



UNIA EUROPEJSKA

PARLAMENT EUROPEJSKI

RADA

**Strasburg, 5 kwietnia 2011 r.
(OR. fr)**

**2010/0110 (COD)
LEX 1181**

**PE-CONS 2/2/11
REV 2**

**CODIF 2
SOC 25
CODEC 49**

**ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY
W SPRAWIE SWOBODNEGO PRZEPLYWU PRACOWNIKÓW WEWNĄTRZ UNII
(UJEDNOLICENIE)**

ROZPORZĄDZENIE
PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) nr .../2011

z dnia 5 kwietnia 2011 r.

w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii
(ujednolicenie)

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 46,

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

po przekazaniu wniosku parlamentom krajowym,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego¹,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą²,

¹ Dz.U. C 44 z 11.2.2011, s. 170.

² Stanowisko Parlamentu Europejskiego z dnia 7 września 2010 r. (dotychczas nieopublikowane w Dzienniku Urzędowym) i decyzja Rady z dnia 21 marca 2011 r.

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Rozporządzenie Rady (EWG) nr 1612/68 z dnia 15 października 1968 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty¹ zostało kilkakrotnie znacząco zmienione². Dla zachowania przejrzystości i zrozumiałości należy je ujednolicić.
- (2) Należy zapewnić swobodny przepływ pracowników wewnątrz Unii. Osiągnięcie tego celu oznacza zniesienie wszelkiej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową pomiędzy pracownikami państw członkowskich w zakresie zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy, jak również prawo tych pracowników do swobodnego przemieszczania się wewnątrz Unii w celu wykonywania pracy najemnej, z zastrzeżeniem ograniczeń uzasadnionych względami porządku publicznego, bezpieczeństwa publicznego lub zdrowia publicznego.
- (3) Należy wprowadzić przepisy umożliwiające realizację celów określonych w art. 45 i 46 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej w zakresie swobodnego przepływu.
- (4) Swobodny przepływ stanowi podstawowe prawo pracowników i ich rodzin. Mobilność siły roboczej w Unii musi być jednym ze środków zapewniających pracownikowi możliwość poprawy warunków życia i pracy oraz ułatwienia awansu społecznego, a jednocześnie przyczyniających się do zaspokajania potrzeb gospodarczych państw członkowskich. Należy zapewnić prawo wszystkich pracowników państw członkowskich do wykonywania wybranej przez nich działalności wewnątrz Unii.
- (5) Prawo to powinno być przyznane, bez różnicy, pracownikom zatrudnionym na stałe, pracownikom sezonowym, przygranicznym oraz prowadzącym działalność w celu świadczenia usług.

¹ Dz.U. L 257 z 19.10.1968, s. 2.

² Zob. załącznik I.

- (6) Prawo swobodnego przepływu pracowników, aby mogło być wykonywane w obiektywnych warunkach wolności i godności, wymaga zapewnienia faktycznej i prawnej równości traktowania we wszystkich sprawach związanych z prowadzeniem przez nich działalności w charakterze pracowników najemnych oraz dotyczących dostępu do zasobów mieszkaniowych, a także wyeliminowania przeszkód w mobilności pracowników, w szczególności w odniesieniu do warunków integracji rodziny pracownika w państwie przyjmującym.
- (7) Zasada niedyskryminacji pracowników państw członkowskich wymaga przyznania obywatelom wszystkich państw członkowskich takiego samego pierwszeństwa w dostępie do zatrudnienia, z jakiego korzystają pracownicy krajowi.
- (8) Mechanizmy kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia, w szczególności poprzez bezpośrednią współpracę między centralnymi służbami zatrudnienia, a także między służbami regionalnymi, oraz poprzez skoordynowaną wymianę informacji, zapewniają bardziej przejrzysty obraz całego rynku pracy. Pracownicy zamierzający się przenieść powinni być również systematycznie informowani o warunkach życia i pracy.
- (9) Istnieje ścisła zależność między swobodnym przepływem pracowników, zatrudnieniem i szkoleniem zawodowym, w szczególności jeżeli celem tego ostatniego jest ułatwienie pracownikom przyjmowania ofert pracy z innych regionów Unii. Z powodu tej zależności konieczne jest, aby powstające w związku z tym problemy nie były postrzegane w oderwaniu od siebie, lecz jako wzajemnie zależne, biorąc także pod uwagę problemy dotyczące zatrudnienia w skali regionalnej. Z tego względu wysiłki państw członkowskich powinny być skierowane na koordynację ich polityki zatrudnienia,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZE ROZPORZĄDZENIE:

