



EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 6.12.2007
KOM(2007) 773 slutlig

**MEDDELANDE FRÅN KOMMISSION TILL RÅDET, EUROPAPARLAMENTET,
EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN OCH
REGIONKOMMITTÉN**

**Rörlighet som ett verktyg för fler och bättre jobb – EU:s handlingsplan för rörlighet för
arbetstagarna (2007–2010)**

MEDDELANDE FRÅN KOMMISSION TILL RÅDET, EUROPAPARLAMENTET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN OCH REGIONKOMMITTÉN

Rörlighet som ett verktyg för fler och bättre jobb – EU:s handlingsplan för rörlighet för arbetstagarna (2007–2010)

1. ALLMÄN POLITISK BAKGRUND

I ett EU utan inre gränser, som konkurrerar i en global ekonomi, behövs betydligt större rörlighet på grund av förändrade krav i ett samhälle med en åldrande befolkning och en arbetsmarknad i ständig förändring. Rörlighet för arbetstagarna är ett viktigt verktyg för en effektiv och välfungerande inre marknad och är nödvändig för att man ska kunna hjälpa fler människor att hitta bättre jobb, vilket är ett av de centrala målen i Lissabonstrategin¹. EU:s utvidgningar 2004 och 2007 har gjort det lättare för arbetstagarna att hitta ett arbete och för arbetsgivarna att rekrytera. De flesta av EU-15-medlemsstaterna har upphävt eller tagit bort restriktionerna för medborgare från åtta av de medlemsstater som anslöt sig till EU 2004. Detta skapar en stor potentiell arbetskraftsresurs när det gäller att möta de utmaningar som befolkningens åldrande och globaliseringen innebär.

Arbetstagarna behöver vara mer rörliga dels mellan olika arbeten, dels mellan olika regioner och medlemsstater. De måste ha rätt kompetens och rätt möjligheter för att kunna byta arbete ofta och avancera i yrkeslivet. Det är huvudsyftet med de gemensamma principerna för ”flexicurity”², (balans mellan flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden) – ett begrepp som kan hjälpa arbetstagarna att bättre hantera övergångar på arbetsmarknaden i en era av allt snabbare ekonomiska förändringar.

Rörligheten för arbetstagarna är dock fortfarande ganska begränsad, vilket beror på en rad olika faktorer. Dels kan det råda osäkerhet om fördelarna med rörlighet. Dels kan arbetstagarna möta en rad andra hinder. Det kan gälla rättsliga och administrativa hinder eller hinder som hänger samman med boendekostnader och tillgången på bostäder, sysselsättning för makar och partner, möjligheten att överföra pensionsrättigheter, språkproblem och erkännande av kvalifikationer i en annan medlemsstat.

2. LÄRDOMAR FRÅN HANDLINGSPLANEN FRÅN 2002 OCH EUROPEISKA ÅRET FÖR ARBETSTAGARES RÖRLIGHET 2006

Detta meddelande är ett viktigt steg i en lång rad initiativ för att främja rörlighet. På grundval av en process som inleddes i februari 2001 genom kommissionens meddelande om nya arbetsmarknader³, slutsatserna från Europeiska rådets möte i Stockholm i mars 2001 och det arbete som utförts av högnivågruppen för kompetens och rörlighet antog kommissionen i

1 Se Integrerade riktlinjer för tillväxt och sysselsättning (2005–2008), riktlinje nr 20.

2 Gemensamma principer för ”flexicurity”: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet, KOM(2007) 359, 27.6.2007.

3 Meddelande från kommissionen till rådet - Nya europeiska arbetsmarknader, öppna och tillgängliga för alla, KOM(2001) 116, 28.2.2001.

februari 2002 en handlingsplan för kompetens och rörlighet⁴. I slutrapporten om denna handlingsplan, som godkändes den 25 januari 2007⁵, behandlas de lärdomar som bör dras av handlingsplanen. Där anges också tre huvudsakliga områden som behöver följas upp:

- Se till att utbildningssystemen i högre grad beaktar utvecklingen på arbetsmarknaden och bättre förbereder människor för rörlighet genom språkundervisning.
- Undanröja rättsliga och administrativa hinder och främja erkännande av kvalifikationer över gränserna.
- Inrätta en samlad informationsportal för rörlighet på grundval av Eures-systemet för lediga platser.

