

## I

(Rezolucje, zalecenia i opinie)

## OPINIE

## EUROPEJSKI KOMITET EKONOMICZNO-SPOŁECZNY

498. SESJA PLENARNA EKES-U W DNIACH 29–30 KWIETNIA 2014 R.

**Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie międzypokoleniowych i międzykulturowych środków wspierania integracji społecznej młodych obywateli UE podejmujących pracę w innym państwie członkowskim (opinia z inicjatywy własnej)**

(2014/C 311/01)

Sprawozdawca: **Renate HEINISCH**

Dnia 19 września 2013 r. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny postanowił, zgodnie z art. 29 ust. 2 regulaminu wewnętrznego, sporządzić opinię z inicjatywy własnej w sprawie

*międzypokoleniowych i międzykulturowych środków wspierania integracji społecznej młodych obywateli UE podejmujących pracę w innym państwie członkowskim*

(opinia z inicjatywy własnej).

Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 7 kwietnia 2014 r.

Na 498. sesji plenarnej w dniach 29–30 kwietnia 2014 r. (posiedzenie z 30 kwietnia) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 187 do 2 – 9 osób wstrzymało się od głosu – przyjął następującą opinię:

## 1. Wnioski i zalecenia

1.1 Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (EKES) odnotowuje, że coraz większa mobilność młodych obywateli UE, która jest istotnym i pożądanym sposobem korzystania z jednej z podstawowych wolności Unii Europejskiej, coraz częściej wynika z konieczności. Przyczynia się ona do złagodzenia krytycznej sytuacji na rynku pracy krajów pochodzenia i krajów przyjmujących. Młodzi pracownicy migrujący wnoszą wkład w rozwój gospodarczy i społeczny kraju przyjmującego oraz bogactwo niematerialne, a mianowicie różnorodność stwarzającą nowe szanse dla przedsiębiorstw i społeczeństwa.

1.2 Młodzi pracownicy migrujący korzystają z dostępnych możliwości zawodowych, lecz pomimo pomyślnej integracji w miejscu pracy kraju przyjmującego ich pozazawodowa integracja społeczna w nowym otoczeniu stwarza nowe wyzwania dla społeczeństwa. Młodzi obywatele UE, którzy pracują w innym państwie członkowskim niż ich kraj pochodzenia, stanowią niejednorodną grupę. Wszyscy oni mają prawo do wsparcia na etapie integracji, zwłaszcza osoby posiadające bardziej ograniczone kompetencje językowe i środki finansowe.

1.3 EKES jest zdania, że z myślą o udziale w życiu społecznym należy poświęcić większą uwagę specyficznym potrzebom i trudnościom młodych obywateli UE, którzy podjęli pracę w innym państwie członkowskim i przebywają w tym kraju przyjmującym nie tylko tymczasowo. W przeciwnym razie zarówno zainteresowani, jak i kraje przyjmujące mogą napotkać poważne problemy.

1.4 EKES przestrzega instytucje UE i państwa członkowskie przed wzrostem ksenofobii i rasizmu w stosunku do mniejszości i imigrantów oraz wnosi o przedsięwzięcie zdecydowanych działań przeciwko tym zachowaniom i upowszechniającym je grupom.

1.5 EKES apeluje, by za pomocą intensywniejszego dialogu i wymiany doświadczeń Komisja Europejska wsparła państwa członkowskie w ich staraniach o skuteczniejszą politykę integracyjną na rzecz tych grup młodych migrantów UE, którzy znaleźli już pracę w innym państwie członkowskim. Z myślą o tym Komitet liczy na wzmocnienie programów finansowanych w ramach inicjatywy „Twoja pierwsza praca z EURES-em”.

1.6 Integracja jest procesem o charakterze społecznym, który odbywa się w ramach relacji poszczególnych osób i grup i przebiega w dwóch kierunkach, gdyż uczestniczą w nim zarówno imigranci, jak i społeczeństwo przyjmujące.