ROZDZIAŁ I

ZATRUDNIENIE, RÓWNOŚĆ TRAKTOWANIA I RODZINY PRACOWNIKÓW

SEKCJA 1

DOSTĘP DO ZATRUDNIENIA

Artykuł 1

1. Każdy obywatel państwa członkowskiego, bez względu na miejsce zamieszkania, ma prawo do podjęcia działalności jako pracownik najemny i prowadzenia tej działalności na terytorium innego państwa członkowskiego, zgodnie z przepisami ustawowymi, wykonawczymi i administracyjnymi dotyczącymi zatrudnienia obywateli tego państwa.
2. W szczególności przysługuje mu, na terytorium innego państwa członkowskiego, takie samo pierwszeństwo w dostępie do oferowanego zatrudnienia, z jakiego korzystają obywatele tego państwa.

Artykuł 2

Każdy obywatel państwa członkowskiego oraz każdy pracodawca prowadzący działalność na terytorium państwa członkowskiego mogą wymieniać się swoimi ofertami zatrudnienia i wnioskami o zatrudnienie, zawierać i wykonywać umowy o pracę, zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawowymi, wykonawczymi i administracyjnymi, w sposób wolny od dyskryminacji.

Artykuł 3

1. W ramach niniejszego rozporządzenia nie stosuje się przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych lub praktyk administracyjnych państwa członkowskiego, jeżeli:
 - a) ograniczają lub uzależniają one od spełnienia warunków, które nie dotyczą obywateli tego państwa, oferowanie pracy i ubieganie się o nią, dostęp do zatrudnienia i jego wykonywanie przez cudzoziemców; lub
 - b) mimo, iż mają one zastosowanie bez względu na przynależność państwową, ich wyłącznym lub głównym celem lub skutkiem jest niedopuszczanie obywateli innych państw członkowskich do oferowanego miejsca pracy.

Akapit pierwszy nie dotyczy warunków odnoszących się do znajomości języków wymaganej ze względu na charakter oferowanego miejsca pracy.

2. Przepisy lub praktyki państwa członkowskiego, o których mowa w ust. 1 akapit pierwszy, obejmują w szczególności takie przepisy lub praktyki, które:
 - a) wprowadzają obowiązek zastosowania specjalnych procedur rekrutacji cudzoziemców;
 - b) ograniczają zamieszczanie w prasie lub za pośrednictwem innych mediów ofert zatrudnienia lub uzależniają taką możliwość od spełnienia warunków innych niż te, które mają zastosowanie do pracodawców prowadzących działalność na terytorium tego państwa członkowskiego;
 - c) uzależniają dostęp do zatrudnienia, w odniesieniu do osób, które nie mieszkają na terytorium tego państwa, od spełnienia warunku rejestracji w urzędach pracy lub utrudniają rekrutację imienną pracowników.

Artykuł 4

1. Przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne państw członkowskich, które ograniczają liczbowo lub procentowo zatrudnienie cudzoziemców w przedsiębiorstwie, branży, regionie lub w skali kraju, nie mają zastosowania do obywateli innych państw członkowskich.
2. W przypadku gdy w państwie członkowskim przyznanie przedsiębiorstwu jakichkolwiek korzyści jest uzależnione od minimalnego odsetka zatrudnionych w przedsiębiorstwie pracowników krajowych, obywatele innych państw członkowskich są liczeni jako pracownicy krajowi, z zastrzeżeniem dyrektywy 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych¹.

Artykuł 5

Obywatel państwa członkowskiego, który poszukuje zatrudnienia na terytorium innego państwa członkowskiego, uzyskuje tam taką samą pomoc, jakiej biura pracy w tym państwie udzielają swoim obywatelom poszukującym zatrudnienia.

Artykuł 6

1. Nabór i zatrudnianie obywateli jednego państwa członkowskiego na stanowisko pracy w innym państwie członkowskim nie mogą być uzależnione od kryteriów zdrowotnych, zawodowych lub innych, które mają charakter dyskryminujący ze względu na przynależność państwową w porównaniu z kryteriami stosowanymi wobec obywateli innego państwa członkowskiego, zamierzających wykonywać tę samą działalność.

¹ Dz.U. L 255 z 30.9.2005, s. 22.

2. Od obywatela dysponującego imienną ofertą zatrudnienia od pracodawcy działającego na terytorium państwa członkowskiego innego niż to, którego jest obywatelem, można wymagać przejścia testu sprawdzającego umiejętności zawodowe, jeżeli pracodawca, składając swą ofertę zatrudnienia, wyraźnie tego zażąda.

