

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu podjęcia pracy w zawodzie wymagającym wysokich umiejętności”

[COM(2016) 378 final – 2016/0176 (COD)]

(2017/C 075/14)

Sprawozdawca: **Peter CLEVER**

Wniosek o konsultację	Parlament Europejski, 4.7.2016
Podstawa prawna	Artykuł 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
Wniosek o konsultację	Rada Unii Europejskiej, 20.7.2016
Podstawa prawna	Artykuł 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	22.11.2016
Data przyjęcia na sesji plenarnej	14.12.2016
Sesja plenarna nr	521
Wynik głosowania	195/0/7
(za/przeciw/wstrzymało się)	

1. Wnioski i zalecenia

1.1. W obliczu zmian demograficznych UE, aby zapewnić wzrost gospodarczy i dobrobyt, musi zadbać także o imigrację wysoko wykwalifikowanych pracowników. Sama aktywizacja krajowego potencjału rynku pracy, choć niewątpliwie ważna w kontekście polityki krajowej, tu nie wystarczy. Potrzeba raczej wspólnej europejskiej strategii pozyskiwania specjalistów, ponieważ w konkurencji światowej Europa jako całość jest w stanie zapewnić sobie lepszą pozycję niż pojedyncze państwa członkowskie.

1.2. Wspólna strategia pozyskiwania specjalistów z krajów trzecich powinna opierać się na całościowym podejściu i obejmować wszystkie istotne aspekty – od pierwszego kontaktu z pracownikiem zainteresowanym przyjazdem aż do naliczania praw emerytalnych. Należy przy tym zwrócić uwagę także na imigrantów, którzy najpierw odbędą część studiów wyższych w danym kraju. Ponadto trzeba mieć na uwadze, w jaki sposób imigracja specjalistów wpłynie na kraje pochodzenia. W tym kontekście należy wspierać dalsze rozwijanie systemów kształcenia w tych krajach.

1.3. Ważne jest ponadto osiągnięcie jak najszerzego konsensusu, tak by państwa członkowskie również utożsamiały się z tą strategią i konsekwentnie realizowały działania postanowione na unijnym szczeblu. Trzeba przy tym zadbać o ścisłe włączenie krajowych i europejskich partnerów społecznych. Konieczne jest również zapewnienie równego traktowania i niedyskryminacji przy zatrudnianiu obywateli krajów trzecich.

1.4. Głównym obszarem działania spójnej polityki w zakresie imigracji pracowników jest polityka przyjmowania imigrantów. Wspólne uregulowania mogą ułatwić obywatelom krajów trzecich dostęp do europejskich rynków pracy, ale zarazem stanowią one zawsze ingerencję w suwerenność państwa. Dlatego w tym przypadku należy zasadniczo wyważyć zalety i wady dalej idącej harmonizacji. W obecnej sytuacji pełna harmonizacja nie wydaje się ani uzasadniona, ani konieczna.

1.5. Przedłożony przez Komisję projekt nowych uregulowań dotyczących niebieskiej karty jest w aktualnych okolicznościach zbyt daleko idący, ponieważ odbiera państwom członkowskim możliwość korzystania z własnych, dostosowanych do konkretnych potrzeb dróg dostępu do pracowników wysoko wykwalifikowanych. Niemniej warto dążyć do tego, by niebieska karta w przyszłości była częściej stosowana dla dopuszczenia do państw UE wysoko wykwalifikowanej kadry z krajów trzecich. Podobnie jak amerykańska zielona karta może ona stanowić markę reklamującą UE jako docelowy region pozyskiwania imigrantów o wysokich kwalifikacjach.

1.6. Ogólnie rzecz biorąc, wniosek Komisji w sprawie nowego uregulowania niebieskiej karty należy ocenić pozytywnie, ponieważ zwiększa ona atrakcyjność niebieskiej karty jako drogi dostępu do UE, a przede wszystkim znacznie ułatwia mobilność posiadaczy tej karty już w obrębie UE. W tym kontekście na duże uznanie zasługuje stworzenie lepszych możliwości dla pobytów w celach zawodowych w innych państwach członkowskich.

