



EUROOPAN YHTEISÖJEN KOMISSIO

Bryssel 6.12.2007
KOM(2007) 773 lopullinen

**KOMISSION TIEDONANTO NEUVOSTOLLE, EUROOPAN PARLAMENTILLE,
EUROOPAN TALOUS- JA SOSIAALIKOMITEALLE JA ALUEIDEN
KOMITEALLE**

**Liikkuvuuden avulla uusia ja parempia työpaikkoja: Eurooppalainen ammatillisen
liikkuvuuden toimintasuunnitelma (2007–2010)**

KOMISSIION TIEDONANTO NEUVOSTOLLE, EUROOPAN PARLAMENTILLE, EUROOPAN TALOUS- JA SOSIAALIKOMITEALLE JA ALUEIDEN KOMITEALLE

Liikkuvuuden avulla uusia ja parempia työpaikkoja: Eurooppalainen ammatillisen
liikkuvuuden toimintasuunnitelma (2007–2010)

1. YLEINEN TAUSTA

Euroopassa, jolla ei ole sisärajoja ja joka kilpailee globaalissa taloudessa, ikääntyvän yhteiskunnan muuttuvat vaatimukset ja jatkuvasti muuttuvat työmarkkinat edellyttävät entistä paljon suurempaa liikkuvuutta. Työntekijöiden liikkuvuus on keskeinen tekijä tehokkaasti toimivilla yhtenäismarkkinoilla ja välttämätöntä, jotta entistä useammat ihmiset voivat löytää paremman työpaikan; tämä on yksi Lissabonin strategian¹ päätavoitteista. EU:n laajentuminen vuosina 2004 ja 2007 lisäsi sekä työntekijöiden mahdollisuuksia löytää työpaikka että työnantajien mahdollisuuksia löytää työntekijöitä. Useimmat 15 jäsenvaltion EU:n (EU-15) valtioista ovat poistaneet tai helpottaneet rajoituksia, joita ne sovelsivat kahdeksan EU:hun vuonna 2004 liittyneen maan kansalaisiin. Tämä on luonut suuren työvoimapotentialin vastaamaan ikääntymisen ja globalisaation haasteisiin.

Työntekijöiden olisi lisättävä liikkumistaan sekä työpaikkojen välillä että alueiden ja jäsenvaltioiden välillä. Heille on annettava oikeat taidot ja mahdollisuuksia, jotta he voivat vaihtaa usein työpaikkaa ja edetä urallaan. Tämä on yhteisesti sovittujen joustoturvan² periaatteiden päätavoite. Joustoturva on käsite, jossa on kyse ihmisten auttamisesta hallitsemaan paremmin siirtymisiä työpaikasta toiseen kiihtyvän taloudellisen muutoksen aikoina.

Työntekijöiden liikkuvuutta rajoittavat kuitenkin edelleen monet esteet. Liikkuvuuden etuihin liittyy epävarmuutta, ja monet työntekijät kohtaavat monenlaisia liikkuvuuden esteitä. Nämä esteet voivat liittyä esimerkiksi seuraaviin seikkoihin: oikeudelliset ja hallinnolliset kysymykset, asumisen kustannukset ja asunnon saatavuus, puolisoiden ja kumppaneiden työllistyminen, eläkeoikeuksien siirtokelpoisuus, kielelliset esteet sekä pätevyys tunnustaminen toisissa jäsenvaltioissa.

2. VUODEN 2002 TOIMINTASUUNNITELMASTA JA EUROOPAN TYÖNTEKIJÖIDEN LIKKUVUUDEN TEEMAVUODESTA 2006 SAADUT KOKEMUKSET

Tämä tiedonanto on yksi tärkeä lisäaskel liikkuvuuden edistämiseen tähtäävien aloitteiden pitkässä sarjassa. Komissio käynnisti helmikuussa 2001 prosessin antamalla tiedonannon uusista eurooppalaisista työmarkkinoista³. Sitä seurasivat Tukholmassa maaliskuussa 2001 kokoontuneen Eurooppa-neuvoston päätelmät ja ammattitaitoa ja liikkuvuutta käsittelevän korkean tason erityisryhmän aikaansaannokset. Komissio hyväksyi näiden pohjalta

1 Ks. kasvun ja työllisyyden yhdenmetyt suuntaviivat 2005–2008, suuntaviiva 20.

2 Päämääränä yhteiset joustoturvaperiaatteet: Uusia ja parempia työpaikkoja jouston ja turvan avulla, KOM(2007) 359, 27.6.2007.