SEKCJA 2

ZATRUDNIENIE

I RÓWNOŚĆ TRAKTOWANIA

Artykuł 7

1. Pracownik będący obywatelem państwa członkowskiego nie może być, na terytorium innego państwa członkowskiego, traktowany - ze względu na swą przynależność państwową - odmiennie niż pracownicy krajowi pod względem warunków zatrudnienia i pracy, w szczególności warunków wynagrodzenia, zwolnienia oraz, w przypadku utraty pracy, powrotu do pracy lub ponownego zatrudnienia.
2. Pracownik taki korzysta z takich samych przywilejów socjalnych i podatkowych, jak pracownicy krajowi.
3. Pracownik taki ma też, na tej samej podstawie i na tych samych warunkach co pracownicy krajowi, dostęp do szkolenia w szkołach zawodowych i ośrodkach doskonalenia zawodowego.
4. Wszelkie postanowienia porozumień zbiorowych lub indywidualnych lub inne zbiorowe regulacje dotyczące dostępu do zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy oraz zwolnienia są nieważne z mocy prawa w zakresie, w jakim określają warunki dyskryminujące pracowników, którzy są obywatelami innych państw członkowskich, lub upoważniają do stosowania takich warunków.

Artykuł 8

Pracownik, który jest obywatelem państwa członkowskiego i jest zatrudniony na terytorium innego państwa członkowskiego, korzysta z prawa do równego traktowania w zakresie przynależności do związków zawodowych i wykonywania praw związkowych, w tym również prawa do głosowania i zajmowania stanowisk administracyjnych i kierowniczych w związku zawodowym. Może być wyłączony z udziału w zarządzaniu instytucją prawa publicznego oraz sprawowania funkcji publicznej. Ponadto korzysta z prawa do udziału w organach reprezentacji pracowniczej w przedsiębiorstwie.

Akapit pierwszy nie narusza ustaw lub rozporządzeń w niektórych państwach członkowskich, które przewidują szerszy zakres praw dla pracowników pochodzących z innych państw członkowskich.

Artykuł 9

1. Pracownikowi, który jest obywatelem państwa członkowskiego i jest zatrudniony na terytorium innego państwa członkowskiego, przysługują wszelkie prawa i korzyści przyznawane pracownikom krajowym w sprawach mieszkaniowych, w tym również w zakresie możliwości nabycia prawa własności do lokalu, który jest mu potrzebny.
2. Pracownik, o którym mowa w ust. 1, może, na tej samej podstawie co pracownicy krajowi, wpisać się na listy osob ubiegających się o mieszkania w regionie, w którym jest zatrudniony, jeżeli takie listy istnieją, oraz korzystać z wynikających z tego korzyści i pierwszeństwa.

Członkowie jego rodziny pozostający w państwie, z którego przybył, traktowani są w tym celu jak mieszkańcy wspomnianego regionu, w zakresie, w jakim pracownicy krajowi korzystają z podobnego domniemania.

SEKCJA 3

RODZINY PRACOWNIKÓW

Artykuł 10

Dzieci obywatela państwa członkowskiego, który jest lub był zatrudniony na terytorium innego państwa członkowskiego, mają dostęp do powszechnego systemu kształcenia, nauki zawodu oraz szkolenia zawodowego na takich samych warunkach jak obywatele tego państwa, jeżeli dzieci te mieszkają na jego terytorium.

Państwa członkowskie wspierają inicjatywy pozwalające tym dzieciom na uczestniczenie we wspomnianych zajęciach w możliwie najlepszych warunkach.

ROZDZIAŁ II

KOJARZENIE OFERT ZATRUDNIENIA I WNIOSKÓW O ZATRUDNIENIE ORAZ ICH RÓWNOWAŻENIE

SEKCJA 1

WSPÓŁPRACA MIĘDZY PAŃSTWAMI CZŁONKOWSKIMI ORAZ Z KOMISJĄ

Artykuł 11

1. Państwa członkowskie lub Komisja inicjują lub wspólnie podejmują badania stanu zatrudnienia i bezrobocia, jakie uznają za niezbędne w ramach swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii.

Centralne służby zatrudnienia państw członkowskich ściśle współpracują ze sobą i z Komisją w celu podjęcia wspólnego działania w zakresie równoważenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie w Unii oraz w zakresie związanego z tym zatrudniania pracowników.

2. W tym celu państwa członkowskie wyznaczają wyspecjalizowane służby odpowiedzialne za organizację prac w dziedzinach, o których mowa w ust. 1 akapit drugi, jak również za współpracę między nimi oraz współpracę ze służbami Komisji.

