

Regionsudvalgets udtalelse om »Den europæiske handlingsplan for jobmobilitet (2007-2010)«

(2008/C 325/11)

REGIONSUDVALGET

- deler i høj grad Kommissionens opfattelse af, at »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-strategien«;
- understreger, at »mobilitet« i denne sammenhæng bør forstås og fremmes både som geografisk mobilitet (både i og mellem EU-medlemsstaterne), økonomisk og social mobilitet samt mobilitet mellem job;
- er enig med Kommissionen i, at målet bør være at skabe større forståelse i den brede offentlighed for mulighederne og fordelene ved mobilitet, og understreger, at de lokale og regionale myndigheder kan spille en særlig rolle i forbindelse med formidlingen af den relevante information;
- anmoder om, at alle lovgivningsmæssige og administrative hindringer for arbejdskraftens frie bevægelighed fjernes inden udløbet af handlingsplanen i 2011. Dette er ensbetydende med:
 - at de resterende hindringer for den frie bevægelighed for arbejdstagere fra de 10 medlemsstater, der blev optaget i EU i 2004, og fra Bulgarien og Rumænien fjernes;
 - at der ikke bør gælde restriktioner for nye medlemsstater, når disse lande optages i EU.
- anbefaler, at lokale og regionale myndigheder også øger mulighederne for kort- og mellemfristede praktikophold for enkeltpersoner fra andre medlemsstater;
- finder, at de lokale og regionale myndigheder skal have myndighed til at udføre disse opgaver vedrørende jobmobilitet, herunder formidle information på lokalt og regionalt niveau til både arbejdstagere og arbejdsgivere. Det er ligeledes vigtigt, at nationale og europæiske organer giver dem kompetence til at udføre disse opgaver, hvis det er relevant.

Ordfører: Dave QUAYLE, medlem af Trafford Metropolitan Borough Council (UK/PSE)

Basisdokument

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)«

(KOM(2007) 773 endelig)

POLITISKE ANBEFALINGER

Generelle bemærkninger

REGIONSUDVALGET

1. deler i høj grad Kommissionens opfattelse af, at »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-strategien«;

2. understreger, at »mobilitet« i denne sammenhæng bør forstås og fremmes både som geografisk mobilitet (både i og mellem EU-medlemsstaterne), økonomisk og social mobilitet samt mobilitet mellem job;

3. understreger, at mobilitet i overensstemmelse med de vedtagne principper om flexicurity bør gøres til arbejdstagernes valg og fremmes med henblik på at minimere de hermed forbundne risici og sikre arbejdstagere og arbejdsgivere så mange fordele som muligt.

Opfølgning på handlingsplanen fra 2002

REGIONSUDVALGET

4. er enig i, at uddannelsessystemerne i højere grad skal tilpasses arbejdsmarkedet og forberede bedre til mobilitet gennem erhvervelse af sprogfærdigheder og udvikling af kompetencer;

5. er enig i, at lovgivningsmæssige og administrative hindringer bør fjernes, og at kvalifikationer bør fremmes på tværs af grænserne;

6. støtter oprettelsen af en central portal med alle oplysninger om mobilitet på grundlag af EURES' jobdatabase.

Handlingsplan for jobmobilitet (2007-2010)

REGIONSUDVALGET

7. støtter hensigten om at forbedre eksisterende lovgivning og administrativ praksis vedrørende arbejdstagernes mobilitet, således at arbejdstagere kan udøve retten til mobilitet uden at miste deres sociale sikring eller løbe andre uforholdsmæssige risici;

8. erkender, at det er nødvendigt at få myndigheder på alle niveauer, dvs. på lokalt, regionalt, nationalt og europæisk niveau, til politisk at bakke op om målsætningen om jobmobilitet;

9. er enig i, at det er nødvendigt at styrke EURES som den struktur, der kan lette mobilitet for arbejdstagere og deres familier;

10. er enig med Kommissionen i, at målet bør være at skabe større forståelse for mulighederne og fordelene ved mobilitet i den brede offentlighed, og understreger, at de lokale og regionale myndigheder kan spille en særlig rolle i forbindelse med formidlingen af den relevante information;

11. bifalder oprettelsen af »det europæiske partnerskab for jobmobilitet«, et initiativ, som skal dække et netværk af aktører, der arbejder for udvikling af jobmobilitet i EU (aktion 14), og afsættelsen af midler under PROGRESS-programmet til finansiering af pilotaktiviteter, udveksling af eksempler på god praksis, udbredelse af kendskabet til resultater vedrørende nye udviklingstendenser og fremkomst af innovative ordninger (aktion 15);

12. anmoder om, at alle lovgivningsmæssige og administrative hindringer for arbejdskraftens frie bevægelighed fjernes inden udløbet af handlingsplanen i 2011. Dette er ensbetydende med:

- (i) at de resterende hindringer for den frie bevægelighed for arbejdstagere fra de 10 medlemsstater, der blev optaget i EU i 2004, og fra Bulgarien og Rumænien fjernes;
- (ii) at der ikke bør gælde restriktioner for nye medlemsstater, når disse lande er optaget i EU.