I handlingsplanen från 2002 föreslogs också att 2006 skulle bli Europeiska året för arbetstagares rörlighet. Den debatt som inleddes under Europeiska året, och som stöddes genom ekonomiska undersökningar⁶, visade tydligt att det fortfarande finns en rad betydande hinder för rörligheten inom EU. I handlingsplanen betonas starkt behovet av att skapa en gynnsam miljö så att rörlighet kan bli normal praxis i arbetslivet.

På grundval av de lärdomar som dragits och det starka sambandet mellan rörlighet för arbetstagare och en rad olika politiska debatter – t.ex. om ”flexicurity”, livslångt lärande, flerspråkighet och förändringar i befolkningsstrukturen – inför kommissionen i och med detta meddelande en **handlingsplan för rörlighet för arbetstagarna för 2007–2010**. Syftet med handlingsplanen är att

- förbättra gällande lagstiftning och nuvarande administrativa förfaranden som rör rörlighet för arbetstagarna,
- säkra myndigheternas stöd för rörlighetspolitiken på alla nivåer,
- stärka Eures som en samlad kontaktpunkt för att underlätta rörlighet för arbetstagare och deras familjemedlemmar, och
- öka allmänhetens medvetenhet om de möjligheter och fördelar som rörlighet ger.

3. SKAPA EN MER POSITIV INSTÄLLNING TILL RÖRLIGHET

Arbetstagarnas rörlighet inom EU är ganska låg, men statistiken över rörlighetsflöden och bakomliggande faktorer behöver förbättras. Idag bor och arbetar ungefär 2 % av de medborgare i EU-27 som är i arbetsför ålder i en annan medlemsstat. Som jämförelse kan nämnas att andelen medborgare i tredjeländer som är bosatta i EU är nästan dubbelt så hög. Det verkar dock ha skett en successiv **ökning av rörligheten** under de senaste åren. Antalet rörliga arbetstagare inom EU-15 har ökat från ca 470 000 personer 2000 till ca 610 000 under

4 Kommissionens handlingsplan för kompetens och rörlighet, KOM(2002) 72, 13.2.2002.

5 Slutrapport om genomförandet av kommissionens handlingsplan för kompetens och rörlighet KOM(2002) 72 slutlig, KOM(2007) 24, 25.1.2007.

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

2005 (Europeiska arbetskraftsundersökningen)⁷. Antalet säsongsarbetare och gränsarbetare (och sommarjobbade ungdomar) ingår oftast inte i den nationella statistiken, men kan vara betydande och innebära att den totala andelen migrerande arbetstagare i EU blir ännu högre⁸.

En ny **attitydundersökning** visar också att folk i EU inser betydelsen av **rörlighet för arbetstagarna**. Enligt en Eurobarometer-undersökning från 2006 anser 57 % av de tillfrågade att rörlighet mellan regioner och länder är positivt för den europeiska integrationen, medan 46 % anser att rörlighet är bra för arbetsmarknaden och för individen, och 40 % anser att rörlighet är bra för ekonomin. Dessutom uppger 5,5 % av medborgarna från EU-10 att de sannolikt kommer att flytta till en annan medlemsstat inom fem år. Antalet personer som har planer på framtida rörlighet inom EU ökar i alla medlemsstater, men i olika utsträckning⁹.

Statistiken visar också på **nya utvecklingstendenser i fråga om rörlighetsmönster**. Allt fler unga och högkvalificerade arbetstagare använder kombinerade former av rörlighet, dvs. korta perioder av rörlighet för att tillgodose specifika behov i yrkeslivet. Denna tendens visar att rörlighet håller på att bli en integrerad del av människors syn på arbetslivet, med tydlig koppling till livslångt lärande. Eurobarometer-undersökningen visar att en klar majoritet unga arbetstagare (över 70 %) inser att någon form av rörlighet är en nödvändig del av yrkeslivet.