1.7 Komisja Europejska powinna w pierwszej kolejności ułatwić wymianę dobrych praktyk i sporządzić dokumentację na temat sprawdzonych koncepcji i praktyk, by wesprzeć młodych pracowników migrujących w ich dążeniu do integracji społecznej. W ramach „kultury otwartości” różnych krajów można by uznać i określić zwłaszcza znaczenie międzykulturowych i międzypokoleniowych strategii i projektów, które są bardzo obiecującym mechanizmem wsparcia.

1.8 UE przyjęła nowe instrumenty przeciwko dyskryminacji obywateli europejskich korzystających z prawa do swobodnego przemieszczania się. Instrumenty te powinny zostać skutecznie wdrożone na poziomie krajowym, jako że społeczeństwo pozwalające na dyskryminację imigrantów nie może być uznane za integracyjne.

1.9 Komisja powinna udostępnić państwom członkowskim ten zbiór sprawdzonych koncepcji i projektów, zalecając, by je twórczo naśladowały. Trzeba zwrócić się do państw członkowskich, by przekazały Komisji Europejskiej informacje o przedsięwziętych już przez różne podmioty skutecznych środkach w celu rozwinięcia dokumentacji i, tym samym, pogłębienia wymiany doświadczeń.

1.10 EKES zaleca Komisji, by następnym krokiem było sprawdzenie, czy istnieją inne możliwości odpowiedniego działania i jak można by je zrealizować. Komisja powinna zwłaszcza rozwinąć koncepcję tego, w jaki sposób można by wykorzystać i wesprzeć sprawdzone i nowatorskie strategie oraz praktyki w ramach istniejących programów, platform, funduszy i inicjatyw UE.

1.11 EKES proponuje Komisji, by wspierała działania partnerów społecznych i społeczeństwa obywatelskiego, którzy odgrywają ważną rolę w integracji poprzez przyjmowanie przybywających imigrantów i poprzez ich angażowanie.

1.12 EKES jest zdania, że Komisja Europejska powinna położyć nacisk na to, by młodzież w ramach swych organizacji społeczeństwa obywatelskiego została odpowiednio włączona w istotny proces planowania i podejmowania decyzji w tej dziedzinie. Chodzi o to, by za pośrednictwem tych organizacji można było odpowiednio wyrazić potrzeby i trudności grupy docelowej i skutecznie im zaradzić.

1.13 Na partnerach społecznych i na samych przedsiębiorstwach, które zatrudniają młodych cudzoziemców, spoczywa bez wątpienia duża odpowiedzialność. EKES oczekuje więc ich większego zaangażowania w opracowywanie programów na rzecz integracji, lepiej odpowiadających potrzebom młodych pracowników.

## 2. Wprowadzenie

2.1 Młodzi obywatele UE są coraz bardziej mobilni i wielu z nich wyjeżdża z kraju ojczystego, często z powodu dramatycznej sytuacji na rynku pracy (lecz niekoniecznie wyłącznie z tego powodu), by znaleźć miejsce pracy w innym państwie członkowskim UE. W ten sposób korzystają ze swojego podstawowego prawa do swobodnego przepływu w obrębie Unii i wynikających z niego szans, a także realizują cel większej mobilności pracowników w UE. Mają oni taki sam status prawny jak obywatele kraju przyjmującego, lecz muszą też stawić czoła szczególnym wyzwaniom i mają specyficzne potrzeby.

2.2 Młodzi obywatele UE, którzy pracują w innym państwie członkowskim niż ich kraj pochodzenia, stanowią niejednorodną grupę. Są to zarówno naprawdę dobrze wykształceni, dynamiczni i kreatywni młodzi ludzie, jak i tacy o niskim wykształceniu i przeżywający trudności finansowe, którzy podejmują odważny krok w poszukiwaniu przyszłości poza swoim krajem ojczystym. Przede wszystkim ta ostatnia grupa napotyka większe trudności ze zintegrowaniem się, ponieważ często nie posiada wystarczających umiejętności językowych ani środków finansowych, aby stworzyć sobie silną pozycję społeczną w kraju przyjmującym.

2.3 Konieczna jest zatem dobra integracja społeczna tych młodych ludzi, aby umożliwić aktywne uczestniczenie w rzeczywistości społecznej kraju przyjmującego, która w momencie przyjazdu nie jest im dobrze znana – chodzi tu o korzystanie z ważnych aspektów obywatelstwa w nowym otoczeniu.