13. For at strategien kan lykkes, og alle arbejdstagere, som ønsker at søge arbejde i en anden medlemsstat end deres egen, kan nyde godt af denne mobilitet, bør der træffes følgende foranstaltninger:

- (i) information om ledige stillinger i andre medlemsstater bør formidles gennem EURES, arbejdsformidlingerne i medlemsstaterne og på lokalt og regionalt niveau gennem de lokale og regionale myndigheder;
- (ii) medlemsstaterne bør tilskyndes til at inddrage geografisk mobilitet og job-til-job-mobilitet som et prioriteret punkt i deres nationale strategier for beskæftigelse og livslang læring (aktion 5);
- (iii) arbejdstagere skal gøres opmærksomme på, at de har ret til at søge arbejde i en anden medlemsstat end deres egen, og de skal oplyses om, hvordan de rent praktisk kan gribe det an, og hvad de skal gøre for at bevare deres socialsikringsrettigheder i denne proces;
- (iv) arbejdsgivere, navnlig små og mellemstore virksomheder på lokalt niveau, skal gøres opmærksomme på mulighederne for at rekruttere arbejdstagere fra andre medlemsstater end deres egen under nøje overholdelse af samtlige gældende arbejdsretlige, arbejdsmiljømæssige og sociale bestemmelser og de eventuelle gensidige fordele, der kan være forbundet hermed;
- (v) der bør lægges større vægt på erhvervelse af sprogfærdigheder og fremme af flersprogethed;

- (vi) kvalifikationer, herunder erhvervskvalifikationer, bør i højere grad anerkendes på tværs af grænserne;
 - (vii) arbejdsmarkedets parter skal inddrages i alle aspekter af jobmobilitet;
 - (viii) det er vigtigt, at pensionsrettigheder kan overføres (aktion 4), og at sociale sikringsordninger i og mellem medlemsstaterne gøres mere fleksible;
 - (ix) lokale, regionale og nationale offentligt ansatte, der beskæftiger sig med dette område, bør på passende vis uddannes i alle spørgsmål, der relaterer sig til arbejdskraftens mobilitet, således at de kan give arbejdstagere, der søger arbejde i andre lande, hurtige og korrekte informationer og være dem behjælpelige i deres kontakter med de kompetente myndigheder i modtagerlandet med henblik på at sikre, at deres ret til social beskyttelse overholdes.
14. For at denne mobilitet ikke skal føre til spændinger og social ustabilitet i værtssamfundene, finder Regionsudvalget det nødvendigt:
- (i) at støtte Kommissionen i dens bestræbelser på at fremme konceptet med »fair mobilitet«;
 - (ii) fortsat at gøre en indsats for at bekæmpe både sort arbejde og social dumping (aktion 6);
 - (iii) at støtte det generelle princip, om at vandrende arbejdstagere ansættes på samme løn- og arbejdsvilkår som arbejdstagere i tilsvarende job eller erhverv i værtsmedlemsstaten;
 - (iv) støtter konceptet med social solidaritet og integration mellem vandrende arbejdstagere og arbejdstagere i værtsmedlemsstaten.

De lokale og regionale myndigheders betydning for fremme af jobmobilitet

REGIONSUDVALGET

15. finder, at de lokale og regionale myndigheder sammen med andre nationale og europæiske agenturer spiller en vigtig rolle ved at oplyse om ledige stillinger i andre medlemsstater og om, hvordan man i praksis kan få adgang til disse stillinger;
16. finder, at det må sikres, at lokale arbejdsgivere, navnlig små og mellemstore virksomheder, er bevidste om deres ret til at hente arbejdstagere fra hele EU, og at de derudover kan bistå med det praktiske og give gode råd, hvis de ønsker dette;
17. erkender, at lokale og regionale myndigheder ofte spiller en nøglerolle inden for uddannelse på primær- og sekundærtrinnet, og finder, at det også bør gælde sprogundervisning, fremme af flersprogethed og udvikling af tværkulturelle færdigheder, der er nødvendige for at kunne forberede arbejdstagere på at leve og arbejde i et kulturelt miljø, der er anderledes end deres eget;
18. understreger, at lokale og regionale myndigheder fremmer og leverer livslang læring (ofte i samarbejde med andre agenturer);

