



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 6.12.2007
KOM(2007) 773 endelig

**MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL RÅDET, EUROPA-PARLAMENTET,
DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG
REGIONSUDVALGET**

**Mobilitet, et instrument til at skabe flere og bedre job: Den europæiske handlingsplan
for jobmobilitet (2007-2010)**

MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL RÅDET, EUROPA-PARLAMENTET, DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG REGIONSUDVALGET

Mobilitet, et instrument til at skabe flere og bedre job: Den europæiske handlingsplan for jobmobilitet (2007-2010)

1. GENEREL BAGGRUND

I et Europa uden indre grænser, som skal konkurrere i en global økonomi, medfører de skiftende krav som følge af et aldrende samfund og et arbejdsmarked, der hele tiden udvikler sig, at der er behov for et langt højere mobilitetsniveau. Arbejdstagernes mobilitet er et nøgleinstrument, hvis man vil have et effektivt fungerende indre marked, og er af stor betydning, hvis flere skal finde en bedre beskæftigelse, hvilket er et vigtigt mål i Lissabon-strategien¹. Udvidelsen af EU i 2004 og 2007 øgede både arbejdstagernes muligheder for at finde arbejde og arbejdsgivernes muligheder for at finde arbejdskraft. De fleste EU-15-lande har ophævet eller lempet de begrænsninger, de anvendte over for borgere fra otte af de medlemsstater, som blev optaget i EU i 2004, hvilket har skabt en stor potentiel arbejdsstyrke, der kan medvirke til at tackle udfordringerne ved aldring og globalisering.

Det er nødvendigt, at arbejdstagerne bliver mere mobile, både mellem job, mellem regioner og mellem medlemsstater. Det er nødvendigt, at de får de rette kvalifikationer og mulighed for hyppigt at skifte job og komme videre i deres karriere. Dette er det vigtigste mål i de i fællesskab fastlagte principper om flexicurity², et koncept, som kan hjælpe folk til med større held at tackle overgange i deres beskæftigelsessituation i en tid, hvor de økonomiske ændringer sker stadig hurtigere.

Arbejdstageres mobilitet hæmmes imidlertid af en række hindringer. Bortset fra en vis skepsis med hensyn til fordelene ved mobilitet konfronteres den enkelte med en række hindringer for sin mobilitet. Disse hindringer kan være lovmæssige eller administrative hindringer, udgifter til bolig eller problemer med at finde bolig, ægtefællens eller partnerens arbejde, muligheden for at overføre pensionskrav, sproglige hindringer og problemer med anerkendelse af kvalifikationer i andre medlemsstater.

2. ERFARINGERNE FRA AKTIONSPLANEN 2002 OG DET EUROPÆISKE ÅR FOR ARBEJDSSTAGERES MOBILITET 2006

Nærværende meddelelse betegner endnu et vigtigt skridt i en lang række af initiativer til fremme af mobilitet. På grundlag af en proces, der startede i februar 2001 med Kommissionens meddelelse om nye arbejdsmarkeder³, konklusionerne fra Det Europæiske Råds møde i Stockholm i marts 2001 og arbejdet i taskforceen på højt niveau vedrørende

¹ Jf. de integrerede retningslinjer for vækst og beskæftigelse (2005-2008), retningslinje nr. 20.

² Mod fælles principper for flexicurity: Flere og bedre job ved hjælp af fleksibilitet og sikkerhed. KOM(2007) 359 af 27.6.2007.

³ Nye arbejdsmarkeder i EU, der er åbne for alle og giver adgang for alle – KOM(2001) 116 af 28.2.2001.

kvalifikationer og mobilitet, vedtog Kommissionen i februar 2002 en aktionsplan vedrørende kvalifikationer og mobilitet⁴. I den endelige rapport om denne aktionsplan, som blev vedtaget den 25. januar 2007⁵, så man på erfaringerne fra denne plan, ligesom der blev fremlagt forslag om tre vigtige områder, hvor der skulle følges op:

- uddannelsessystemerne skal i højere grad tilpasses arbejdsmarkedet og forberede bedre til mobilitet gennem erhvervelse af sprogfærdigheder
- fjernelse af administrative og lovgivningsmæssige hindringer samt fremme af anerkendelse af kvalifikationer på tværs af grænserne
- og oprettelse af en central portal med alle oplysninger om mobilitet på grundlag af EURES' jobdatabase.