3 Kaikille avoimet uudet eurooppalaiset työmarkkinat, KOM(2001) 116, 28.2.2001.

helmikuussa 2002 ammattitaitoa ja liikkuvuutta koskevan toimintasuunnitelman⁴. Tämän toimintasuunnitelman loppuraportti hyväksyttiin 25. tammikuuta 2007⁵, ja siinä tarkastellaan toimintasuunnitelmasta kertyneitä kokemuksia ja esitetään kolme pääaluetta jatkotoimia varten:

- kehitetään koulutusjärjestelmiä vastaamaan paremmin työmarkkinoiden tarpeisiin ja valmistetaan ihmisiä liikkuvuuteen kielenoppimisen avulla
- poistetaan lainsäädännölliset ja hallinnolliset esteet ja edistetään tutkintotodistusten rajatylittävää tunnustamista
- perustetaan liikkuvuutta koskeva täyden palvelun www-sivusto, joka perustuu Eures-työnvälitysverkostoon.

Vuoden 2002 toimintasuunnitelmassa ehdotettiin myös vuoden 2006 nimeämistä Euroopan työntekijöiden liikkuvuuden teemavuodeksi. Tämän teemavuoden kuluessa käynnistetty keskustelu, jota taloudelliset tutkimukset tukivat⁶, osoitti selvästi liikkuvuutta edelleen haittaavien esteiden monimuotoisuuden ja vaikutukset EU:ssa. Siinä tuotiin myös voimakkaasti esiin se, että liikkuvuudelle suotuisaa toimintaympäristöä on edistettävä, jotta liikkuvuudesta voi tulla normaali käytäntö ihmisten uralla.

Komissio käynnistää tällä tiedonannolla **ammattillisen liikkuvuuden toimintasuunnitelman vuosiksi 2007–2010**. Se perustuu liikkuvuudesta saatuihin kokemuksiin ja työntekijöiden liikkuvuuden ja useiden käynnissä olevien poliittisten keskustelujen vahvaan yhteyteen. Ne koskevat muun muassa joustoturvaa, elinikäistä oppimista, monikielisyyttä ja väestömuutoksia. Tällä toimintasuunnitelmalla pyritään

- parantamaan työntekijöiden liikkuvuuteen liittyviä nykyisiä säädöksiä ja hallinnollisia käytänteitä
- varmistamaan viranomaisten tuki liikkuvuuspolitiikalle kaikilla tasoilla
- vahvistamaan Eures-verkostoa keskitettynä täyden palvelun välineenä, jolla helpotetaan työntekijöiden ja heidän perheidensä liikkuvuutta
- lisäämään laajemman yleisön tietoisuutta liikkuvuuden tarjoamista mahdollisuuksista ja eduista.

3. LISÄTÄÄN IHMISTEN VALMIUTTA LIIKKUVUUTEEN

Työntekijöiden liikkuvuus on EU:ssa suhteellisen vähäistä – liikkuvuusvirtoja ja niiden taustalla olevia motivaatiotekijöitä koskevia tilastoja on tosin tarpeen kehittää. Noin 2 prosenttia työikäisistä EU:n 27 jäsenvaltion kansalaisista asuu ja työskentelee nykyisin toisessa jäsenvaltiossa. Vertailun vuoksi voidaan mainita, että vastaava EU:ssa asuvien EU:n

4 *Ammattitaitoa ja liikkuvuutta koskeva komission toimintasuunnitelma*, KOM(2002) 72, 13.2.2002.

5 *Loppuraportti ammattitaitoa ja liikkuvuutta koskevan komission toimintasuunnitelman täytäntöönpanosta KOM(2002) 72 lopullinen*, KOM(2007) 24, 25.1.2007.