Państwa członkowskie powiadamiają Komisję o wszelkich zmianach w zakresie wyznaczania tych służb, a Komisja publikuje je w celach informacyjnych w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

Artykuł 12

1. Państwa członkowskie przesyłają Komisji informacje o problemach związanych ze swobodnym przepływem i zatrudnieniem pracowników, a także informacje dotyczące sytuacji i rozwoju zatrudnienia.
2. Komisja, przy uwzględnieniu w możliwie najszerszym zakresie opinii Komitetu Technicznego, o którym mowa w art. 29 (zwanego dalej „Komitetem Technicznym”), określa sposób sporządzania informacji, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu.

3. W trybie określonym przez Komisję, przy uwzględnieniu w możliwie najszerszym zakresie opinii Komitetu Technicznego, wyspecjalizowana służba każdego z państw członkowskich przesyła wyspecjalizowanym służbom innych państw członkowskich oraz Europejskiemu Urzędowi Koordynacji, o którym mowa w art. 18, informacje dotyczące warunków życia i pracy oraz sytuacji na rynku pracy, jakie mogą się okazać przydatne dla pracowników z innych państw członkowskich. Informacje te są regularnie uaktualniane.

Wyspecjalizowane służby innych państw członkowskich zapewniają, aby informacje te były upowszechnione w szerokim zakresie, w szczególności poprzez rozpowszechnianie w urzędach pracy oraz za pomocą wszelkich środków komunikacji umożliwiających przekazanie ich zainteresowanym pracownikom.

SEKCJA 2

MECHANIZM RÓWNOWAŻENIA OFERT ZATRUDNIENIA I WNIOSKÓW O ZATRUDNIENIE

Artykuł 13

1. Wyspecjalizowana służba każdego z państw członkowskich przesyła regularnie wyspecjalizowanym służbom innych państw członkowskich oraz Europejskiemu Urzędowi Koordynacji, o którym mowa w art. 18:
- a) oferty zatrudnienia, które mogłyby zostać przyjęte przez obywateli innych państw członkowskich;
 - b) oferty zatrudnienia skierowane do państw trzecich;

- c) wnioski o zatrudnienie od osób, które w sposób formalny wyraziły chęć pracy w innym państwie członkowskim;
- d) informacje, w podziale na regiony i branże, o osobach ubiegających się o pracę, które rzeczywiście wyraziły wolę podjęcia pracy w innym państwie.

Wyspecjalizowane służby każdego z państw członkowskich niezwłocznie przekazują te informacje odpowiednim służbom i agencjom zatrudnienia.

- 2. Oferty zatrudnienia i wnioski o zatrudnienie, o których mowa w ust. 1, są podawane do wiadomości według jednolitego systemu, który zostanie ustalony przez Europejski Urząd Koordynacji, o którym mowa w art. 18, we współpracy z Komitetem Technicznym.

W razie konieczności system ten może zostać dostosowany.

Artykuł 14

- 1. Wszelkie oferty zatrudnienia w rozumieniu art. 13, przekazywane służbom zatrudnienia jednego państwa członkowskiego, są podawane do wiadomości i odpowiednio przetwarzane przez właściwe służby zatrudnienia pozostałych zainteresowanych państw członkowskich.

Służby te przekazują służbom pierwszego państwa członkowskiego konkretne i odpowiednie wnioski o zatrudnienie.

2. Właściwe służby państwa członkowskiego w rozsądnym terminie, nieprzekraczającym jednego miesiąca, odpowiadają na wnioski o zatrudnienie, o których mowa w art. 13 ust. 1 akapit pierwszy lit. c).
3. Służby zatrudnienia przyznają pracownikom będącym obywatelami państw członkowskich takie samo pierwszeństwo, z jakiego korzystają pracownicy krajowi wobec obywateli państw trzecich.

Artykuł 15

1. Czynności określone w art. 14 są wykonywane przez wyspecjalizowane służby. Jednakże w zakresie, w jakim zostały upoważnione przez służby centralne oraz w stopniu, w jakim umożliwia to organizacja służb zatrudnienia państwa członkowskiego i stosowane techniki zatrudniania:
 - a) regionalne służby zatrudnienia państw członkowskich:
 - (i) na podstawie informacji, o których mowa w art. 13, w wyniku których zostaną podjęte odpowiednie działania, dokonują bezpośredniego kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia;
 - (ii) nawiązują bezpośrednie kontakty w celu równoważenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie :
 - w przypadku imiennych ofert zatrudnienia;
 - w przypadku indywidualnych wniosków o zatrudnienie przesłanych do wyspecjalizowanej służby zatrudnienia albo do pracodawcy prowadzącego działalność na obszarze właściwości tej służby;

- w przypadku gdy działania zmierzające do równoważenia dotyczą pracowników sezonowych, którzy muszą zostać zatrudnieni najszybciej, jak to możliwe;
- b) służby właściwe miejscowo dla regionów przygranicznych dwóch lub kilku państw członkowskich regularnie wymieniają się danymi dotyczącymi ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie w swoim regionie oraz, działając zgodnie z uzgodnieniami z innymi służbami zatrudnienia tego samego państwa, dokonują bezpośredniego kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia.