I aktionsplanen fra 2002 var der også forslag om at udpege 2006 som det europæiske år for arbejdstagernes mobilitet. Den debat, der startede i forbindelse med dette europæiske år, og som blev understøttet af økonomiske undersøgelser⁶, viste tydeligt, hvor mange forskellige og virkningsfulde hindringer, der fortsat findes for mobilitet i EU. I aktionsplanen plæderede man også stærkt for nødvendigheden af at skabe gunstige rammer for mobilitet, for at denne kan indgå som en naturlig del af folks karriereforløb.

Med udgangspunkt i disse erfaringer og den klare sammenhæng mellem arbejdstagernes mobilitet og en række igangværende politiske debatter, f.eks. om flexicurity, livslang læring, flersprogethed og demografiske ændringer, lancerer Kommissionen med nærværende meddelelse en **handlingsplan for jobmobilitet 2007-2010**. Målene for denne handlingsplan er:

- at forbedre eksisterende lovgivning og administrativ praksis vedrørende arbejdstageres mobilitet
- at sikre støtte fra myndighederne på alle niveauer til mobilitetsfremmende politikker
- at styrke EURES som **den** one stop-struktur, der kan lette mobilitet for arbejdstagere og deres familier
- at skabe større forståelse for mulighederne og fordelene ved mobilitet i den brede offentlighed.

3. EN STYRKELSE AF FOLKS MOBILITETSPARATHED

Arbejdstagernes mobilitet i EU er fortsat relativt lav, men der er også behov for en forbedring af statistikkerne for mobilitetsstrømme eller de bagvedliggende motiver. Omkring 2 % af borgerne i den erhvervsaktive alder fra de 27 EU-medlemsstater bor og arbejder i

⁴ Kommissionens aktionsplan vedrørende kvalifikationer og mobilitet - KOM(2002) 72 endelig af 13.2.2002.

⁵ Endelig rapport om gennemførelsen af Kommissionens aktionsplan vedrørende kvalifikationer og mobilitet KOM(2002) 72 endelig – KOM(2007) 24 endelig af 25.1.2007.

⁶ OECD Economic Survey 2007 – European Union, kapitel 8: "Removing obstacles to geographical labour mobility".

øjeblikket i en anden medlemsstat end deres egen. I sammenligning hermed er den tilsvarende andel af tredjelandsborgere, som opholder sig i EU, næsten dobbelt så stor. Der synes imidlertid at have været en gradvis **stigning i mobiliteten** inden for de senere år. Antallet af mobile arbejdstagere i EU-15 er steget fra ca. 470 000 personer i 2000 til ca. 610 000 i 2005 (EU's arbejdsstyrkeundersøgelse)⁷. Antallet af sæsonarbejdere og grænsearbejdstagere (herunder unge i sommerjob) kan være ret omfattende og forhøje den samlede procentandel af vandrende arbejdstagere i EU⁸, selv om disse personer ofte ikke er medtaget i de nationale tal.

Nyere undersøgelser af **europæeres holdning til mobilitet** viser også, at folk anerkender betydningen af arbejdstageres mobilitet. Ifølge en Eurobarometerundersøgelse fra 2006 udtalte 57 %, at mobilitet på tværs af regioner og lande er positivt for den europæiske integration; 46 % mener, at det er godt for arbejdsmarkedet og for den enkelte; og 40 % mener, at det er godt for økonomien. Endvidere udtalte 5,5 % af borgerne fra EU-10, at de forventer at flytte til en anden medlemsstat inden for de næste fem år. Man kan i alle medlemsstaterne i varierende omfang konstatere en styrket tendens til planer om mobilitet inden for Europa⁹.

Statistikkerne viser også **nye tendenser i mønsteret for mobilitet**. Stadig flere unge og højtuddannede arbejdstagere får erfaringer med "multimobilitet" – korte mobilitetsperioder svarende til specifikke behov i et karriereforløb, en tendens, der viser, at mobilitet i stadig højere grad indgår i karriereforløbet og forbindes med livslang læring. Eurobarometerundersøgelsen viser, at et klart flertal blandt unge arbejdstagere – mere end 70 % - nu er sig bevidst, at deres karriere vil kræve en eller anden form for mobilitet.