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

ulkopuolisten maiden kansalaisten osuus on lähes kaksinkertainen. Näyttää kuitenkin siltä, että **liikkuvuus on** asteittain **lisääntynyt** viime vuosina. Liikkuvien työntekijöiden määrä on noussut EU15-maissa 470 000 henkilöstä vuonna 2000 noin 610 000 henkilöön vuonna 2005 (Euroopan työvoimatutkimus (European Labour Force Survey))⁷. Lisäksi on huomattava, että vaikei kausi- ja rajatyöntekijöiden (nuorten kesätyöpaikat mukaan luettuina) määrää useinkaan sisällytetä kansallisiin lukuihin, ne voivat olla merkittäviä ja lisätä EU:n siirtotyöläisten kokonaisprosenttiosuutta⁸.

Äskettäin tutkittiin **eurooppalaisten asenteita liikkuvuuteen**, jolloin kävi ilmi, että ihmiset pitävät työntekijöiden liikkuvuutta tärkeänä. Vuonna 2006 tehdyn Eurobarometri-tutkimuksen mukaan 57 prosenttia piti liikkuvuutta alueiden tai maiden välillä myönteisenä Euroopan yhdentymiselle, 46 prosenttia piti sitä hyvänä työmarkkinoiden ja yksilön itsensä kannalta ja 40 prosenttia piti sitä hyvänä talouden kannalta. Lisäksi 5,5 prosenttia 10 uuden EU-jäsenvaltion (EU-10) kansalaisista sanoi muuttavansa todennäköisesti toiseen jäsenvaltioon seuraavien viiden vuoden kuluessa. Aikeet tulevasta liikkumisesta Euroopan alueella ovat lisääntyneet kaikissa jäsenvaltioissa vaihtelevassa määrin⁹.

Tilastot osoittavat myös **uusia suuntauksia liikkuvuudessa**. Entistä useammat nuoret ja korkeasti koulutetut työntekijät yhdistelevät erilaisia liikkuvuusjaksoja – lyhyitä jaksoja, jotka vastaavat ammattiuran erityistarpeita – mikä osoittaa, että liikkuvuus otetaan entistä enemmän huomioon urasuunnittelussa ja elinikäisessä oppimisessa. Eurobarometri-tutkimus osoittaa, että selvä enemmistö nuorista työntekijöistä – yli 70 prosenttia – on nyt tietoisia siitä, että heidän uransa tulee edellyttämään jonkinlaista liikkuvuutta.

Vaikka työntekijöiden liikkuvuus onkin vähäistä, on vahvoja perusteita väittää, että kansalaiset ovat aiempaa valmiimpia liikkumaan. Myönteinen toimintaympäristö näyttäisikin jo toteutuneen, ja sen ansiosta saaduista kokemuksista voidaan ottaa oppia ja liikkuvuuden esteiden poistamiseen voidaan pyrkiä entistä voimakkaammin. Kokemukset toivat selvästi esiin **maantieteellisen liikkuvuuden esteiden** kielteiset vaikutukset Euroopan, jäsenvaltioiden, alueiden ja paikallistasolla. Esimerkiksi sosiaaliturvaan liittyvien oikeudellisten ja hallinnollisten esteiden lisäksi liikkuvuutta hillitsevät käytännön esteet, jotka liittyvät muun muassa asumiseen, kielitaitoon ja puolisoiden ja kumppanien työllistymiseen. Liikkuvuudesta aiheutuu ihmisille muitakin kustannuksia, esimerkiksi se, ettei liikkuvuuteen liittyviä kokemuksia tunnusteta urakehityksen yhteydessä, erityisesti pk-yrityksissä. Nämä esteet liittyvät kysymyksiin, joita on käsiteltävä eri tasoilla, niin paikallisella, alueellisella, kansallisella kuin koko EU:n tasolla. Tässä toimintasuunnitelmassa esitetään toimia, joiden tarkoituksena on auttaa poistamaan esteitä EU:n tasolla ja kannustaa asianomaisia viranomaisia puuttamaan esteisiin kansallisella, alueellisella tai paikallisella tasolla.

⁷ Uusien jäsenvaltioiden liittymisen vaikutuksia käsitellään myös komission tiedonannossa *Kertomus vuoden 2003 liittymissopimuksessa vahvistettujen siirtymäjärjestelyjen toimivuudesta (1. toukokuuta 2004 – 30. huhtikuuta 2006 välinen aika)*, KOM(2006) 48, 8.2.2006.