W razie konieczności, służby właściwe miejscowo dla regionów przygranicznych nawiązują także współpracę i tworzą struktury świadczenia usług w celu zapewnienia:

- użytkownikom możliwie najpełniejszych informacji praktycznych o różnych aspektach mobilności, oraz
 - partnerom społecznym i gospodarczym, służbom socjalnym (w szczególności publicznym, prywatnym lub służbom użyteczności publicznej) i wszelkim zainteresowanym instytucjom — systemu skoordynowanych środków dotyczących mobilności;
- c) publiczne służby zatrudnienia specjalizujące się w niektórych zawodach lub określonych kategoriach osób nawiązują ze sobą bezpośrednią współpracę.

2. Zainteresowane państwa członkowskie przekazują Komisji listę służb, o których mowa w ust. 1, sporządzoną za wspólną zgodą; Komisja publikuje zarówno tę listę, jak i wnoszone do niej zmiany w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

Artykuł 16

Zastosowanie procedur rekrutacji stosowanych przez organy wykonawcze, przewidziane w porozumieniach zawartych między dwoma lub kilkoma państwami członkowskimi, nie jest obowiązkowe.

SEKCJA 3

ŚRODKI REGULACYJNE SŁUŻĄCE KONTROLI RÓWNOWAGI RYNKU PRACY

Artykuł 17

1. Na podstawie sprawozdania Komisji sporządzonego w oparciu o informacje przekazane przez państwa członkowskie, państwa te wraz z Komisją co najmniej raz w roku wspólnie analizują rezultaty unijnych rozwiązań dotyczących ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie.
2. Państwa członkowskie wspólnie z Komisją badają wszelkie możliwości przyznania pierwszeństwa obywatelom państw członkowskich w obejmowaniu miejsc pracy w celu zapewnienia równowagi między ofertami zatrudnienia i wnioskami o zatrudnienie w Unii. Państwa te zastosują wszelkie środki niezbędne do osiągnięcia tego celu.

3. Co dwa lata Komisja przedkłada Parlamentowi Europejskiemu, Radzie i Europejskiemu Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu sprawozdanie z wykonania przepisów rozdziału II, podsumowując informacje i dane uzyskane w wyniku przeprowadzonych analiz i badań oraz podkreślając zagadnienia przydatne dla dalszego kształtowania się unijnego rynku pracy.

SEKCJA 4

EUROPEJSKI URZĄD KOORDYNACJI

Artykuł 18

Głównym zadaniem Europejskiego Urzędu Koordynacji Równoważenia Ofert Zatrudnienia i Wniosków o Zatrudnienie (zwanego dalej „Europejskim Urzędem Koordynacji”), powołanego w ramach Komisji, jest wspieranie, na poziomie Unii, kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia. W szczególności jest on odpowiedzialny za zadania techniczne w tym zakresie, które na mocy niniejszego rozporządzenia należą do kompetencji Komisji, a zwłaszcza za udzielanie pomocy krajowym służbom zatrudnienia.

Dokonuje on syntezy informacji, o których mowa w art. 12 i 13, a także stosownych danych wynikających z analiz i badań przeprowadzonych na mocy art. 11, w sposób umożliwiający uwidocznienie informacji przydatnych do prognozowania rozwoju sytuacji na unijnym rynku pracy; informacje te są podawane do wiadomości wyspecjalizowanych służb państw członkowskich oraz Komitetu Doradczego, o którym mowa w art. 21, i Komitetu Technicznego.

Artykuł 19

1. Do kompetencji Europejskiego Urzędu Koordynacji należy w szczególności:
 - a) koordynacja praktycznych środków niezbędnych, na poziomie Unii, do kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia, a także analizowanie wynikającego z tego faktu przemieszczania się pracowników;
 - b) przyczynianie się do osiągnięcia tych celów przez wprowadzanie w życie, we współpracy z Komitetem Technicznym, wspólnych metod działania na poziomie administracyjnym i technicznym;
 - c) dokonywanie, w razie szczególnej potrzeby i we współpracy z wyspecjalizowanymi służbami, kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie, równoważonych przez te służby.
2. Europejski Urząd Koordynacji przekazuje wyspecjalizowanym służbom oferty zatrudnienia i wnioski o zatrudnienie przesłane bezpośrednio do Komisji i jest informowany o podjętych w związku z tym działaniach.