1.7. Słuszne są także ułatwienia w procedurze przyznawania niebieskiej karty. Należy jednak krytycznie zastanowić się nad obniżeniem progów zarobkowych. W odniesieniu do pracowników o wysokich kwalifikacjach próg ustalony poniżej poziomu średniego dochodu jest nie do przyjęcia.

1.8. To samo dotyczy ewentualnej możliwości zastąpienia wykształcenia wyższego odpowiednim doświadczeniem zawodowym. Należy tu rozważyć ograniczenie z pięciu do trzech lat niezbędnego porównywalnego doświadczenia zawodowego i warto by podać przynajmniej wskazówki, według jakich kryteriów powinno się dokonywać oceny.

2. Kontekst – znaczenie migracji wysoko wykwalifikowanych pracowników dla Unii Europejskiej i konieczność przyjęcia europejskiej strategii pozyskiwania specjalistów

2.1. Polityce migracyjnej przyświecają rozmaite cele. Jednym z nich jest stabilizacja bazy siły roboczej w krajach szczególnie dotkniętych zmianami demograficznymi. Innym jest wzięcie na siebie odpowiedzialności społecznej na świecie, choćby poprzez przyjęcie uchodźców. **Zdając sobie sprawę ze złożoności tej tematyki, w niniejszej opinii koncentrujemy się na aspekcie imigracji wysoko wykwalifikowanych pracowników z krajów trzecich.**

2.2. Bez imigracji z państw trzecich zmiany demograficzne doprowadzą w następnych dwóch dziesięcioleciach do znacznego spadku liczby ludności UE w wieku produkcyjnym. Jednocześnie znacznie zwiększy się liczba ludzi starszych. **Taka tendencja przynosi wielkie wyzwania** dla budżetów publicznych, ponieważ mniejsza liczba osób płacących składki (netto) zostaje skonfrontowana z większą liczbą odbiorców (netto) świadczeń państwowych. Poza tym istnieje groźba niedoborów na rynku pracy.

2.3. Aby stawić czoła tym konsekwencjom przemian demograficznych, należy w pierwszej kolejności zwiększyć istniejący potencjał rynków pracy państw członkowskich UE. Trzeba przy tym podjąć intensywne starania, nastawione zwłaszcza na grupy defaworyzowane, aby pozyskać je dla rynku pracy. Także mobilność na obszarze Unii Europejskiej może w średnim okresie wnieść wkład w stabilizację bazy siły roboczej w państwach szczególnie dotkniętych zmianami demograficznymi. Nie wykorzystuje się jej jeszcze w takim stopniu, jaki byłby możliwy z prawnego i faktycznego punktu widzenia. Jednak oba te elementy w sumie nie wystarczą. **Do tego musi dojść ukierunkowana długoterminowa strategia wspierania legalnej imigracji wykwalifikowanych pracowników z państw trzecich.**

2.4. **Sytuacja na rynku pracy w państwach członkowskich UE** jest obecnie **bardzo różna**. O ile w niektórych państwach istnieją niedobory specjalistów, w innych panuje wysokie bezrobocie. Wskutek tego fundamentalnie różni się również popyt na napływową siłę roboczą i szanse na integrację imigrantów z państw trzecich. **W związku z tym również strategie migracyjne poszczególnych państw członkowskich muszą być różnie kształtowane.**

2.5. Jednocześnie potrzebna jest większa współpraca przy pozyskiwaniu wysoko wykwalifikowanych pracowników dla europejskich rynków pracy. Inaczej niż osoby o niskich kwalifikacjach mają oni bowiem również możliwość migracji do innych państw, w szczególności anglosaskich, i są przez nie werbowane, zatem Europa musi o takich pracownikach konkurować. **Tak więc np. tylko 31 % wysoko wykwalifikowanych imigrantów z państw spoza UE należących do OECD decyduje się na państwo członkowskie UE.** Głównym utrudnieniem dla imigracji wysoko wykwalifikowanych specjalistów do UE jest brak znajomości języka danego kraju. Kolejnym problemem jest to, że zwłaszcza mniejsze państwa członkowskie są często mało znane poza Europą, co sprawia, że są niesłusznie postrzegane jako mniej atrakcyjne.