⁸ Työntekijät, jotka ylittävät rajoja EU:n ja Euroopan talousalueen sisällä.

⁹ Ks. ”Long-distance mobility in Europe: Getting the balance right”, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006) (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/36/en/1/ef0636en.pdf>).

4. HAASTEISIIN VASTAAMINEN: AMMATILLISEN LIKKUVUUDEN TOIMINTASUUNNITELMA 2007–2010

Lissabonin strategiassa ja Euroopan työllisyysstrategiassa halutaan lisätä maantieteellistä ja työpaikasta toiseen tapahtuvaa liikkumista. Sitä pidetään työpaikkojen luomisen ja EU:n työvoiman työllistyvyyden ja mukautumiskyvyn kannalta tärkeänä nopeasti muuttuvilla työmarkkinoilla. Tässä tiedonannossa esitetään neljään osa-alueeseen jakautuva toimintasuunnitelma, jonka tarkoituksena on varmistaa, että komissio perustaa jatkotoimet tällä alalla tähän mennessä kerättyihin kokemuksiin. Suunnitellut toimet täydentävät muuta tärkeää lainsäädäntöä ja aloitteita yhteisön tasolla.¹⁰

4.1. Voimassa olevan lainsäädännön ja hallinnollisten käytänteiden parantaminen

Yksi tärkeä väline työntekijöiden liikkuvuuden edistämiseksi EU:n alueella on sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamista koskeva lainsäädäntö, josta säädetään nykyisin asetuksessa (ETY) N:o 1408/71¹¹ ja sen täytäntöönpanoasetuksessa (ETY) N:o 574/72¹². Nämä säännöt on suunniteltu varmistamaan, että EU:n siirtotyöläiset, jotka käyttävät oikeuttaan vapaaseen liikkuvuuteen yhteisössä, eivät menetä sosiaaliturvan suojaa.

Asetukset ovat osoittautuneet onnistuneiksi välineiksi tämän tavoitteen saavuttamisessa. Liikkuvuuden uudet muodot (lyhyemmät jaksot, vaihteleva asema, monenlaisten liikkuvuusjaksojen yhdistelmät) voivat tehdä niiden soveltamisesta ongelmallista. Esimerkiksi liikkuva työntekijä, joka työskentelee usein lyhytaikaisilla sopimuksilla eri jäsenvaltioissa, voi joutua olemaan tekemisissä useiden eri sosiaaliturvajärjestelmien kanssa.¹³ Sen vuoksi on aika tarkastella, onko tarpeen laatia uusia välineitä, jotka sopivat paremmin liikkuvien työntekijöiden ja heitä työllistävien yritysten tarpeisiin. Näitä välineitä on myös pidettävä tärkeänä osana esiin nousevaa toimintakenttää, joka liittyy mahdollisuuksiin, väyliin ja yhteisvastuuseen¹⁴.

Komissio harkitsee, onko tarpeen **mukauttaa** sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamista koskevaa **yhteisön lainsäädäntöä** ja sen perusteella kehitettyjä hallinnollisia käytänteitä. Kun nykyisestä lainsäädännöstä mahdollisesti aiheutuvat ongelmat on kartoitettu¹⁵ ja sidosryhmiä

¹⁰ Esim. direktiivi 2005/36/EY ammattipätevyyden tunnustamisesta, täytäntöönpanon määräaika 20.10.2007; yhtenäismarkkinoita koskeva katsaus (Single Market Review); direktiivi 2006/123/EY palveluista sisämarkkinoilla, täytäntöönpanon määräaika vuoden 2009 lopussa; sähköisen hallinnon toimintasuunnitelma, KOM(2006) 173, joka koskee tieto- ja viestintätekniikan käyttöä hallintopalvelujen modernisoinnissa, myös kansainvälisissä yhteyksissä; kolmansien maiden kansalaisten erityisestä maahanpääsymenettelystä tieteellistä tutkimusta varten annetun direktiivin 2005/71/EY meneillään oleva täytäntöönpano.

¹¹ EYVL L 149, 5.7.1971, asetus sellaisena kuin se on viimeksi muutettuna asetuksella (EY) N:o 1992/2006 (EUVL L 392, 30.12.2006).

¹² EYVL L 74, 27.3.1972, asetus sellaisena kuin se on viimeksi muutettuna asetuksella (EY) N:o 311/2007, annettu 19.3.2007 (EUVL L 82, 23.3.2007).