Artykuł 20

Komisja, w porozumieniu z właściwym organem każdego z państw członkowskich oraz zgodnie z warunkami i trybem postępowania, które określi na podstawie opinii Komitetu Technicznego, może organizować wizyty i delegacje urzędników innych państw członkowskich, a także przygotowywać programy szkoleń wyspecjalizowanego personelu.

ROZDZIAŁ III
ORGANY ZAPEWNIAJĄCE
ŚCISŁĄ WSPÓŁPRACĘ PAŃSTW CZŁONKOWSKICH
W SPRAWACH DOTYCZĄCYCH
SWOBODNEGO PRZEPLYWU PRACOWNIKÓW
I ICH ZATRUDNIANIA

SEKCJA 1
KOMITET DORADCZY

Artykuł 21

Komitety Doradcze są odpowiedzialne za wspieranie Komisji w badaniu kwestii wynikłych podczas stosowania Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej i środków podejmowanych w ramach jego stosowania w sprawach związanych ze swobodnym przepływem i zatrudnianiem pracowników.

Artykuł 22

Do kompetencji Komitetu Doradczego należy w szczególności:

- a) badanie problemów związanych ze swobodnym przepływem i zatrudnianiem pracowników w ramach krajowych polityk zarządzania siłą roboczą, w celu koordynowania polityki zatrudnienia państw członkowskich, co przyczyni się do rozwoju gospodarek i poprawy równowagi na rynku pracy;

- b) ogólne badanie skutków stosowania niniejszego rozporządzenia i ewentualnych dodatkowych przepisów;
- c) w stosownych przypadkach, składanie Komisji uzasadnionych wniosków o zmianę niniejszego rozporządzenia;
- d) wydawanie, na żądanie Komisji lub z własnej inicjatywy, uzasadnionych opinii w kwestiach ogólnych lub zasadniczych, w szczególności dotyczących wymiany informacji o sytuacji na rynku pracy, o przemieszczaniu się pracowników między państwami członkowskimi, o programach i środkach służących rozwojowi doradztwa i szkolenia zawodowego, które mogą przyczynić się do większej swobody w przepływie i zatrudnianiu, a także o wszelkich formach pomocy pracownikom i ich rodzinom, w tym pomocy społecznej i mieszkaniowej.

Artykuł 23

1. Komitet Doradczy składa się z sześciu członków z każdego państwa członkowskiego, z czego dwóch reprezentuje rząd, dwóch związki zawodowe a dwóch organizacje pracodawców.
2. Dla każdej z kategorii, o których mowa w ust. 1, każde państwo członkowskie powołuje jednego zastępcę członka.
3. Kadencja członków i ich zastępców trwa dwa lata. Mogą oni być powołani ponownie.

Po upływie kadencji członkowie i ich zastępcy sprawują swoje funkcje do momentu powołania nowych lub ponownego powołania dotychczasowych członków i ich zastępców.

Artykuł 24

Członkowie Komitetu Doradczego i ich zastępcy są powoływani przez Radę, która, wybierając przedstawicieli związków zawodowych i organizacji pracodawców dokłada wszelkich starań w celu zapewnienia zrównoważonej reprezentacji różnych odpowiednich sektorów gospodarki.

Lista członków i ich zastępców jest publikowana przez Radę w celach informacyjnych w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

Artykuł 25

Komitetowi Doradczemu przewodniczy członek Komisji lub jego przedstawiciel. Przewodniczący nie uczestniczy w głosowaniach. Komitet zbiera się co najmniej dwa razy w roku. Posiedzenia są zwoływane przez przewodniczącego z jego własnej inicjatywy lub na wniosek co najmniej jednej trzeciej członków.

Obsługę sekretariatu zapewniają służby Komisji.

Artykuł 26

Przewodniczący może zaprosić do udziału w posiedzeniach, w charakterze obserwatorów lub ekspertów, osoby lub przedstawicieli podmiotów o dużym doświadczeniu w dziedzinie zatrudniania i przemieszczania się pracowników. Przewodniczącego mogą wspomagać doradcy techniczni.

Artykuł 27

1. Opinia Komitetu doradczego jest ważna, jeżeli została wydana przy udziale co najmniej dwóch trzecich członków Komitetu Doradczego.
2. Opinie muszą zawierać uzasadnienie i są przyjmowane bezwzględną większością ważnie oddanych głosów; poglądy mniejszości, na jej wniosek, są dołączone do opinii na piśmie.

Artykuł 28

Komitet Doradczy opracowuje regulamin określający metody jego pracy, który wchodzi w życie po zatwierdzeniu przez Radę, po uprzednim zasięgnięciu przez nią opinii Komisji. Wejście w życie wprowadzonej przez Komitet ewentualnej zmiany regulaminu następuje w tym samym trybie.