2.6. W tym kontekście UE przypada ważna rola powiązania i zarazem zwiększenia skuteczności działań państw członkowskich mających na celu pozyskiwanie wysoko wykwalifikowanych pracowników z państw trzecich. Ponadto w rywalizacji o mobilnych międzynarodowo specjalistów dużym atutem jest wspólne prezentowanie się przez państwa członkowskie jako Europa. **Aby zwiększyć atrakcyjność UE jako regionu docelowego dla wysoko wykwalifikowanych migrantów z państw trzecich, potrzebna jest ukierunkowana europejska strategia pozyskiwania specjalistów**, ponieważ tylko w taki sposób UE może utrzymać i poprawić swoją pozycję w globalnej rywalizacji o wysoko wykwalifikowanych pracowników.

2.7. Powodzenie europejskiej strategii pozyskiwania specjalistów zależy jednak znacząco od tego, w jakim stopniu ma ona na względzie uwarunkowania krajowe i **na ile opowiadają się za nią państwa członkowskie UE**. W związku z tym przy odpowiednich działaniach należy zasadniczo dążyć do jak najszerszego konsensusu również w odniesieniu do potrzebnych do tego ram prawnych dotyczących migracji specjalistów.

3. Elementy europejskiej strategii pozyskiwania specjalistów

3.1. W ramach wspólnej strategii wspierania legalnej imigracji wysoko wykwalifikowanych osób należy ustalić na szczeblu europejskim działania mające na celu **kontakt ze specjalistami z państw trzecich i pośrednictwo przy ich zatrudnianiu. Europejska baza danych talentów**, na wzór EURES-u, w której mogą się zarejestrować zainteresowani imigracją specjaliści z państw trzecich, podając swoje kwalifikacje, i poprzez którą pracodawcy mogą się z nimi bezpośrednio skontaktować, wydaje się przy tym bardzo obiecującym pomysłem. Kolejnym elementem europejskiej strategii pozyskiwania specjalistów powinno być **zapewnienie oferty informacyjnej** na temat UE, właściwych przepisów imigracyjnych oraz sytuacji na rynku pracy w państwach członkowskich. Towarzyszyć temu powinny **odpowiednie ramy na rzecz mobilności** wykwalifikowanych pracowników z krajów trzecich w obrębie UE, **skoordynowana procedura uznawania kwalifikacji** zdobytych w krajach trzecich oraz zbudowanie **europejskiej kultury otwartości**, przeciwdziałającej niechęci miejscowej społeczności wobec imigrantów. Ramy te należy opracować z udziałem krajowych i europejskich partnerów społecznych.

3.2. Przy czym strategia na rzecz legalnej imigracji wysoko wykwalifikowanych pracowników z krajów trzecich nie powinna się koncentrować wyłącznie na tych, którzy przyjeżdżają do UE już z pełnym wykształceniem, ale także na tych, którzy dopiero tutaj odbędą całość lub część swoich studiów. W tym kontekście **z dużym uznaniem należy przyjąć postanowienia wprowadzone przez nową dyrektywę w sprawie pobytu obywateli państw trzecich w celu prowadzenia badań naukowych i odbycia studiów (dyrektywa (UE) 2016/801)**, dotyczące ułatwień dla działalności zarobkowej studentów oraz możliwości pozostania w kraju przez przynajmniej dziewięć miesięcy po ukończeniu studiów w celu poszukiwania pracy. Konieczne tu będzie informowanie i doradztwo na uczelniach, adresowane bezpośrednio do studentów z krajów trzecich, na temat perspektyw na rynku pracy w UE.

3.3. **Nie wolno dyskryminować** obywateli krajów trzecich, którym zezwolono na legalny pobyt w UE. Muszą oni przede wszystkim otrzymywać wynagrodzenie takie jak społeczność lokalna, stosownie do miejscowych praktyk, i mieć takie same warunki pracy.

