhu, koordinácie systémov sociálneho zabezpečenia, doplnkových dôchodkových práv, ochrany pracovníkov, vzdelávania a odborného vzdelávania, jazykových požiadaviek, daňových opatrení, ako sú opatrenia na zamedzenie dvojitému zdaneniu, a antidiskriminačné politiky. Okrem toho, ustanovenia týkajúce sa práv rodinných príslušníkov sú rovnako dôležité ako práva, ktoré priamo súvisia s osobami, ktoré hľadajú zamestnanie, pretože odopretie týchto práv môže viesť k novým prekážkam pri hľadaní zamestnania v inom členskom štáte.

Po druhé je zrejmé, že je potrebné, aby účinkom migrácie pracovnej sily zodpovedali existujúce stratégie na európskej úrovni, najmä stratégia Európa 2020, pričom zároveň treba posilniť úlohu malých a stredných podnikov. Zapojenie malých a stredných podnikov do tejto veci má zásadný význam. Ich rozvoj poskytne viac pracovných príležitostí a ich dynamické správanie môže zabezpečiť cyklickú migráciu pracovníkov, ktorá bude nakoniec spočívať vo zvyšovaní zručností prostredníctvom praktického vzdelávania alebo účinku opätovného využitia poznatkov, ako aj zachovania konkurenčného prostredia, ktoré povedie k lepším konečným výrobkom.

Súčasná situácia a ponaučenie z finančnej krízy priniesli novú škálu možností, ako znovu oživiť hospodársku výkonnosť a zvýšiť mieru zamestnanosti. V tejto súvislosti je veľmi dôležitý prínos mobility pracovnej sily, pretože prinesie väčšiu sociálno-ekonomickú konvergenciu a tiež nepretržitú výmenu skúseností, ktorá bude prínosom tak pre zamestnávateľov, ako aj zamestnancov. Nehovoriac o tom, že cieľ vytvárania pracovných miest sa lepšie dosiahne, ak sa bude plne uplatňovať mobilita pracovnej sily.

Po tretie, spravodajca sa zameriava na význam informácií a znalostí. Spoločným trendom, ktorý možno pozorovať vo väčšine členských štátov, je neuspokojivá úroveň existujúcich informácií týkajúcich sa práv a povinností, ktoré občania potrebujú vedieť. Treba viac podporovať mobilitu pracovnej sily a informácie musia byť veľmi dobre prístupné všetkým príslušným osobám. V tomto ohľade zohrávajú rozhodujúcu úlohu európske inštitúcie a národné vlády, pretože je potrebné, aby spolupracovali a zamedzili asymetrii informácií. Keďže v štruktúre pracovných miest bol zaznamenaný meniaci sa trend, nemožno prehliadať potrebu zvyšovania zručností a zdôrazňovania úlohy vzdelávania. Spravodajca preto zaujíma jednoznačné stanovisko, pokiaľ ide o vynaloženie väčšieho úsilia na najrôznejšie vzdelávacie programy s jasným cieľom získať pracovné sily schopné reagovať na potreby a výzvy

budúcnosti. V tejto súvislosti zdôrazňuje koordináciu medzi politikami v oblasti vzdelávania a urýchlenie uznávania diplomov s cieľom zvýšiť vyhliadky na jednotný pohľad na to, ako treba pripraviť ekonomicky aktívne obyvateľstvo na zmeny a konkurenčné tlaky trhu.

V hlavnom posolstve správy sa uvádza, že pokiaľ neboli zaznamenané žiadne negatívne účinky mobility pracovnej sily, najmä po integračných vlnách v rokoch 2004 a 2007, zo sociálno-ekonomického hľadiska neexistujú dôvody na zachovanie prekážok pre vstup na nový trh práce, najmä v prípade rumunských a bulharských občanov. Vnútroštátne politiky treba priblížiť európskym stratégiám, aby sa dosiahla očakávaná úroveň z hľadiska prosperity a pokroku. Voľným pohybom pracovníkov navyše možno v čase globalizovaných trhov a demografických zmien riešiť problém výhodného pomeru medzi dopytom po pracovnej sile a jej ponukou. Na dosiahnutie tohto cieľa je nutné zamerať sa na vykonávanie existujúcich právnych predpisov, na uplatňovanie pravidiel a na podporu koordinovaných činností z hľadiska uznávania diplomov a rozvoja budúcich vzdelávacích systémov s cieľom reagovať na potreby trhu a zachovať vysokú úroveň konkurenčných výhod vo vzťahu k zručnostiam a ostatným právam, ktoré pracovníci musia uplatňovať, aby mohli bývať a vykonávať svoje povinnosti v novej krajine. Všetky zbytočné administratívne postupy, ktoré môžu oneskoriť voľný pohyb pracovníkov alebo zabrániť jeho výkonu, sa považujú za neoprávnené, a preto si vyžadujú okamžitú nápravu, pretože predstavujú záťaž, ktorá nemá žiadne hospodárske ani sociálne opodstatnenie.

Spravodajca je presvedčený, že na dôkladné pochopenie súčasnej situácie a budúceho vývoja na trhoch práce je potrebné podporiť chvályhodné úsilie Európskej komisie pri posilňovaní a podpore mobility pracovnej sily, vykonať hĺbkovejšiu analýzu s ohľadom na konania vo veci porušenia právnych predpisov voči členským štátom, ktoré ich nedodržiavajú, a s ohľadom na trendy v oblasti mobility pracovnej sily z hľadiska zručností, odvetví a geografickej oblasti a predložiť dlhodobú, komplexnú, multidisciplinárnu stratégiu mobility zameranú na analýzu a odstránenie všetkých existujúcich právnych, administratívnych a praktických prekážok voľného pohybu pracovníkov. Ekonomické dôvody pre otvorenie pracovných trhov sú v súčasnosti zrejmejšie než kedykoľvek predtým. Nadmerný protekcionizmus vo vzťahu k mobilite pracovnej sily povedie k rastúcej separácii členských štátov a k nedôvere, ktorá môže ovplyvniť výkon Európskej únie ako aktéra na celosvetovej scéne a môže oslabiť jej konkurenčné postavenie. Práve teraz je potrebné, aby členské štáty EÚ spolupracovali a spoločne rástli.