2.4 Poprzez swoje działanie „Twoja pierwsza praca z EURES-em” opracowane w ramach inicjatywy przewodniej „Mobilna młodzież” i inicjatywy „Szanse dla młodzieży”, Komisja Europejska propaguje mobilność zawodową ludzi młodych z myślą o realizacji wyznaczonego w strategii „Europa 2020” celu osiągnięcia wskaźnika zatrudnienia w wysokości 75 % oraz z myślą o poprawie funkcjonowania europejskich rynków pracy.

2.5 Niniejsza opinia z inicjatywy własnej dotyczy traktowanych dotychczas jako drugorzędne trudności w integracji społeczno-kulturowej w nowym otoczeniu, polegającej na jak najszerzym udziale w społeczeństwie przyjmującym. EKES uważa jednocześnie, że w następnej opinii należy zbadać koszty społeczne i inne następstwa, którym muszą sprostać kraje i regiony pochodzenia w związku z mobilnością pracowników i migracją, zwłaszcza młodych ludzi.

2.6 Opinia ta ma zwiększać świadomość tego istotnego aspektu integracji młodych unijnych pracowników migrujących zarówno w krajach przyjmujących i w krajach pochodzenia, jak i na szczeblu UE. Podkreśla się też pilną potrzebę podjęcia odpowiednich działań, aby na podstawie porównań poszczególnych rozwiązań i szczególnych doświadczeń opracować w państwach członkowskich oparte na dowodach koncepcje zorientowane na sukces, a także zapewnić ich wsparcie ze strony Unii.

2.7 Państwa i przedsiębiorstwa przyjmujące częściowo oferują już całkiem skuteczne środki wspierające, które koncentrują się jednak przede wszystkim na aspektach związanych z miejscem pracy. Raczej w wyjątkowych przypadkach towarzyszą im koncepcje ogólnej „kultury otwartości”. W ramach programu „Twoja pierwsza praca z EURES-em” wspiera się organizowane przez pracodawców programy integracyjne dla młodych pracowników (kursy językowe, szkolenia łączone z pomocą administracyjną oraz wsparcie w zakresie przeprowadzki). Powszechnie brakuje jeszcze odpowiednich strategii, struktur, metod i doświadczeń, pozwalających skutecznie pomagać młodym ludziom w ich integracji społecznej i kulturowej w kraju przyjmującym, poprzez udzielanie im wsparcia, ale i poprzez zapewnianie przydatnych impulsów do rozwoju.

2.8 Odpowiednie koncepcje i środki powinny opierać się na podejściu międzypokoleniowym i międzykulturowym. Mogą one wnieść istotny wkład w integrację i korzystanie z obywatelstwa UE w kraju przyjmującym. Należy przy tym w jak największym stopniu wykorzystać wiedzę i doświadczenie starszego pokolenia. W szczególności już skutecznie zintegrowani migranci z różnych krajów pochodzenia, dzięki swoim różnorodnym korzeniom kulturowym, mogą wnieść wkład w postaci innowacyjnych elementów wzajemnego wsparcia i zróżnicowanych form solidarności.

2.9 Nieskuteczna integracja społeczna oraz brak uznania dla tożsamości i szczególnych potrzeb tych młodych ludzi może doprowadzić do destrukcyjnych problemów zarówno dla nich, jak i dla społeczeństwa przyjmującego. Zawiedzione nadzieje i nowe zagrożenie perspektyw prowadzi często do utraty pierwotnie pozytywnego nastawienia do kraju goszczącego, a nawet mogą przerodzić się w agresywne i radykalne postawy i zachowania.

2.10 Dlatego też należy tym młodym ludziom przekazać przesłanie „jesteście dla nas wartościowi i mile widziani, będziemy wam pomagać”, aby zapobiec wrażeniu, że „jesteście problemem i nam przeszkadzacie”. Wreszcie należy zapobiec sytuacji, gdy kompetentni i zmotywowani młodzi ludzie w swojej frustracji wyemigrują do krajów trzecich, a tym samym z Unii Europejskiej.