På trods af den lave mobilitetsrate blandt arbejdstagere er der stadig mere, der tyder på, at borgerne er mere parate til mobilitet end tidligere. Der synes således at være gode forudsætninger for at kunne bygge videre på de indhøstede erfaringer og styrke indsatsen for at overvinde hindringer for mobilitet. De indhøstede erfaringer har klart vist de negative virkninger af **hindringer for geografisk mobilitet** på europæisk, nationalt, regionalt eller lokalt niveau. Ud over lovgivningsmæssige og administrative hindringer, f.eks. vedrørende social sikkerhed, vanskeliggøres mobilitet af praktiske hindringer med hensyn til bolig, sprog, ægtefælles og partners arbejde. Der er også andre omkostninger ved mobilitet for den enkelte, såsom manglende anerkendelse af mobilitetsrelaterede erfaringer i karriereforløbet, især i små og mellemstore virksomheder. Disse hindringer hænger sammen med problemer, som skal løses på forskellige niveauer, lokalt, regionalt, nationalt og på EU-niveau. I nærværende handlingsplan gøres der rede for specifikke aktioner, der skal medvirke til at fjerne hindringer på europæisk niveau og tilskynde de relevante myndigheder til at løse problemer med hindringer på nationalt, regionalt eller lokalt niveau.

⁷ Følgerne af de nye medlemsstaters tiltrædelse er ligeledes taget op i Kommissionens "Rapport om, hvordan de overgangsordninger, der er fastsat i tiltrædelsestraktaten fra 2003, har fungeret i perioden 1. maj 2004-30. april 2006", KOM(2006) 48 endelig af 8.2.2006.

⁸ Arbejdstagere, der krydser grænser internt i EU og i Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde (EØS).

⁹ Jf. "Long-distance mobility in Europe: Getting the balance right", Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene (2006) (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/36/en/1/ef0636en.pdf>).

4. HANDLINGSPLANEN FOR JOBMOBILITET 2007-2010 – UDFORDRINGERNE TAGES OP

I Lissabonstrategien og i den europæiske beskæftigelsesstrategi har man fastslået, at styrket geografisk mobilitet og job-til-job-mobilitet har betydning, når der skal skabes beskæftigelse, hvis arbejdsstyrkens beskæftigelsesevne og tilpasningsevne i EU skal forbedres i sammenhæng med arbejdsmarkeder, der ændrer sig stadigt hurtigere. I nærværende meddelelse fremlægges en handlingsplan inden for fire områder for at sikre, at Kommissionen bygger videre på de indhøstede erfaringer. De planlagte aktioner supplerer andre vigtige lovgivningstiltag og initiativer på europæisk niveau¹⁰.

4.1. Forbedring af eksisterende lovgivning og administrativ praksis

Fællesskabslovgivningen om koordineringen af de sociale sikringsordninger, som i øjeblikket er fastlagt ved forordning (EØF) nr. 1408/71¹¹ og gennemførelsesforordningen (EØF) nr. 574/72¹² udgør et vigtigt instrument til fremme af arbejdstageres mobilitet. Disse bestemmelser er udarbejdet for at sikre, at vandrende arbejdstagere i EU, som gør brug af deres ret til fri bevægelighed, ikke risikerer at miste deres sociale sikring.

Bestemmelserne har vist sig at være et effektivt instrument til at nå dette mål. Nye former for mobilitet (kortere tidsrum, varierende status, multimobilitet) kan imidlertid gøre anvendelsen af bestemmelserne problematisk. En mobil arbejdstager, som ofte arbejder på kortvarige kontrakter i forskellige medlemsstater, kunne f.eks. være omfattet af en lang række forskellige sociale sikringsordninger¹³. Det er derfor på tide at undersøge, om der er behov for at udarbejde nye instrumenter, der passer bedre til behovene hos mobile arbejdstagere og de virksomheder, som ansætter dem. Disse instrumenter skal også ses som en vigtig del af en dagsorden med sigte på bedre muligheder, adgang og større solidaritet¹⁴.

Kommissionen vil undersøge, om der er behov for en **tilpasning af fællesskabslovgivningen** om koordinering af social sikring og den administrative praksis, der har udviklet sig på grundlag heraf. Efter udarbejdelse af en oversigt over de problemer, som kan opstå med den nuværende lovgivning¹⁵, vil der i 2008 blive afholdt en høring med aktører¹⁶ og gennemført

¹⁰ For eksempel direktiv 2005/36/EF om anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer, der skal være gennemført senest 20.10.2007, analyse af det indre marked (the Single Market Review), gennemførelse af direktiv 2006/123/EF om tjenesteydelser i det indre marked, der skal gennemføres inden udgangen af 2009; handlingsplanen for e-forvaltning, KOM(2006) 173 endelig om anvendelse af it for at modernisere de statslige tjenestegrene, også med hensyn til den tværnationale dimension; den igangværende gennemførelse af Rådets direktiv 2005/71/EF om særlig indrejseprocedure for tredjelandsstatsborgere med henblik på videnskabelig forskning.