SEKCJA 2

KOMITET TECHNICZNY

Artykuł 29

Do kompetencji Komitetu Technicznego należy wspomaganie Komisji w przygotowywaniu, promowaniu i śledzeniu postępów wszelkich prac i środków technicznych w celu wykonania niniejszego rozporządzenia i ewentualnych dodatkowych przepisów.

Artykuł 30

Do kompetencji Komitetu Technicznego należy w szczególności:

- a) promowanie i usprawnianie współpracy pomiędzy zainteresowanymi administracjami państw członkowskich we wszystkich kwestiach technicznych dotyczących swobodnego przepływu i zatrudniania pracowników;
- b) ustalanie trybu postępowania przy organizacji wspólnych działań zainteresowanych administracji;
- c) ułatwianie gromadzenia przydatnych dla Komisji informacji oraz wykonywanie analiz i badań przewidzianych w niniejszym rozporządzeniu, a także wspieranie wymiany informacji i doświadczeń między zainteresowanymi administracjami;
- d) badanie, na poziomie technicznym, harmonizacji kryteriów, według których państwa członkowskie dokonują oceny swoich rynków pracy.

Artykuł 31

- 1. Komitet Techniczny składa się z przedstawicieli rządów państw członkowskich. Każdy rząd powołuje na członka Komitetu Technicznego jednego z członków, którzy reprezentują go w Komitecie Doradczym.
- 2. Każdy rząd powołuje zastępcę członka spośród pozostałych swoich przedstawicieli będących członkami lub zastępcami członków Komitetu Doradczego.

Artykuł 32

Komitetowi Technicznemu przewodniczy członek Komisji lub jego przedstawiciel. Przewodniczący nie uczestniczy w głosowaniach. Przewodniczącego oraz członków Komitetu mogą wspomagać doradcy techniczni.

Obsługę sekretariatu zapewniają służby Komisji.

Artykuł 33

Wnioski i opinie wydawane przez Komitet Techniczny są przedkładane Komisji, o czym informowany jest Komitet Doradczy. Na wniosek członków Komitetu Doradczego, do każdego wniosku lub opinii są dołączane pisemne oświadczenia przedstawiające ich poglądy.

Artykuł 34

Komitet Techniczny opracowuje regulamin ustalający metody jego pracy, który wchodzi w życie po zatwierdzeniu przez Radę i po uprzednim zasięgnięciu przez nią opinii Komisji. Wejście w życie ewentualnej zmiany regulaminu wprowadzonej przez Komitet następuje w tym samym trybie.

ROZDZIAŁ IV

PRZEPISY KOŃCOWE

Artykuł 35

Regulaminy Komitetu Doradczego i Komitetu Technicznego mające zastosowanie w dniu 8 listopada 1968 r., pozostają w mocy.

Artykuł 36

1. Niniejsze rozporządzenie nie narusza postanowień Traktatu ustanawiającego Europejską Wspólnotę Energii Atomowej w zakresie prawa podejmowania pracy przez osoby posiadające kwalifikacje w dziedzinie energii jądrowej, ani jakichkolwiek przepisów wydanych w celu wykonania tego traktatu.

Niniejsze rozporządzenie stosuje się jednak do kategorii pracowników, o której mowa w pierwszym akapicie, a także do członków ich rodzin w takim zakresie, w jakim ich sytuacja prawna nie została uregulowana w traktacie lub we wspomnianych powyżej przepisach.

2. Niniejsze rozporządzenie nie narusza przepisów wydanych zgodnie z art. 48 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.
3. Niniejsze rozporządzenie nie narusza zobowiązań państw członkowskich wynikających ze szczególnych stosunków lub przyszłych umów z niektórymi krajami lub terytoriami pozaeuropejskimi, opartych na więzach instytucjonalnych istniejących w dniu 8 listopada 1968 r. lub wynikających z umów, istniejących w dniu 8 listopada 1968 r. z niektórymi krajami lub terytoriami pozaeuropejskimi, opartych na więzach instytucjonalnych, które między nimi istniały.

Pracownicy z tych krajów lub terytoriów, którzy zgodnie z niniejszym przepisem wykonują pracę najemną na terytorium jednego z tych państw członkowskich, nie mogą powoływać się na przepisy niniejszego rozporządzenia na terytorium pozostałych państw członkowskich.

Artykuł 37

Państwa członkowskie przekazują Komisji w celach informacyjnych teksty umów, konwencji lub porozumień na temat siły roboczej zawartych między nimi w okresie między ich podpisaniem i wejściem w życie.