### 3. Wyzwania i trudności młodych ludzi w obcym kraju

3.1 Nawet jeśli już istnieją w Unii Europejskiej dobre systemy doradztwa i wsparcia w poszukiwaniu pracy dla młodzieży – jak np. „Mobilna młodzież”, EURES, europejski portal mobilności zawodowej itp. – a kraje przyjmujące opracowały liczne środki w tej dziedzinie, to programy te skupiają się głównie, jeśli nie wyłącznie, na aspektach związanych z polityką rynku pracy lub miejscem pracy. Pozostałe różnorodne aspekty życia, trudności i szczególne potrzeby młodzieży w dużej mierze nie są uwzględniane, bądź też nie ma (wystarczających) ofert wsparcia.

3.2 Dla nowo przybyłych do kraju przyjmującego poważnym utrudnieniem jest fakt, że nie są oni na początku zaznajomieni ze strukturami i procesami publicznymi i nie rozumieją zwyczajów społecznych i lokalnej kultury lub też rozumieją je niewystarczająco. W powiązaniu z częstymi problemami językowymi znacznie utrudnia to dostęp do praw i usług publicznych oraz niesie ze sobą niebezpieczeństwo dyskryminacji ekonomicznej i społecznej, szczególnie w życiu pozazawodowym.

3.3 Trudności w życiu codziennym mogą pojawić się w kontekście zakwaterowania, dostępu do ogólnych i specjalnych usług np. w dziedzinie opieki zdrowotnej i ochrony socjalnej, a także w przypadku szerokiego zakresu innych potrzeb życiowych, w tym spędzania czasu wolnego i praktykowania swego wyznania. Trudności te dotyczą wszystkich pracowników przebywających w kraju innym niż kraj pochodzenia.

3.4 Niewystarczający lub utrudniony udział w życiu społecznym niesie ze sobą ryzyko izolacji. Zaczyna się ona w całkiem zwyczajnych sytuacjach życiowych, a kończy na doświadczeniu odrzucenia, dyskryminacji i dystansu społecznego. Może mieć poważne konsekwencje psychiczne, a nawet prowadzić do poczucia społecznego i emocjonalnego osamotnienia. Jest to szczególnie trudne dla tych młodych ludzi, ponieważ nie mogą oni liczyć na dawne sieci społeczne, takie jak na przykład rodzina, krąg przyjaciół czy grupa rówieśników.

3.5 Bardzo ważnym sposobem na udaną integrację społeczną w społeczeństwie przyjmującym jest skuteczny udział w ogólnym życiu społecznym poprzez uczestnictwo w działalności społecznej, politycznej, kulturalnej, sportowej czy nawet wyznaniowej, np. w klubach, związkach, stowarzyszeniach, partiach i związkach zawodowych. Często istnieją jednak różnorodne bariery dla bezproblemowego uczestnictwa zagranicznej młodzieży; brakuje ponadto niezbędnych zachęt i działań wprowadzających. Może to z łatwością doprowadzić do niematerialnego zubożenia młodych migrantów, co może mieć równie fatalne skutki.

3.6 W tym celu EKES uważa za niezbędne wzmocnienie sieci EURES, dotychczas wykazującej braki nie tylko z punktu widzenia kojarzenia ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia, lecz również pod względem wsparcia integracji zawodowej i społecznej. Ten ostatni aspekt ma szczególne znaczenie wobec niedawnego rozszerzenia sieci EURES na osoby odbywające praktykę i przyuczające się do zawodu, pozwala to bowiem przewidywać, że coraz młodsze osoby będą uczestniczyły w procesach mobilności europejskiej.

3.7 Istotny wkład w rozwój programów na rzecz integracji mogłaby wnieść współpraca między państwem przyjmującym a państwem pochodzenia, co dzięki całościowemu podejściu umożliwiłoby „świadomą migrację”, sprzyjając tworzeniu transgranicznych sieci międzykulturowych, bliższych młodym ludziom migrującym za pracę.