¹¹ EFT L 149 af 5.7.1971, senest ændret ved forordning (EF) nr. 1992/2006 (EUT L 392 af 30.12.2006).

¹² EFT L 74 af 27.3.1972, senest ændret ved forordning (EF) nr. 311/2007 af 19.3.2007 (EUT L 82 af 23.3.2007).

¹³ Forudsat at arbejdstageren ikke er udstationeret, i så tilfælde er han fortsat underkastet bestemmelserne vedrørende den nationale sociale sikring i den medlemsstat, hvor han er ansat. En anden kategori, som fortjener særlig opmærksomhed, består af de personer, der arbejder inden for international vej- og lufttransport.

¹⁴ KOM(2006) 211 endelig af 10.5.2006: "En dagsorden for EU's borgere - et resultatorienteret EU", KOM(2007) 726 endelig af 20.11.2007: Muligheder, adgang og solidaritet: en ny social vision for det 21. århundredes Europa

¹⁵ På grundlag af et spørgeskema, der er udsendt til alle aktører (institutioner og arbejdsmarkedsparter) i juni 2007.

¹⁶ Herunder Den Administrative Kommission for Vandrende Arbejdstageres Sociale Sikring samt Det Rådgivende Udvalg for Arbejdstageres Fri Bevægelighed og Sociale Sikring.

en systematisk undersøgelse af de nye mobilitetsmønstres omfang og kendetegn. Med udgangspunkt i resultaterne af høringsprocessen tager Kommissionen i anden halvdel af 2009 stilling til, om der er behov for at tilpasse den administrative praksis eller selve bestemmelserne, samtidig med at der gennemføres en omfattende konsekvensanalyse.

Denne undersøgelse vil blive gennemført inden for rammerne af TRESS (Training and Reporting in European Social Security), et netværk af nationale eksperter vedrørende spørgsmål om social sikring, der støttes af Kommissionen. Kommissionen **agter at styrke TRESS-netværkets status og analytiske kapacitet**, idet Kommissionen foreslår, at der medtages en særlig bestemmelse herom i forordning (EF) nr. 883/2004. Netværkets aktiviteter ville i givet fald være koncentreret om tre hovedopgaver:

- en styrkelse af kendskabet til Fællesskabets bestemmelser blandt specifikke grupper af aktører (tjenestemænd, advokater, dommere, fagforeninger)
- regelmæssig offentliggørelse af rapporter om anvendelsen af bestemmelser vedrørende social sikkerhed i medlemsstaterne
- tilvejebringelse af ekspertiserådgivning om udviklingen af eksisterende bestemmelser og former for praksis med henblik på at imødekomme de ændrede behov hos vandrende arbejdstagere i EU.

Sikringen af retten til supplerende pensioner kan også have en afgørende betydning for arbejdstageres beslutning om at blive mobile. I 2005 fremlagde Kommissionen et forslag til et direktiv, der skal reducere hindringerne for mobilitet ved at forbedre muligheden for at overføre supplerende pensionsrettigheder¹⁷. Efter drøftelser i Rådet og Europa-Parlamentet om det foreslåede direktivs indhold og anvendelsesområde fremlagde Kommissionen et ændret forslag, der fokuserer på mindstekrav til fremme af arbejdskraftens mobilitet gennem bedre muligheder for at optjene og bevare pensionsrettigheder og med en forpligtelse til regelmæssigt at undersøge de fremskridt, medlemsstaterne har gjort for at forbedre muligheden for at overføre supplerende pensionsrettigheder¹⁸.

Herudover vil Kommissionen styrke **strømningen af den administrative praksis og det administrative samarbejde** mellem nationale institutioner og myndigheder. I 2009, når den nye forordning (EF) nr. 883/2004 forventes at finde anvendelse¹⁹, skulle den administrative udveksling af informationer mellem nationale institutioner for koordinering af spørgsmål inden for den sociale sikring kunne ske 100 % elektronisk²⁰. Dette vil give mulighed for konsultation online og for udveksling af oplysninger og også for indførelse af **en elektronisk version af det europæiske sygesikringskort**²¹, således at behandlingstiden i forbindelse med socialsikringskrav fra vandrende arbejdstagere i EU vil nedsættes betragteligt.