Artykuł 38

Komisja przyjmuje środki wykonawcze niezbędne do wykonania niniejszego rozporządzenia. W tym celu działa w ścisłej współpracy z centralnymi organami państw członkowskich.

Artykuł 39

Wydatki administracyjne Komitetów Doradczego i Technicznego są uwzględnione w budżecie ogólnym Unii Europejskiej w sekcji dotyczącej Komisji.

Artykuł 40

Niniejsze rozporządzenie stosuje się do państw członkowskich oraz ich obywateli, nie naruszając art. 2 i 3.

Artykuł 41

Rozporządzenie (EWG) nr 1612/68 traci moc.

Odesłania do uchylonego rozporządzenia odczytuje się jako odesłania do niniejszego rozporządzenia, zgodnie z tabelą korelacji zawartą w załączniku II.

Artykuł 42

Niniejsze rozporządzenie wchodzi w życie dwudziestego dnia po jego opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

Niniejsze rozporządzenie wiąże w całości i jest bezpośrednio stosowane we wszystkich państwach członkowskich.

Sporządzono w Strasburgu

W imieniu Parlamentu Europejskiego
Przewodniczący

W imieniu Rady
Przewodniczący

ZAŁĄCZNIK I

Uchylone rozporządzenie i wykaz jego kolejnych zmian

Rozporządzenie Rady (EWG) nr 1612/68

(Dz.U. L 257 z 19.10.1968, s. 2)

Rozporządzenie Rady (EWG) nr 312/76

(Dz.U. L 39 z 14.2.1976, s. 2)

Rozporządzenie Rady (EWG) nr 2434/92

(Dz.U. L 245 z 26.8.1992, s. 1)

Dyrektywa 2004/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady

Jedynie art. 38 ust. 1

(Dz.U. L 158 z 30.4.2004, s. 77)

ZAŁĄCZNIK II

Tabela korelacji

Rozporządzenie (EWG) nr 1612/68	Niniejsze rozporządzenie
część I	rozdział I
tytuł I	sekcja 1
art. 1	art. 1
art. 2	art. 2
art. 3 ust. 1 akapit pierwszy	art. 3 ust. 1 akapit pierwszy
art. 3 ust. 1 akapit pierwszy tiret pierwsze	art. 3 ust. 1 akapit pierwszy lit. a)
art. 3 ust. 1 akapit pierwszy tiret drugie	art. 3 ust. 1 akapit pierwszy lit. b)
art. 3 ust. 1 akapit drugi	art. 3 ust. 1 akapit drugi
art. 3 ust. 2	art. 3 ust. 2
art. 4	art. 4
art. 5	art. 5
art. 6	art. 6

Rozporządzenie (EWG) nr 1612/68	Niniejsze rozporządzenie
tytuł II	sekcja 2
art. 7	art. 7
art. 8 ust. 1	art. 8
art. 9	art. 9
tytuł III	sekcja 3
art. 12	art. 10
część II	rozdział II
tytuł I	sekcja 1
art. 13	art. 11
art. 14	art. 12
tytuł II	sekcja 2
art. 15	art. 13
art. 16	art. 14
art. 17	art. 15
art. 18	art. 16
tytuł III	sekcja 3
art. 19	art. 17

Rozporządzenie (EWG) nr 1612/68	Niniejsze rozporządzenie
tytuł IV	sekcja 4
art. 21	art. 18
art. 22	art. 19
art. 23	art. 20
część III	rozdział III
tytuł I	sekcja 1
art. 24	art. 21
art. 25	art. 22
art. 26	art. 23
art. 27	art. 24
art. 28	art. 25
art. 29	art. 26
art. 30	art. 27
art. 31	art. 28
tytuł II	sekcja 2
art. 32	art. 29
art. 33	art. 30

Rozporządzenie (EWG) nr 1612/68	Niniejsze rozporządzenie
art. 34	art. 31
art. 35	art. 32
art. 36	art. 33
art. 37	art. 34
część IV	rozdział IV
tytuł I	---
art. 38	---
art. 39	art. 35
art. 40	---
art. 41	---
tytuł II	---
art. 42 ust. 1	art. 36 ust. 1
art. 42 ust. 2	art. 36 ust. 2
art. 42 ust. 3 akapit pierwszy tiret pierwsze i drugie	art. 36 ust. 3 akapit pierwszy
art. 42 ust. 3 akapit drugi	art. 36 ust. 3 akapit drugi
art. 43	art. 37

Rozporządzenie (EWG) nr 1612/68	Niniejsze rozporządzenie
art. 44	art. 38
art. 45	---
art. 46	art. 39
art. 47	art. 40
---	art. 41
art. 48	art. 42
---	załącznik I
---	załącznik II