Trots den låga rörligheten finns det tecken som tyder på att människor är mer positivt inställda till rörlighet än tidigare. Det är ett bra utgångsläge för att bygga vidare på tidigare erfarenheter och stärka insatserna för att motverka hinder för rörlighet. Tidigare erfarenheter visar tydligt de negativa konsekvenserna av **hindren för den geografiska rörligheten** på europeisk, nationell, regional och lokal nivå. Utöver rättsliga och administrativa hinder – t.ex. i fråga om social trygghet – finns även andra praktiska hinder för rörlighet exempelvis när det gäller boende, språk och sysselsättning för makar och partner. Andra kostnader för rörlighet som belastar individen är t.ex. att arbetslivserfarenhet baserad på någon form av rörlighet inte alltid beaktas när det gäller karriärutveckling, särskilt inom små och medelstora företag. Sådana hinder rör frågor som måste behandlas på en rad olika nivåer – lokal, regional, nationell och europeisk. Denna handlingsplan innehåller särskilda åtgärder som syftar till att undanröja hinder på europeisk nivå och till att få berörda myndigheter att motverka hindren på nationell, regional respektive lokal nivå.

4. MÖTA UTMANINGARNA – HANDLINGSPLANEN FÖR RÖRLIGHET FÖR ARBETSTAGARNA 2007–2010

I Lissabonstrategin och den europeiska sysselsättningsstrategin anges ökad geografisk rörlighet och rörlighet mellan olika arbeten som en viktig faktor för att skapa sysselsättning och öka den europeiska arbetskraftens anställbarhet och anpassbarhet på en arbetsmarknad i ständig förändring. Detta meddelande innehåller en handlingsplan med insatser på fyra områden som syftar till att se till att kommissionen bygger vidare på tidigare erfarenheter på

⁷ Konsekvenserna av utvidgningen behandlas också i kommissionens ”Rapport om hur övergångsordningarna enligt 2003 års anslutningsakt har fungerat under perioden 1 maj 2004–30 april 2006”, KOM(2006) 48, 8.2.2006.

⁸ Arbetstagare över gränserna i EU och EES.

⁹ Se ”Long-distance mobility in Europe: Getting the balance right”, Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor (2006) (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/36/en/1/ef0636en.pdf>).

området. Dessa insatser kompletterar annan viktig lagstiftning och initiativ på gemenskapsnivå.¹⁰

4.1. Förbättra gällande lagstiftning och administrativa förfaranden

Ett viktigt verktyg för att främja rörlighet för arbetstagare inom EU är gemenskapens gällande lagstiftning för samordning av de sociala trygghetssystemen, dvs. förordning (EEG) nr 1408/71¹¹ och dess tillämpningsförfordning (EEG) nr 574/72¹². Dessa bestämmelser ska se till att migrerande arbetstagare i EU som utnyttjar rätten till fri rörlighet inom gemenskapen inte förlorar sitt sociala skydd.

Förordningarna har lyckats bra med detta. Nya former av rörlighet (kortare perioder, olika anställningsstatus, kombinerade former av rörlighet) kan dock göra det svårare att tillämpa dem. En rörlig arbetstagare som ofta har korttidsavtal i olika medlemsstater kan t.ex. omfattas av flera olika sociala trygghetssystem.¹³ Det är därför viktigt att undersöka om nya verktyg behöver utvecklas för att bättre tillgodose de behov som rörliga arbetstagare och deras arbetsgivare har. Dessa verktyg betraktas som en viktig del av den framväxande agendan för möjligheter, tillgång och solidaritet¹⁴.

Kommissionen kommer att överväga om det behövs en **anpassning av gemenskapslagstiftningen** för samordning av de sociala trygghetssystemen och de administrativa förfaranden som utarbetats på grundval av den. Efter en genomgång av de problem som gällande lagstiftning kan ge upphov till¹⁵ kommer ett samråd med berörda parter¹⁶ och en systematisk undersökning om de nya rörlighetsmönstrens omfattning och särdrag att genomföras i början av 2008. På grundval av samrådet kommer kommissionen att under andra halvåret 2009 fatta ett beslut om huruvida de administrativa förfarandena eller bestämmelserna behöver ändras; beslutet kommer att åtföljas av en grundlig konsekvensanalys.