¹⁷ Gennemførelsen af EU's Lissabonprogram: Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om en styrkelse af retten til at overføre supplerende pensionsrettigheder - KOM(2005) 507 endelig af 20.10.2005.

¹⁸ Ændret forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om mindstekrav til fremme af arbejdskraftens mobilitet gennem bedre muligheder for at optjene og bevare supplerende pensionsrettigheder, KOM(2007) 603 endelig af 9.10.2007.

¹⁹ Denne forordning erstatter den nuværende forordning (EØF) nr. 1408/71.

²⁰ Afhængig af de overgangsbestemmelser, som medlemsstaterne måtte nå til enighed om i Rådet.

²¹ Gennemførelsen vil ske gradvist og fleksibelt. Jf. KOM(2003) 73 endelig af 17.2.2003.

Aktioner

Kommissionen vil:

1. *undersøge, om forordning (EF) nr. 883/2004, gennemførelsesforordningen hertil samt tilhørende former for administrativ praksis skal tilpasses for at tage hensyn til et ændret mønster i arbejdskraftens mobilitet*
2. *foreslå, at der i forordning (EF) nr. 883/2004 indsættes en ny bestemmelse, som formaliserer TRESS-netværket af uafhængige eksperters status og analytiske kapacitet for at styrke den eksisterende ekspertise vedrørende koordinering af social sikring på europæisk niveau.*
3. *styrke en strømning af den nationale administrative praksis og af samarbejdet, især gennem elektronisk høring og udveksling af informationer og ved at lancere en elektronisk version af det europæiske sygesikringskort*
4. *gå videre med sit forslag fra 2005 og det ændrede forslag til direktiv fra 2007 om mindstekrav til fremme af arbejdskraftens mobilitet gennem bedre muligheder for at optjene og bevare supplerende pensionsrettigheder.*

4.2. Støtte fra myndigheder på alle niveauer til mobiliseringsfremmende politikker

Medlemsstaterne spiller en vigtig rolle, når det drejer sig om at vise, hvilke fordele der er ved geografisk mobilitet og job-til-job-mobilitet for den enkelte og økonomien som helhed. En sådan mobilitet er et vigtigt instrument for en vellykket gennemførelse af Lissabonstrategien, og der bør især udvikles en flexicuritybaseret fremgangsmåde for at tage udfordringerne fra det moderne arbejdsmarked op.

Der bør tilskyndes til mobilitet gennem nationale beskæftigelsesstrategier og ordninger for livslang læring, som bl.a. fremmer faglige kvalifikationer, sprogkompetencer og interkulturelle kompetencer. Medlemsstaterne tilskyndes til at gennemføre den europæiske ramme for kvalifikationer og til at udvikle Europass²², som gør det lettere for arbejdsgivere at forstå kvalifikationsbeskrivelser, og således fremmer jobmobilitet. Problemerne med praktiske hindringer for mobilitet bør løses i en samordnet aktion med arbejdsmarkedets parter, lokale og regionale myndigheder, uddannelsescentre og civilsamfundet. Ved udarbejdelsen heraf bør man sikre sig et koncept med mobilitet på fair vilkår, "fair mobilitet", især for at bekæmpe sort arbejde og social dumping, og for at sikre, at arbejdsstandarter og lovkrav fuldt ud overholdes. For at fremme dette vil Kommissionen med udgangspunkt i de vellykkede initiativer, der blev lanceret i forbindelse med det europæiske år 2006, udarbejde en **liste over eksisterende mobilitetsordninger** på nationalt, regionalt eller lokalt niveau. Kommissionen vil tilskynde medlemsstaterne til at indarbejde sådanne ordninger i deres planer for udarbejdelse af samhørighedspolitikken for at fremme det tværnationale samarbejde om jobmuligheder og fælles infrastruktur. Kommissionen vil også undersøge muligheden for at udarbejde passende **mekanismer til fremme af arbejdskraftens mobilitet**, som bygger på de positive erfaringer fra eksisterende europæiske ordninger, såsom Leonardo da Vinci- og Marie Curie-programmerne.