3.4. Przy **kontaktowaniu się z odpowiednio wyszkolonymi specjalistami należy postępować bardzo ostrożnie**, ponieważ w wielu potencjalnych państwach wysyłających również istnieją niedobory wykwalifikowanych specjalistów. Nie można dopuścić tam do drenażu mózgów. Niemniej czasowa imigracja specjalistów w ramach tzw. przepływu mózgów może przyczynić się do rozwoju gospodarczego w tych krajach. W tym wypadku trzeba zadbać o to, by tymczasowy powrót do ojczyzny nie prowadził automatycznie do anulowania pozwolenia na pracę uzyskanego w danym państwie członkowskim. W każdym razie konsekwentnej strategii pozyskiwania specjalistów ze słabiej rozwiniętych krajów powinny towarzyszyć działania w zakresie pomocy rozwojowej, nastawione na to, by kraje pochodzenia wpierać m.in. w doskonaleniu ich systemów kształcenia. Polityka rozwojowa musi zostać ukierunkowana na interesy krajów pochodzenia i jej celem nie może być zwiększenie możliwości dalszej rekrutacji wysoko wykwalifikowanej siły roboczej z tych krajów.

3.5. Aby ograniczyć nielegalną imigrację, UE planuje zawarcie dalszych **ukierunkowanych partnerstw migracyjnych z ważnymi krajami pochodzenia i tranzytu**. Partnerstwa takie mają być również wykorzystywane do wspierania legalnej migracji. Jak dotąd prawie nie robi się z tego użytku w ramach partnerstw migracyjnych. Uzgodnione mogą zostać przy tym ukierunkowane działania mające na celu rozwój specjalistów w krajach partnerskich i ułatwienie imigracji do Europy, w razie potrzeby w kontyngentach. W ten sposób można również przeciwdziałać nielegalnej imigracji, ponieważ dla wielu osób zainteresowanych migracją tworzy się legalną alternatywę, która wymaga z reguły dalszego inwestowania w kształcenie, co może także mieć pozytywny wpływ na poziom edukacji w krajach pochodzenia.

4. Potrzeba i granice jednolitej polityki przyjmowania imigrantów

4.1. Polityka przyjmowania imigrantów jest ważną częścią strategii pozyskiwania specjalistów. Reguluje ona nie tylko dostęp obywateli państw trzecich do rynku pracy danego państwa członkowskiego, lecz również to, w jakim stopniu mogą oni się poruszać po UE i czy mogą zabrać ze sobą lub sprowadzić członków rodziny. Również te obszary tematyczne mają duże znaczenie dla atrakcyjności UE dla specjalistów z państw trzecich.

4.2. **Ustanowienie obowiązujących w całej UE jednakowych regulacji dotyczących przyznawania zezwoleń na pobyt** jest zawsze **poważnym naruszeniem suwerenności narodowej**. Naruszenie jest tym bardziej poważne, im dalej idąca będzie harmonizacja krajowych ram dotyczących prawa pobytu i im mniejsze pole manewru pozostaje przez to dla państw członkowskich. W związku z tym decyzję dotyczącą jednakowych kryteriów przyjęcia imigrantów musi zasadniczo poprzedzać gruntowne rozważenie zalet regulacji obowiązujących w całej UE oraz zróżnicowania potrzeb i interesów narodowych.

4.3. **Zapotrzebowanie na siłę roboczą z państw trzecich różni się bardzo w poszczególnych państwach członkowskich UE.** Art. 79 TFUE słusznie umożliwia w związku z tym opracowanie na szczeblu UE wspólnej polityki imigracyjnej, niemniej nie uchyla prawa państw członkowskich do ustanowienia krajowej polityki przyjmowania imigrantów. A to dlatego, że krajowe kryteria przyjęcia migrantów zarobkowych z państw trzecich z reguły lepiej uwzględniają specyfikę krajowych rynków pracy. Także analizy rynku pracy mogą być znaczące dla sterowania imigracją zarobkową i powinny pozostać w gestii państw członkowskich.