#### **4. Ważne dziedziny z punktu widzenia ochrony i wsparcia młodych pracowników migrujących**

4.1 Dla młodych pracowników migrujących poza środowiskiem pracy bardzo korzystne jest wsparcie ich potrzeby tworzenia sieci kontaktów. Może się to odbywać poprzez ustrukturyzowaną komunikację lub organizację lokalnych lub regionalnych imprez, pozwalających inicjować lub wspierać wymianę doświadczeń, wzajemnych informacji o prawach i obowiązkach, trudnościach i trudnych sytuacjach, możliwych rozwiązaniach itp. Media społeczne mają do odegrania ważną rolę w budowaniu nowych sieci relacji międzyludzkich.

4.2 Ponieważ młodzi pracownicy migrujący są w przeważającej mierze wysoce zmotywowani i pełni inicjatywy, należy im przedstawić szeroki wachlarz prostych możliwości i sposobów na opracowanie i wdrożenie własnych przedsiębiorczych projektów. Mogliby oni uzyskać przy tym wsparcie doświadczonych starszych osób, zwłaszcza jeśli chodzi o możliwości rynkowe, warunki techniczno-administracyjne, finansowanie, rekrutację personelu itp. W kontekście społeczno-gospodarczym kraju przyjmującego.

4.3 Złożona tematyka pozazawodowego uczestnictwa i integracji młodych pracowników zagranicznych ma istotne znaczenie, lecz pozostaje w dużym stopniu zaniedbaną dziedziną, w której należy podjąć konieczne środki wspierające. Nie wystarczy, by młodzi ludzie na kursach językowych nauczyli się podstaw języka kraju przyjmującego lub opanowali język zawodowy w miejscu pracy.

4.4 Aby odnaleźć się w nowym otoczeniu, zadbać o potrzeby osobiste oraz aktywną integrację ze społeczeństwem, potrzeba o wiele więcej. W szczególności konieczne są rzetelne informacje, odpowiednia orientacja, doświadczenie w posługiwaniu się językiem w wielu konkretnych sytuacjach życiowych, a także stałe zaufane wsparcie osobiste w przypadku niepowodzeń i rozczarowań.

4.5 Doradztwo i wsparcie są decydujące m.in. podczas poszukiwania mieszkania, w konfliktach w miejscu zamieszkania, przy ogólnej organizacji codziennego życia, w kwestiach finansowych i podatkowych, przy planowaniu dalszego kształcenia, w działalności społecznej, kulturalnej, wyznaniowej lub sportowej, przy organizowaniu czasu wolnego, a także przy korzystaniu z praw obywatelskich i zaangażowaniu politycznym. We wszystkich tego rodzaju przypadkach bardzo cenną pomoc mogą zaoferować inni młodzi cudzoziemcy oraz rodacy z dłuższym doświadczeniem w kraju przyjmującym, a także starsi obywatele kraju przyjmującego, którzy pragną udzielić wsparcia z pobudek osobistych.

4.6 Podczas projektowania środków wspierających i doradczych należy wyróżnić rozwiązania dla bardzo odmiennych trudności i potrzeb. W pierwszej kolejności chodzi przede wszystkim o początkowe trudności natury prawnej, materialnej lub technicznej, które można w miarę łatwo pokonać dzięki odpowiedniej pomocy. O wiele trudniejsze jest jednak przezwyciężenie przeszkód w procesie integracji społecznej, co może wymagać długoterminowego i rzetelnego wsparcia.

4.7 W trudnych sytuacjach decyzyjnych lub konfliktowych ważną rolę mogą odegrać osoby kontaktowe dla młodych imigrantów – pewnego rodzaju opiekunowie lub mentorzy – czy też doradcy z programu EURES, których mogą poprosić o radę i z którymi mogą nawiązać relacje oparte na zaufaniu. Decydujące jest, by takie osoby z jednej strony posiadały doświadczenie międzykulturowe, a tym samym niezbędne zrozumienie sytuacji, a z drugiej strony potrafiły się skutecznie komunikować oraz były zdolne do udzielenia pomocy prowadzącej do uzyskania samodzielności.