²²

Den europæiske ramme for kvalifikationer (EQF) er en frivillig referenceramme. Det henstilles til medlemsstaterne, at de relaterer deres kvalifikationssystemer hertil inden 2010, og at der fra 2012 ved de enkelte kvalifikationer i medlemsstaterne gives en henvisning til EQF.

Aktioner

Kommissionen vil:

5. *tilskynde medlemsstaterne til at inddrage geografisk mobilitet og job-til-job-mobilitet som et prioriteret punkt i deres nationale strategier for beskæftigelse og livslang læring*
6. *henstille til myndigheder på regionalt og lokalt niveau og til andre relevante aktører at de fjerner eksisterende praktiske hindringer for mobilitet og støtter konceptet med "fair mobilitet", bl.a. ved at bekæmpe sort arbejde og social dumping*
7. *tilskynde medlemsstaterne til at udnytte eksempler på god praksis ved hjælp af ordninger for gensidig læring i forbindelse med mobilitetsaktioner, som finansieres af EU's samhørighedspolitik, bl.a. gennem ordninger, som er gjort mulige gennem støtte fra Den Europæiske Socialfond, og Kommissionen vil udarbejde en liste over eksisterende ordninger for finansiel støtte samt undersøge muligheden for at udvikle europæiske mobilitetsprogrammer*
8. *støtte gennemførelsen af den europæiske ramme for kvalifikationer(EQF), udvikle Europass og effektivt følge op på nye initiativer om meritoverførsel inden for faglig uddannelse (ECVET).*

4.3. Styrkelse af EURES

EURES (European Employment Services), der blev oprettet i 1993 for at fremme arbejdstagernes fri bevægelighed, udgør et vigtigt instrument til styrkelse af arbejdsmarkedets infrastruktur på nationalt niveau og EU-niveau²³. EURES, der blev udformet som en one stop-struktur til fremme af arbejdstagernes og deres familiers mobilitet, er en særlig EU-service, som kombinerer et højt kvalificeret netværk af 750 vejledere med en effektiv internetportal, der giver adgang til mere end en million ledige job. Siden 2006 har alle ledige job fra de nationale offentlige arbejdsformidlinger i EU og EØS været tilgængelige på EURES-portalen på 25 europæiske sprog. Netværket af EURES-vejledere giver individuel støtte til vandrende arbejdstagere og deres familier i EU med hensyn til alle spørgsmål i forbindelse med deres mobilitetsforløb. EURES arbejder sammen med andre EU-tjenester, bl. a. tjenester for generelle og specifikke oplysninger samt problemløsninger for borgere og virksomheder, såsom EULisses om social sikkerhed, PLOTEUS-portalen om læringsmuligheder, Eurodesk, ERYICA, Europe Direct, "Dit Europa", borgernes vejviserservice, Europass, nationale kontaktsteder for akademisk og erhvervsmæssig anerkendelse af kvalifikationer, ERA-MORE, mobilitetsportalen for europæiske forskere og SOLVIT, osv.

Målsætningen for det tredje område i handlingsplanen for jobmobilitet 2007-2010 er en markant **styrkelse af EURES' tjenester** med henblik på tre nye mål²⁴:

- en styrkelse af den strategiske dimension ved at styrke det analytiske potentiale med hensyn til mobilitetsstrømme og ændringer på arbejdsmarkedet

²³ Rådets beslutning 2005/600/EF af 12. juli 2005 om retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker (EUT L 205 af 6.8.2005).

²⁴ Alle planlagte tiltag inden for dette område vil være i overensstemmelse med EURES-retningslinjerne 2007-2010, som blev godkendt i juni 2006.

- en styrkelse af omfanget og kvaliteten af EURES' tjenester ved at støtte mobile arbejdstagere og deres familier i EU i alle spørgsmål, der vedrører deres mobilitetsforløb
- en øget operationel dækning ved at styrke programmets forbindelser med andre, især private, udbydere af lignende tjenester og i overensstemmelse med den strategiske plan for lovlig indvandring med en gradvis åbning af aktiviteterne for arbejdstagere fra andre dele af verden, især kandidatlandene²⁵.