¹³ Edellyttäen että työntekijä ei ole lähetetty työntekijä, missä tapauksessa hän kuuluisi edelleen sen jäsenvaltion kansallisten sosiaaliturvasääntöjen piiriin, jossa hänellä on työsuhde. Toinen erityishuomiota tarvitseva ryhmä ovat kansainvälisen maantie- ja lentoliikenteen työntekijät.

¹⁴ *Euroopan kansalaisten toimintasuunnitelma: EU:n tulokseteko*, KOM(2006) 211, 10.5.2006; *Mahdollisuudet, väylät ja yhteisvastuu: 2000-luvun Euroopan uusi sosiaalinen visio*, KOM(2007) 726, 20.11.2007.

¹⁵ Perustuu kaikille sidosryhmille (laitokset ja työmarkkinaosapuolet) kesäkuussa 2007 lähetettyyn kyselyyn.

on kuultu¹⁶, suoritetaan vuoden 2008 alussa systemaattinen tutkimus uusien liikkuvuusmuotojen laajuudesta ja ominaispiirteistä. Komissio tekee kuulemismenettelyn tulosten perusteella vuoden 2009 jälkipuoliskolla päätöksen siitä, onko tarpeen mukauttaa hallinnollisia käytänteitä vai itse sääntöjä. Tässä yhteydessä suoritetaan myös perusteellinen vaikutusten arviointi.

Tutkimus toteutetaan TRESS-verkoston (Training and Reporting in European Social Security) puitteissa. Se on komission rahoittama sosiaaliturva-asioiden kansallisten asiantuntijoiden verkosto. Komissio aikoo **vahvistaa TRESS-verkoston asemaa ja analyysivalmiuksia** ehdottamalla erityissäännöksen sisällyttämistä asetukseen (EY) N:o 883/2004. Verkoston toimet voitaisiin sitten keskittää kolmeen päätehtävään:

- yhteisön asetuksia koskevan tietämyksen vahvistaminen sidosryhmiin kuuluvien erityisryhmien piirissä (virkamiehet, asianajajat, tuomarit, ammattiliitot)
- säännöllisten raporttien julkaiseminen sosiaaliturva-asetusten soveltamisesta jäsenvaltioissa
- asiantuntijaneuvojen tarjoaminen nykyisten asetusten ja käytänteiden kehityksestä, jotta voidaan vastata EU:n siirtotyöläisten muuttuviin tarpeisiin.

Myös lisäeläkeoikeuksien suojaamisella voi olla huomattava vaikutus työntekijöiden liikkuvuuspäätöksiin. Vuonna 2005 komissio esitti ehdotuksen direktiiviksi lisäeläkeoikeuksien siirrettävyyden parantamisesta¹⁷, jolla pyritään vähentämään liikkuvuuden esteitä. Kun neuvostossa ja Euroopan parlamentissa oli keskusteltu ehdotetun direktiivin sisällöstä ja soveltamisalasta, komissio esitti muutetun ehdotuksen, joka koskee erityisesti vähimmäisvaatimuksia työntekijöiden liikkuvuuden lisäämiseksi parantamalla lisäeläkeoikeuksien kertymistä ja säilyttämistä ja joka sisältää sitoumuksen tarkastella säännöllisesti jäsenvaltioiden edistymistä lisäeläkeoikeuksien siirrettävyyden parantamisessa¹⁸.

Lisäksi komissio tehostaa **hallinnollisten käytänteiden ja hallinnollisen yhteistyön sujuvoittamista** kansallisten laitosten ja viranomaisten välillä. Vuonna 2009, jolloin uuden asetuksen (EY) N:o 883/2004 soveltamisen odotetaan alkavan¹⁹, hallinnollisesta tietojenvaihdosta kansallisten laitosten välillä sosiaaliturva-asioiden koordinoimiseksi pitäisi tulla kokonaan sähköistä²⁰. Tämä antaa mahdollisuuden konsultointiin ja tietojenvaihtoon verkossa sekä **eurooppalaisen sairaanhoitokortin**²¹ **sähköisen version** käyttöönottoon, mikä lyhentää huomattavasti aikaa, joka kuluu EU:n siirtotyöläisten sosiaaliturvahakemusten käsittelyyn.