Denna undersökning kommer att utföras inom Tress (*Training and Reporting in European Social Security*), ett EU-finansierat nätverk med nationella experter på social trygghet. Kommissionen avser att **stärka Tress-nätverkets ställning och analysförmåga** genom att

¹⁰ T.ex. direktiv 2005/36/EG om erkännande av yrkeskvalifikationer, som ska ha genomförts senast den 20 oktober 2007, översynen av den inre marknaden, direktiv 2006/123/EG om tjänster på den inre marknaden, som ska ha genomförts senast i slutet av 2009, handlingsplanen för e-förvaltning KOM(2006)173 om att använda IKT för att modernisera förvaltningen (även avseende gränsöverskridande aspekter), det pågående genomförandet av rådets direktiv 2005/71/EG om ett särskilt förfarande för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse i forskningssyfte.

¹¹ EGT L 149, 5.7.1971, senast ändrad genom förordning (EG) nr 1992/2006 (EUT L 392, 30.12.2006).

¹² EGT L 74, 27.3.1972, senast ändrad genom förordning (EG) nr 311/2007, 19.3.2007 (EUT L 82, 23.3.2007).

¹³ Såvida det inte gäller utstationering av personal; utstationerade arbetstagare omfattas av de nationella sociala trygghetsbestämmelserna i den medlemsstat där de är anställda. En annan kategori som bör ägnas särskild uppmärksamhet är arbetstagare inom internationella vägtransporter och internationell luftfart.

¹⁴ KOM(2006) 211, 10.5.2006: "En agenda för EU-medborgarna - EU skall visa resultat", KOM(2007) 726, 20.11.2007: "Möjligheter, tillgång och solidaritet: mot en ny samhällsvision för tjugohundratalets Europa".

¹⁵ På grundval av ett frågaformulär som skickades ut till alla berörda parter (institutioner och arbetsmarknadens parter) i juni 2007.

¹⁶ Även med Administrativa kommissionen för social trygghet för migrerande arbetare och rådgivande kommittén för social trygghet och rådgivande kommittén för fri rörlighet för arbetstagare.

föreslå att en särskild bestämmelse införs i förordning (EG) nr 883/2004. Nätverkets verksamhet bör sedan inriktas på följande tre huvuduppgifter:

- Öka kunskaperna om gemenskapsförordningarna bland vissa grupper (tjänstemän i den offentliga sektorn, jurister, domare och fackliga organisationer).
- Regelbundet publicera rapporter om tillämpningen av bestämmelserna om social trygghet i medlemsstaterna.
- Tillhandahålla sakkunnig rådgivning om ändring av gällande bestämmelser och nuvarande förfaranden för att tillgodose de nya behov som migrerande arbetstagare i EU har.

Ett adekvat skydd för kompletterande pensionsrättigheter kan också starkt påverka arbetstagarnas beslut om rörlighet. Under 2005 lade kommissionen fram ett förslag till direktiv som syftar till att förbättra möjligheterna att överföra kompletterande pensionsrättigheter för att minska hindren för rörlighet¹⁷. Efter diskussioner i rådet och Europaparlamentet om förslaget innehåll och omfattning lade kommissionen fram ett ändrat förslag. Förslaget syftar till att införa minimikrav för att stärka rörligheten för arbetstagare genom att göra det lättare för arbetstagarna att förvärva och behålla kompletterande pensionsrättigheter, och innebär att kommissionen regelbundet ska se över medlemsstaternas insatser för att förbättra möjligheterna att överföra sådana rättigheter¹⁸.

Kommissionen kommer dessutom att intensifiera insatserna för att **rationalisera administrativa förfaranden och det administrativa samarbetet** mellan nationella institutioner och myndigheter. Under 2009, när den nya förordning (EG) nr 883/2004 sannolikt kommer att börja tillämpas¹⁹, bör det administrativa informationsutbytet mellan nationella institutioner för samordning av frågor som rör social trygghet ske helt elektroniskt²⁰. Det kommer att möjliggöra informationssökning och informationsutbyte via nätet och införande av en **elektronisk version av det europeiska sjukförsäkringskortet**²¹, vilket kommer att leda till kraftigt förkortade handläggningstider för ärenden som rör social trygghet för migrerande arbetstagare i EU.