19. gør opmærksom på, at lokale og regionale myndigheder er store arbejdsgivere og bør tilskyndes til at finde arbejdstagere til ledige stillinger i alle EU's medlemsstater. Regionsudvalget anbefaler, at lokale og regionale myndigheder også øger mulighederne for kort- og mellemlangsigtede praktikophold for enkeltpersoner fra andre medlemsstater.

For at kunne udføre disse opgaver og generelt bidrage til jobmobilitet bør de lokale og regionale myndigheder gøre følgende:

— Rets- og kompetencegrundlag

REGIONSUDVALGET

20. finder, at de lokale og regionale myndigheder skal have myndighed til at udføre disse opgaver vedrørende jobmobilitet, herunder formidle information på lokalt og regionalt niveau til både arbejdstagere og arbejdsgivere. Det er ligeledes vigtigt, at nationale og europæiske organer giver dem kompetence til at udføre disse opgaver, hvis det er relevant;

— Ressourcer

REGIONSUDVALGET

21. Lokale og regionale myndigheder kan komme under pres, hvis et stort antal vandrende arbejdstagere søger arbejde og bolig i deres område, især hvis der er tale om en pludselig udvikling. Dette gælder især på det sociale område, uddannelses-, sundheds- og boligområdet. Der bør derfor afsættes tilstrækkeligt med ressourcer for at imødegå en sådan situation. Dette er ikke kun til fordel for de nyankomne, men mindsker samtidig risikoen for spændinger mellem vandrende arbejdstagere og værtssamfundet. Regionsudvalget støtter derfor bestræbelserne på at indsamle statistiske data om behovene på de forskellige dele af arbejdsmarkedet og udveksle disse data på europæisk niveau for dermed bedre at kunne planlægge og styre arbejdskraftens bevægelser. Nationale, regionale og lokale myndigheder er nødt til på forhånd og i fællesskab at planlægge udformningen af det sociale område, således at man bedre kan tage hånd om tilstrømningen af europæiske indvandrere. Grunden hertil er dels, at der i fremtiden vil ske en betydelig stigning i arbejdskraftens vandring internt i Europa, og dels, at manglende planlægning, en vedvarende social belastning og dårlige samfundsrelationer vil skade vandringen internt i Europa og endda vil kunne bringe selve det europæiske fællesskab i fare;

22. Der skal også afsættes ressourcer til indsamling af oplysninger om jobmobilitet og udbredelse af sproglæring.

— Bevidstgørelse og adgang til »god praksis«

REGIONSUDVALGET

23. understreger, at Regionsudvalget fremdeles er beredt til at bidrage aktivt til jobmobilitet, både når det drejer sig om at fremme jobmobilitet og indkredse god praksis samt siden gøre denne praksis bredt tilgængelig for andre lokale og regionale myndigheder;

24. tilskynder de lokale og regionale myndigheder til at arbejde sammen med tilsvarende myndigheder i de andre medlemsstater om at udvikle »god praksis« på dette område og siden udbrede denne praksis på nationalt og europæisk plan (aktion 7 og 15).

Hvad angår EURES

REGIONSUDVALGET

25. er enig med Kommissionen i, at målet bør være at udvikle og styrke EURES »som den one stop-struktur, der kan lette mobilitet for arbejdstagere og deres familier«. Af hensyn til

nærhedsprincippet bør dette mål imidlertid integreres med strukturer på nationalt, regionalt og lokalt niveau;

26. er enig med Kommissionen i, at én af EURES' vigtigste opgaver bør være at »skabe forståelse for princippet om ligebehandling og overholdelse af arbejdsstandarter på de europæiske arbejdsmarkeder« (aktion 9);

27. er enig i, at EURES bør gøre sine tjenester mere omfattende for at imødekomme behovene hos specifikke kategorier af arbejdstagere (langtidsarbejdsløse, unge arbejdstagere, ældre arbejdstagere, kvinder osv.) (aktion 10).

Bruxelles, den 9. oktober 2008

Luc VAN DEN BRANDE

Formand for
Regionsudvalget