4.4. **Absolutnie konieczne są jednak wspólne ramy**, ponieważ gospodarki państw członkowskich UE są bardzo ściśle splecione ze sobą w obrębie jednolitego rynku europejskiego. Tak więc np. wiele przedsiębiorstw posiada zakłady produkcyjne w kilku państwach UE i sprzedaje swoje towary i usługi na obszarze całej Unii. Towarzyszą temu sytuacje, w których przedsiębiorstwa muszą w różnych państwach UE często angażować krótkoterminowo również pracowników z krajów trzecich, którzy mają specjalne kwalifikacje. Jeśli nie podlegają oni zakresowi obowiązywania dyrektywy w sprawie przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa, a posiadany przez nich dokument pobytowy nie uprawnia do podjęcia pracy w innym państwie UE, przedsiębiorstwa mają trudności z zatrudnieniem ich. Z podobnymi problemami mają do czynienia również imigranci, którzy chcą lub muszą pracować na własny rachunek w państwie UE i prowadzić działalność w kilku państwach UE. **Tę potrzebę mobilności wysoko wykwalifikowanych obywateli państw trzecich koniecznie trzeba wziąć pod uwagę.**

5. Doświadczenia z niebieską kartą UE i potrzeba reform

5.1. Wraz z innymi instrumentami niebieska karta UE jest ważnym komponentem wspólnej strategii pozyskiwania wysoko wykwalifikowanych pracowników. **Daje ona bardzo duże możliwości pozyskania specjalistów z państw trzecich**, ponieważ podobnie jak amerykańska zielona karta może stanowić narzędzie marketingowe promujące UE jako region imigracji. Poza tym ułatwia zainteresowanym imigracją wysoko wykwalifikowanym osobom ocenę ich szans na dostęp do europejskich rynków pracy, ponieważ we wszystkich państwach członkowskich UE przynajmniej pod względem struktury obowiązują te same kryteria. Dzięki temu może ona również wspierać imigrację do UE.

5.2. **Niebieska karta cieszy się jednak różnym powodzeniem w poszczególnych państwach członkowskich UE.** O ile w jednym państwie, jak np. w Niemczech, jest ona ważnym komponentem strategii pozyskiwania specjalistów, o tyle inne państwa prawie lub w ogóle nie korzystają z niej i nadal posługują się głównie krajowymi zezwoleniami na pobyt. W 2015 r. 14 600 z 16 800 przyznanych po raz pierwszy niebieskich kart zostało wydanych w Niemczech. To niemal 90-procentowy udział. W żadnym innym państwie członkowskim UE liczba ta nie przekroczyła tysiąca. W szeregu państw UE nie wydano nawet dwudziestu niebieskich kart. Zaliczają się do nich również państwa ze stosunkowo dobrą sytuacją na rynku pracy, takie jak Niderlandy i Szwecja.

5.3. Wiele państw członkowskich UE nie używa zatem niebieskiej karty jako strategicznego instrumentu do pozyskiwania wysoko wykwalifikowanych specjalistów z państw trzecich. Wskutek tego niebieska karta przyznawana zainteresowanym imigracją specjalistom z państw trzecich również nie jest postrzegana jako element wspólnej polityki imigracyjnej całej UE i nie może rozwinąć swojego potencjału. Dlatego Komisja przedstawiła wniosek o zreformowanie niebieskiej karty UE.

5.4. **Ogólnie rzecz biorąc, wniosek Komisji o przyjęcie nowych regulacji dotyczących niebieskiej karty należy ocenić pozytywnie**, ponieważ stawia on sobie za cel podjęcie ważnych obszarów tematycznych, takich jak zazębianie się z innymi krajowymi zezwoleniami na pobyt, mobilność specjalistów z państw trzecich na obszarze UE i ułatwione kryteria przyznawania karty, a jednocześnie proponuje dla nich rozwiązania. **Wskazane jest jednak wprowadzenie ważnych poprawek.**

5.5. Wniosek Komisji przewiduje, że wysoko wykwalifikowanym migrantom przyjeżdżającym z państw trzecich za pracą nie będą już przyznawane inne zezwolenia na pobyt niż niebieska karta UE. Wyjątkiem byłyby tylko szczególne grupy zawodowe, takie jak samozatrudnieni i naukowcy. Sztywność przepisów utrudnia państwom członkowskim kształtowanie polityki imigracyjnej odpowiednio do ich zapotrzebowania na specjalistów i ukierunkowane reagowanie na szczególne sytuacje niedoboru. **Absolutny zakaz innych dróg dostępu do rynku pracy dla wysoko wykwalifikowanych pracowników najemnych nie prowadzi w związku z tym do celu. Państwa członkowskie muszą raczej mieć możliwość utrzymania swoich krajowych systemów.**