Åtgärder

Kommissionen kommer att göra följande:

1. *Undersöka om förordning (EC) No 883/2004, dess tillämpningsförfordning och relevanta administrativa förfaranden behöver anpassas till de förändrade rörlighetmönstren.*
2. *Föreslå att en ny bestämmelse införs i förordning (EG) nr 883/2004 för att formalisera Tress-nätverkets ställning och analysförmåga i syfte att stärka sakkunskapen i fråga om samordning av de sociala trygghetssystemen på europeisk nivå.*
3. *Intensifiera insatserna för att rationalisera nationella administrativa förfaranden och*

¹⁷ Genomförande av gemenskapens Lissabonprogram: Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om bättre möjligheter att överföra kompletterande pensionsrättigheter, KOM(2005) 507, 30.11.2005.

¹⁸ Ändrat förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om minimikrav för ökad rörlighet för arbetstagare genom förbättrade villkor för intjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter, KOM(2007) 603, 9.10.2007.

¹⁹ Den förordningen kommer att ersätta förordning (EEG) nr 1408/71.

²⁰ Beroende på vilka övergångsbestämmelser som medlemsstaterna kommer överens om i rådet.

²¹ Genomförandet kommer att ske successivt och flexibelt. Se KOM(2003) 73, 2.2.2003.

det administrativa samarbete, särskilt genom elektronisk informationssökning och elektroniskt informationsutbyte och införande av en elektronisk version av det europeiska sjukförsäkringskortet.

4. *Följ upp förslaget till direktiv från 2005 och det ändrade förslaget från 2007, som syftar till att införa minimikrav för att stärka rörligheten för arbetstagare genom att göra det lättare för arbetstagarna att förvärva och behålla kompletterande pensionsrättigheter.*

4.2. Säkra myndigheternas stöd för rörlighetspolitiken på alla nivåer

Medlemsstaterna spelar en viktig roll när det gäller att visa vilka fördelar geografisk rörlighet och rörlighet mellan olika arbeten medför för individen och för ekonomin som helhet. Sådan rörlighet är ett viktigt verktyg för ett framgångsrikt genomförande av Lissabonstrategin, särskilt genom att en ”flexicurity”-baserad strategi utarbetas för att möta utmaningarna på den moderna arbetsmarknaden.

Rörlighet bör främjas genom nationella sysselsättningsstrategier och program för livslångt lärande som utvecklar inte bara yrkeskunnandet, utan även språkkunskaper och interkulturell kompetens. Medlemsstaterna uppmanas att införa den europeiska ramen för kvalifikationer och utveckla Europass²², som kommer att göra kvalifikationerna mer lättbegripliga för arbetsgivarna och därigenom underlätta rörlighet för arbetstagarna. Samlade insatser med arbetsmarknadens parter, lokala och regionala myndigheter och det civila samhället bör bidra till att få bort de konkreta hindren för rörlighet. Man bör samtidigt sörja för en ”rättvis rörlighet” – och särskilt bekämpa odeclarerat arbete och social dumpning – för att se till att arbetsnormer och rättsliga krav alltid följs. För att främja detta kommer kommissionen att på grundval av de initiativ som genomfördes med gott resultat under Europeiska året för arbetstagares rörlighet 2006 göra en **inventering av nuvarande program för rörlighet** på nationell, regional respektive lokal nivå. Kommissionen kommer att främja medlemsstaterna inför sådana program i sina planer för utarbetande av sammanhållningspolitiken för att stärka samarbetet över gränserna när det gäller sysselsättningsmöjligheter och gemensam infrastruktur. Kommissionen kommer också att undersöka möjligheten att utarbeta lämpliga **mekanismer för att främja rörlighet för arbetstagarna** på grundval av tidigare positiva erfarenheter av befintliga EU-program, t.ex. Leonardo da Vinci-programmet och Marie Curie-programmet.