Aktioner

EURES vil:

9. *forbedre udbuddet af informationer markant og skabe forståelse for princippet om ligebehandling og overholdelse af arbejdsstandarder på de europæiske arbejdsmarkeder ved hjælp af EURES-portalen og EURES-vejlederne*
10. *gøre sine tjenester mere omfattende for at imødekomme behovene hos specifikke kategorier af arbejdstagere (langtidsarbejdsløse, unge arbejdstagere²⁶, ældre arbejdstagere, kvinder, forskere, selvstændige, sæsonarbejdere). Netværket vil støtte enkeltpersoner med at udarbejde en fuldstændig karriereplan, herunder en plan for deres tilbagevenden til arbejdsmarkedet*
11. *øge indsamlingen af strategiske oplysninger markant, især vedrørende mobilitetsstrømme. Man vil styrke synergieffekten med andre netværk og med andre informationstjenester, og der vil blive udarbejdet tværnationale samarbejdsplaner, der også omfatter nye aktiviteter og partnerskaber mellem medlemsstaterne*
12. *hvor det er relevant udvide sit arbejdsområde til fordel for statsborgere fra tredjelande, herunder personer, som endnu ikke har fået status som fastboende. Som et første skridt vil der blive givet oplysninger om regler og procedurer for at komme ind på EU's arbejdsmarked, og om efterspørgslen efter bestemte kategorier af arbejdstagere på disse markeder.*

4.4. Der skal skabes større forståelse for fordelene ved mobilitet

Udarbejdelsen af en ægte mobilitetsstrategi for arbejdstagere i EU kan kun blive effektiv, hvis den bygger på aktiv støtte fra alle aktører. Nogle borgere har stadig brug for bedre oplysninger om deres rettigheder med hensyn til fri bevægelighed og skal overbevises om, at mobilitet gavner deres karriere. Den fjerde del af meddelelsen skal fremme **innovative aktiviteter for at skabe større forståelse, udveksling af informationer og eksempler på god praksis.**

²⁵ KOM(2005) 669 endelig af 21.12.2005, planlagt portal for indvandring af statsborgere fra tredjelande, http://ec.europa.eu/justice_home/funding/tenders/2007_S158_196406/specifications_en.pdf.

²⁶ Foreslået i KOM(2007) 498 endelig af 5.9.2007 "Fremme af unges fulde deltagelse i uddannelse, beskæftigelse og samfundsliv".

Aktioner

Kommissionen vil:

13. *hvert år tilrettelægge "europæiske jobdage" for at gøre offentligheden mere bevidst om arbejdstageres rettigheder og om fordelene ved mobilitet og øge udvekslingen af informationer og eksempler på bedste praksis blandt alle aktører*
14. *lancere "det europæiske partnerskab for jobmobilitet", et initiativ, som skal dække et netværk af aktører, der arbejder for udvikling af jobmobilitet i EU*
15. *i forbindelse med PROGRESS-programmet øremærke finansiel støtte til pilotaktiviteter, udveksling af eksempler på god praksis, udbredelse af kendskabet til resultater vedrørende nye udviklingstendenser og fremkomst af innovative ordninger.*

5. KONKLUSION

Mobilitet på arbejdsmarkedet, enten mellem job eller mellem medlemsstater eller regioner, udgør en vigtig del af målene fra Lissabon. Den udgør en vigtig del af Europas reaktion på de demografiske ændringer og globaliseringen. Målet med nærværende meddelelse er at fremlægge et mere samlet tiltag i forbindelse med arbejdskraftens mobilitet som middel både til at skabe beskæftigelse og til at hjælpe den enkelte i vedkommendes personlige udvikling. Meddelelsen skal henlede opmærksomheden på, at EU-borgere har en grundlæggende ret til frit at bevæge sig inden for EØS for at søge arbejde, og den tilskynder aktørerne til at sørge for, at folk bliver klar over, at de har denne rettighed, og at de kan gøre brug af den på rimelige vilkår.

For bedre at kunne forstå, hvad der får den enkelte til at beslutte at være mobil, og de hindringer, vedkommende står over for, er det også vigtigt, at Kommissionen yderligere forbedrer sin faktuelle viden om mobilitet, herunder indsamling af data. Kommissionen vil også være meget opmærksom på spørgsmålet om arbejdskraftens mobilitet af hensyn til sine forpligtelser i forbindelse med tiltrædelsestraktaterne fra 2003 og 2005.

Kommissionen vil overvåge fremskridtene i de aktioner, der er skitseret i nærværende meddelelse, gennem undersøgelser og forskning på europæisk, nationalt eller regionalt niveau, herunder Eurobarometerundersøgelser om udviklingen i borgernes holdning og praksis i forbindelse med jobmobilitet. En interimrapport om gennemførelsen af aktionerne i nærværende meddelelse vil blive offentliggjort i 2009.