5.6. **Mimo to niebieska karta musi zostać bardziej umocowana w polityce poszczególnych państw członkowskich UE w zakresie przyjmowania migrantów.** W tym celu powinno się włączyć do motywów dyrektywy zapis, w którym wezwano by państwa członkowskie do tego, by nad krajowe zezwolenia na pobyt przedkładały przyznawanie niebieskiej karty UE, jeżeli odnośny kandydat spełniałby kryteria jej przyznania. Dzięki temu pole manewru państw członkowskich nie byłoby tak mocno ograniczone, jak w przypadku zakazu innych zezwoleń. Poza tym należy zauważyć, że sukces niebieskiej karty nie może zostać osiągnięty wyłącznie odpowiednimi regulacjami w dyrektywie UE, lecz potrzeba do tego wyraźnego poparcia państw członkowskich. Niebieska karta może odnieść sukces tylko wtedy, gdy państwa członkowskie UE dostrzegą jej wartość dodaną.

5.7. Obniżenie progów zarobkowych jest wskazane, jednak wniosek Komisji idzie za daleko.

5.7.1. Dotychczasowe progi zarobkowe wynoszące co najmniej półtorakrotność przeciętnego rocznego wynagrodzenia brutto bądź jego 1,2-krotność w zawodach deficytowych mogą być przeszkodą w poszczególnych państwach UE zwłaszcza dla początkujących w zawodzie. Dlatego też obniżenie progów może być właściwym krokiem, do którego związku zawodowe odnoszą się jednak krytycznie. Zdaniem EKES-u trzeba zadbać o to, by wynagrodzenie wysoko wykwalifikowanych osób początkujących w zawodzie nie było w żadnym wypadku niższe od średniego wynagrodzenia. Przedstawiony we wniosku Komisji próg wynoszący 0,8 jest zbyt niski.

5.7.2. Ocena ta opiera się na fakcie, że obliczanie przeciętnego wynagrodzenia brutto obejmuje wszystkich zatrudnionych, a osoby wysoko wykwalifikowane powinny mieć z reguły możliwość uzyskania ponadprzeciętnych płac już w chwili rozpoczęcia pracy zawodowej przy zatrudnieniu adekwatnym do kwalifikacji. **Jeżeli w państwie członkowskim UE istnieje deficyt specjalistów, miałyby sens ustanowienie stosunkowo niskich progów zarobkowych odnoszących się do przyznania niebieskiej karty, jeśli jednak bezrobocie jest wysokie także wśród osób wykwalifikowanych, wskazane są z reguły wyższe progi.** Poza tym należy zapobiegać powstaniu wrażenia, że niebieska karta służy do sprowadzania do UE „taniej siły roboczej”. Mogłoby to również zaszkodzić niezbędnej akceptacji regulacji.

5.7.3. Poza tym należy zauważyć, że dyrektywa nadal nie reguluje jasno tego, **w jaki sposób ustalany ma być brany za podstawę przeciętny dochód**, co może mieć duży wpływ na obowiązujące ostatecznie progi zarobkowe.

5.8. Z zadowoleniem przyjmuje się planowane dalsze ułatwienia dotyczące przyznawania niebieskiej karty UE.

5.8.1. Proponowane przez Komisję **skrócenie minimalnego okresu obowiązywania** wymaganej do uzyskania niebieskiej karty UE umowy o pracę z 12 do 6 miesięcy jest właściwym krokiem, ponieważ ułatwia pracodawcom, którzy nie mają pewności co do faktycznych umiejętności wysoko wykwalifikowanego obywatela państwa trzeciego, zawarcie umowy o pracę i wspiera w ten sposób imigrację.