Åtgärder

Kommissionen kommer att göra följande:

5. *Främja att medlemsstaterna prioriterar geografisk rörlighet och rörlighet mellan olika arbeten i sina nationella sysselsättningsstrategier och strategier för livslångt lärande.*

6. *Främja att regionala och lokala myndigheter och andra berörda parter arbetar för att få bort kvardröjande konkreta hinder för rörlighet och främja begreppet ”rättvis rörlighet” genom att bekämpa odeclarerat arbete och social dumpning.*

7. *Främja att medlemsstaterna lär sig god praxis genom olika program för ömsesidigt lärande som rör insatser för ökad rörlighet och som finansieras inom ramen för*

²² Den europeiska ramen för kvalifikationer är ett frivilligt referensverktyg. Medlemsstaterna kommer att rekommenderas att anpassa sina kvalifikationssystem till denna ram senast 2010 och att individuella kvalifikationer förses med ett särskilt märke från och med 2012.

gemenskapens sammanhållningspolitik, särskilt de program som stöds av Europeiska socialfonden. Göra en inventering av nuvarande program för ekonomiskt stöd och undersöka möjligheten att utarbeta europeiska program för rörlighet.

8. *Stödja införandet av den europeiska ramen för kvalifikationer, utveckla Europass och sörja för en lämplig uppföljning av kommande initiativ för överföring av studiepoäng (Ecvet).*

4.3. Stärka Eures

Den europeiska arbetsförmedlingen Eures inrättades 1993 för att underlätta fri rörlighet för arbetstagare och är ett viktigt verktyg för att stärka infrastrukturen på arbetsmarknaden på nationell och europeisk nivå²³. Eures är avsedd som en samlad kontaktpunkt för att underlätta rörlighet för arbetstagare och deras familjemedlemmar. Det är en unik EU-tjänst som kombinerar ett nätverk med 750 välkvalificerade rådgivare med en kraftfull internetportal som ger tillgång till en miljon lediga platser. Sedan 2006 har alla lediga platser från nationella offentliga arbetsförmedlingar i EU och EES lagts ut på Eures-portalen på 25 europeiska språk. Nätverket med Eures-rådgivare ger individuellt stöd till migrerande arbetstagare och deras familjemedlemmar i alla frågor som rör rörlighet. Nätverket samarbetar med andra EU-tjänster, bland annat allmänna och särskilda informations- och problemlösningstjänster för medborgarna och företagen som EUlisses för social trygghet, Ploteus-portalen för utbildning, Eurodesk, Eryica, Europe Direct, Ditt Europa, Rådgivningstjänsten, Europass, nationella kontaktpunkter för erkännande av yrkekvalifikationer, Era-More, portalen för rörlighet för europeiska forskare och Solvit.

Den tredje punkten i handlingsplanen för rörlighet för arbetstagarna 2007–2010 syftar till att **stärka de tjänster som Eures tillhandahåller**, med tre nya mål²⁴:

- Förstärka den strategiska dimensionen genom att stärka analysförmågan i fråga om rörlighetsflöden och utvecklingen på arbetsmarknaden.
- Förbättra tjänsternas omfattning och kvalitet genom att bistå rörliga arbetstagare och deras familjemedlemmar i EU i alla frågor som rör rörlighet.
- Öka den operativa räckvidden genom att stärka förbindelserna med andra (särskilt privata) aktörer som tillhandahåller liknande tjänster och, i linje med den strategiska planen för laglig migration, successivt öppna verksamheten för arbetstagare från andra delar av världen, särskilt kandidatländerna²⁵.

²³ Rådet beslut 2005/600/EG av den 12 juli 2005 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik (EUT L 205, 6.8.2005).

²⁴ Alla planerade insatser på området kommer att vara i linje med Eures-riktlinjerna 2007–2010, som godkändes i juni 2006.