## 5. Wykonawcy i podmioty środków wspierających

5.1 Duża odpowiedzialność spoczywa z pewnością na partnerach społecznych, a także samych przedsiębiorstwach zatrudniających młodych ludzi z zagranicy. Mogą oni ponadto oferować porady i konkretną pomoc w sferze pozazawodowej, szczególnie gdy starsi współpracownicy zostaną zachęceni do podjęcia roli doradzających mentorów lub opiekunów dla młodych pracowników migrujących w przedsiębiorstwie, a także do udzielania im pomocy również poza środowiskiem pracy. W przypadku małych i średnich przedsiębiorstw jest to prawie niemożliwe bez wsparcia, co stanowi szczególne wyzwanie wymagające odpowiednich rozwiązań, np. włączenia takich inicjatyw do programów finansowanych w ramach „Twojej pierwszej pracy z EURES-em”.

5.2 Organizacje społeczeństwa obywatelskiego tradycyjnie zajmują się przede wszystkim pozazawodowymi trudnościami ludzi i oferują możliwości lepszej integracji społecznej oraz większej spójności w społeczeństwie. Powinny one w jeszcze większym stopniu włączać tę ważną i przyszłościową grupę w ogólne planowanie swoich działań, dzięki różnorodnym ofertom, szczególnie w zakresie działalności społecznej, kulturalnej, sportowej i związanej ze spędzaniem czasu wolnego, ukierunkowanym na szczególne trudności i potrzeby młodych pracowników migrujących.

5.3 Zarówno w miejscu pracy, jak i w sferze pozazawodowej duże korzyści przynoszą interakcje między starszymi, doświadczonymi osobami a młodymi migrantami. Szczególną wartość ma wiedza i umiejętność oceny sytuacji ze strony ludzi starszych, którzy chcą podzielić się swoim doświadczeniem z młodymi ludźmi. W ten sposób powstają nie tylko odpowiednie rozwiązania trudności, lecz także ważna forma dialogu wspierającego spójność społeczną. Przynosi to korzyści wszystkim uczestnikom. Gdy partnerzy w dialogu pochodzą z różnych środowisk kulturowych, prowadzi to ponadto do tworzenia ważnych doświadczeń w otwartym, wielowymiarowym społeczeństwie, gwarantującym dostęp i możliwości uczestnictwa.

5.4 Mimo już istniejących instytucjonalnych programów pomocy i wsparcia decydującym czynnikiem powodzenia tych środków jest sfera relacji osobistych. Osobiste doświadczenia, bezpośrednia komunikacja, indywidualne zaangażowanie, zaufanie do umiejętności innych osób oraz wspólne przeżycia są katalizatorami obiecującej integracji w nowym świecie pracy, a w szczególności w innym społeczeństwie. Zapewnienie takiej indywidualnej pomocy osobistej poprzez bezpośrednie kontakty międzyludzkie jest istotnym zadaniem, które można realizować szczególnie za pomocą ustrukturyzowanej organizacji wolontariatu. Kto mógłby lub powinien to robić, zależy od kultury danego kraju przyjmującego.

5.5 Ważne jest, by ani na szczeblu krajowym, ani na szczeblu europejskim nie ulegano pokusie dążenia do jednolitych rozwiązań. Chodzi tu o ludzkie potrzeby i trudności, które nie podlegają żadnym ustalonym normom, lecz wymagają różnorodnych, elastycznych i coraz bardziej innowacyjnych odpowiedzi w zależności od miejsca pochodzenia danej osoby, specyfiki lokalnej i konkretnej sytuacji osobistej.

5.6 Bardzo udana forma pomocy osobistej to np. tzw. „senior expert services”<sup>(1)</sup>. W ramach tej pomocy osoby będące już na emeryturze udostępniają dobrowolnie swoją wiedzę zawodową i doświadczenie z różnych miejsc pracy- osobom młodszym. Przekazywanie kompetencji i osobiste zaangażowanie osób starszych w dużym stopniu wspiera wzajemne zrozumienie, współpracę i szacunek między pokoleniami. To z kolei przyczynia się znacznie do spójności społecznej.