5.8.2. Pozytywnie należy ocenić również nadal istniejącą **możliwość zastąpienia wyższego wykształcenia odpowiednim doświadczeniem zawodowym**, przy czym opcja ta nadal powinna być fakultatywna. Należy także **przemyśleć jeszcze skrócenie wymaganego doświadczenia zawodowego z pięciu do trzech lat. W tym kontekście wskazane byłyby też przynajmniej wskazówki**, według jakich kryteriów ma nastąpić ocena, aby wykładnie dokonywane przez państwa członkowskie nie różniły się za bardzo od siebie.

5.8.3. **Rozszerzenie niebieskiej karty UE na osoby objęte ochroną z państw trzecich**, które spełniają wymogi dotyczące pozyskiwania specjalistów, jest wskazane, ponieważ dobrze wykwalifikowanym uchodźcom należy ułatwić dostęp do rynku pracy.

5.9. **Nowe regulacje dotyczące swobody poruszania się posiadaczy niebieskiej karty na obszarze UE** są ważnym krokiem.

5.9.1. Wysoko wykwalifikowani pracownicy powinni w razie potrzeby mieć możliwość również krótkoterminowego wykonywania działalności zawodowej w innych państwach członkowskich UE. W związku z tym zaproponowane przez Komisję jasne **uregulowanie pobytów w innych państwach członkowskich UE w celach zawodowych** jest ważnym krokiem we właściwym kierunku. Proponowany maksymalny okres 90 dni w przedziale 180 dni powinien zostać ponownie przedyskutowany z ekspertami mającymi praktyczną wiedzę w tym temacie.

5.9.2. Możliwość **wnoszenia o niebieską kartę po upływie roku w innym państwie członkowskim UE bez konieczności powtarzania rozległej procedury sprawdzania kwalifikacji** jest właściwym krokiem we wspieraniu mobilności na obszarze UE.

6. Polityka integracyjna jako ważna część europejskiej strategii pozyskiwania specjalistów

6.1. Aby w kontekście zmian demograficznych zagwarantować bazę specjalistów w Europie, nie wystarczy namówić do przyjazdu dostateczną liczbę specjalistów z państw trzecich. Należy im również zapewnić **dobre perspektywy integracji**, aby mogli w pełni zademonstrować swój potencjał na europejskich rynkach pracy i zdecydowali się na długoterminowy pobyt w Europie. W związku z tym z zadowoleniem przyjmuje się przedstawiony przez Komisję plan działania na rzecz integracji również w odniesieniu do migracji zarobkowej.

6.2. Każda forma pożądanego imigracji jest również przejawem odrzucenia rasizmu i ksenofobii, co jest zgodne z systemem wartości UE i stanowi wytyczną dla polityki i społeczeństwa.

6.3. To, że plan integracji uwzględnia **czas jeszcze przed przybyciem do Europy**, należy ocenić bardzo pozytywnie, ponieważ już przed przyjazdem do państwa docelowego tworzone są ważne podstawy dla skutecznej integracji. Odnosi się to w szczególności do uczenia się języka. Kursy językowe i inne szkolenia oferowane z myślą o ewentualnym przyjeździe do UE poprawiają perspektywy zawodowe w UE, a przez to i czynią atrakcyjniejszym wizerunek Unii jako regionu docelowego dla uczestników w krajach trzecich. W ten sposób szkolenia te mogą także bezpośrednio przyczynić się do promocji pozyskiwania specjalistów z krajów trzecich.

6.4. Chociaż plan integracji przewiduje indywidualne działania dotyczące osób wysoko wykwalifikowanych, takie jak bliższa współpraca przy uznawaniu zagranicznych dyplomów, jest on jednak w istocie nastawiony na inne grupy imigrantów o większych potrzebach uzyskania wsparcia. Również to jest słuszne. Wspólna strategia pozyskiwania specjalistów z państw trzecich powinna jednak, wychodząc poza istniejący plan integracji, skupiać **ukierunkowane oferty integracji dla osób wysoko wykwalifikowanych**. W związku z tym zwraca się uwagę na zalecenia Europejskiego Forum Migracji z kwietnia 2016 r.

Bruksela, dnia 14 grudnia 2016 r.

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Georges DASSIS