²⁵ KOM(2005) 669, 21.12.2005; planerad portal om invandring för medborgare i tredjeländer: http://ec.europa.eu/justice_home/funding/tenders/2007_S158_196406/specifications_en.pdf

Åtgärder

Eures kommer att göra följande:

9. *Starkt förbättra tillhandahållandet av information och öka medvetenheten om principen om likabehandling och behovet av att se till att arbetsnormerna följs på de europeiska arbetsmarknaderna, via internetportalen och rådgivarnas verksamhet.*
10. *Förbättra sina tjänster för att tillgodose behoven hos särskilda kategorier av arbetstagare (långtidsarbetslösa, ungdomar²⁶, äldre arbetstagare, kvinnor, forskare, egenföretagare och säsongarbetare). Nätverket kommer också att ge individuellt stöd för att utarbeta karriärutvecklingsplaner, även för återintegrering på arbetsmarknaden.*
11. *Kraftigt stärka insamlingen av strategisk information, särskilt om rörlighetsflöden. Stärka synergieffekterna med andra nätverk och uppgiftslämnare och inrätta program för samarbete över gränserna, bl.a. nya verksamheter och partnerskap mellan medlemsstaterna.*
12. *Vid behov utvidga verksamheten till att omfatta medborgare i tredjeländer som ännu inte beviljats bosättningstillstånd. Som ett första steg kommer man att tillhandahålla information om regler och förfaranden för tillträde till arbetsmarknaden i EU och om efterfrågan på olika typer av arbetskraft där.*

4.4. Främja medvetenhet om fördelarna med rörlighet

Det krävs ett aktivt stöd från alla berörda parter för att man ska kunna utarbeta en genuin strategi för rörlighet för arbetstagarna i EU. Vissa medborgare behöver få bättre information om sina rättigheter i fråga om fri rörlighet och om de fördelar som rörlighet kan medföra i yrkeslivet. Den fjärde punkten i detta meddelande handlar om att främja **innovativa informationsinsatser och utbyte av information och god praxis**.

Åtgärder

Kommissionen kommer att göra följande:

13. *Anordna en årlig "europeisk jobbdag" för att göra allmänheten mer medveten om arbetstagarnas rättigheter och fördelarna med rörlighet och förbättra utbytet av information och bästa praxis mellan alla berörda parter.*
14. *Starta europeiska partnerskap för rörlighet för arbetstagarna, ett initiativ som omfattar ett nätverk för berörda parter som vill utveckla rörligheten för arbetstagare i EU.*
15. *Inom Progress-programmet öronmärka resurser för finansiering av pilotprojekt, utbyte av god praxis, spridning av rön om nya utvecklingstendenser och framväxten av innovativa program.*

²⁶ Som föreslås i KOM(2007) 498, 5.9.2007 om att främja unga människors fulla deltagande i utbildning, arbetsliv och samhälle.

5. SLUTSATSER

Rörlighet på arbetsmarknaden – dels mellan olika arbeten, dels mellan olika medlemsstater eller regioner – är en viktig del av Lissabonmålen. Rörlighet är ett viktigt inslag i EU:s åtgärder för att hantera den förändrade befolkningsstrukturen och globaliseringen. Detta meddelande syftar till att lägga fram en mer integrerad strategi för rörlighet för arbetstagarna som ett sätt att skapa sysselsättning och bidra till arbetstagarnas personliga utveckling. Det är en påminnelse om att EU-medborgarna har en grundläggande rätt till fri rörlighet på arbetsmarknaden inom EES och syftar till att få berörda parter att se till att människor känner till att de har denna rätt och att de kan utöva den på gynnsamma villkor.

För att få en bättre bild av individens beslut om att utnyttja rätten till rörlighet och de hinder som individen står inför är det också viktigt att kommissionen ytterligare förbättrar faktaunderlaget, och även uppgiftsinsamlingen, i fråga om rörlighet. Kommissionen kommer även att noga följa utvecklingen i fråga om rörlighet för arbetstagarna för att fullgöra sina åtaganden och skyldigheter enligt anslutningsfördragen från 2003 och 2005.

Kommissionen kommer att följa de framsteg som görs i fråga om de åtgärder som beskrivs i detta meddelande genom olika undersökningar på europeisk, nationell och regional nivå, inbegripet Eurobarometer-undersökningar om hur medborgarnas attityder och vanor i fråga om rörlighet för arbetstagarna utvecklas. Ett interimrapport om genomförandet av detta meddelande kommer att publiceras under 2009.