5.7 Ważne dla powodzenia strategii jest systematyczne dokumentowanie istniejących ofert i skutecznych praktyk, ocenianie ich na podstawie dowodów, gruntowne koordynowanie oraz informowanie o nich w sposób ukierunkowany. Ścisła współpraca wszystkich wykonawców i odpowiedzialnych jednostek organizacyjnych, a także stałe włączenie organizacji wszystkich zainteresowanych stron są niezbędne dla powodzenia tego przedsięwzięcia. W szczególności należy dążyć do właściwego rozpoznania specyficznych potrzeb i trudności młodych pracowników migrujących, opracowania strategii i środków w sposób ukierunkowany, odpowiedniego wykorzystania zasobów, zapewnienia kontroli wyników. Konieczne jest włączenie młodych pracowników migrujących we wszystkie decyzje i oceny.

## 6. Uwagi i ewentualne działania Komisji Europejskiej

6.1 W mobilności młodych pracowników przejawia się jedna z podstawowych wolności Unii Europejskiej. Młódzież korzysta z szans, które daje im migracja za pracą. W ten sposób można znacznie zmniejszyć problemy rynku pracy zarówno kraju pochodzenia, jak i kraju przyjmującego. Należy dokładniej udokumentować, przeanalizować i zrozumieć szczególną sytuację młodych pracowników migrujących do innych państw członkowskich UE, gdyż są oni ważnym elementem przyszłości Europy.

6.2 Większą uwagę należy poświęcić szczególnie pozazawodowej integracji młodych ludzi z innych państw członkowskich UE w społeczeństwie kraju przyjmującego, w którym znaleźli pracę, gdyż wiąże się ona z dużymi wyzwaniem i trudnościami. Komisja Europejska powinna w tym celu podejmować działania transgraniczne w celu szerzenia świadomości, gromadzenia dokumentacji i promowania wymiany doświadczeń, a także dialogu.

6.3 Dlatego też należy wezwać Komisję Europejską, by za pomocą odpowiednich środków sporządziła dokumentację skutecznych praktyk mających na celu pokonanie szczególnych trudności, jakie napotykają młodzi pracownicy migrujący w integracji w życiu społecznym kraju przyjmującego. Jako istotnemu elementowi „kultury otwartości” dużą uwagę należy przy tym poświęcić zwłaszcza koncepcjom działań międzykulturowych i międzypokoleniowych na rzecz wspierania młodych ludzi pochodzących z innych państw członkowskich UE w ich wysiłkach zmierzających do skutecznego udziału w życiu społecznym.

6.4 Komisja Europejska powinna zalecić państwom członkowskim, by twórczo naśladowały te praktyki. Jednocześnie trzeba zachęcić państwa członkowskie do przedstawienia Komisji Europejskiej informacji o wypróbowanych przez siebie, innowacyjnych koncepcjach, programach i konkretnych środkach, zarówno podmiotów publicznych, jak i prywatnych, na rzecz ułatwienia i wspierania integracji społecznej młodych pracowników z innych państw członkowskich, tak aby rozwinąć wymianę doświadczeń dotyczących różnych ofert i możliwości w tym zakresie.

6.5 Na podstawie tej europejskiej dokumentacji Komisja Europejska powinna przeanalizować, gdzie może pojawić się jeszcze potrzeba działania i jak jej sprostać. Komisja powinna ponadto opracować koncepcję tego, w jaki sposób można by wykorzystać i wesprzeć decydujące elementy sprawdzonych i nowatorskich praktyk w ramach istniejących programów, platform, funduszy i inicjatyw Unii Europejskiej.

6.6 W swych rozważaniach Komisja Europejska powinna zadbać o to, by młodzi ludzie zostali w dużej mierze zaangażowani w działalność swych organizacji społeczeństwa obywatelskiego, w celu odpowiedniego uwzględnienia i zrozumienia ich potrzeb i trudności, a także objęcia ich ukierunkowanymi ofertami

Bruksela, 30 kwietnia 2014 r.

Przewodniczący  
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego  
Henri MALOSSE

<sup>(1)</sup> <http://www.ses-bonn.de/>.