¹⁶ Mukaan luettuna siirtotyöläisten sosiaaliturvan hallintotoimikunta sekä sosiaaliturvan ja työntekijöiden vapaan liikkuvuuden neuvoa-antavat komiteat.

¹⁷ *Yhteisön Lissabon-ohjelman täytäntöönpano: Ehdotus: Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi lisäeläkeoikeuksien siirrettävyyden parantamisesta*, KOM(2005) 507, 30.11.2005.

¹⁸ *Muutettu ehdotus: Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi vähimmäisvaatimuksista työntekijöiden liikkuvuuden lisäämiseksi parantamalla lisäeläkeoikeuksien kertymistä ja säilyttämistä*, KOM(2007) 603, 9.10.2007.

¹⁹ Tämä asetus korvaa voimassa olevan asetuksen (ETY) N:o 1408/71.

²⁰ Tämä riippuu mahdollisista siirtymäsäännöksistä, joista jäsenvaltiot voivat sopia neuvostossa.

²¹ Täytäntöönpano toteutetaan asteittain ja joustavasti. Ks. KOM(2003) 73, 2.2.2003.

Toimet

Komissio

1. *tarkastelee, onko asetusta (EY) N:o 883/2004, sen täytäntöönpanoasetusta ja siihen liittyviä hallinnollisia käytänteitä tarpeen mukauttaa työntekijöiden liikkuvuuden muuttuvien muotojen huomioon ottamiseksi.*
2. *ehdottaa asetukseen (EY) N:o 883/2004 uutta säännöstä, jolla virallistetaan riippumattomien asiantuntijoiden TRESS-verkoston asema ja analyttinen valmius, jotta voidaan vahvistaa sosiaaliturvajärjestelmien koordinoitua koskevaa olemassa olevaa asiantuntemusta Euroopan tasolla.*
3. *tehostaa kansallisten hallinnollisten käytänteiden ja yhteistyön sujuvoittamista erityisesti sähköisen konsultoinnin ja tietojenvaihdon avulla ja ottamalla käyttöön eurooppalaisen sairaanhoitokortin sähköisen version.*
4. *toteuttaa jatkotoimia, jotka koskevat sen vuonna 2005 antamaa ehdotusta ja vuonna 2007 antamaa muutettua ehdotusta direktiiviksi vähimmäisvaatimuksista työntekijöiden liikkuvuuden lisäämiseksi parantamalla lisäeläkeoikeuksien kertymistä ja säilyttämistä.*

4.2. Varmistetaan viranomaisten tuki liikkuvuudelle kaikilla tasoilla

Jäsenvaltioilla on tärkeä tehtävä niiden hyötyjen osoittamisessa, joita maantieteellisestä ja työpaikasta toiseen liikkumisesta on yksilölle ja koko taloudelle. Tällainen liikkuvuus on keskeinen väline Lissabonin strategian onnistuneessa täytäntöönpanossa ja erityisesti joustoturvaan perustuvan lähestymistavan kehittämisessä vastaamaan modernien työmarkkinoiden haasteisiin.

Liikkuvuuteen olisi kannustettava kansallisilla työllisyysstrategioilla ja elinikäisen oppimisen järjestelmillä, joilla parannetaan muun muassa ammattitaitoa ja kielitaitoa sekä kulttuurien välisessä kanssakäymisessä vaadittavia taitoja. Jäsenvaltioita kannustetaan panemaan täytäntöön eurooppalainen tutkintojen viitekehys ja kehittämään Europass-järjestelmää²², jonka ansiosta pätevyys voidaan osoittaa selkeämmin työnantajille, mikä helpottaa ammatillista liikkuvuutta. Yhtenäinen toiminta työmarkkinaosapuolten, paikallis- ja alueviranomaisten, koulutuskeskusten ja kansalaisyhteiskunnan välillä auttaa poistamaan käytännön esteitä liikkuvuudelta. Tällaista toimintaa olisi kehitettävä siten, että samalla varmistetaan ”oikeudenmukaisen liikkuvuuden” käsitteen toteutuminen erityisesti torjumalla pimeää työtä ja sosiaalista polkumyyntiä, jotta varmistetaan, että työnormeja ja oikeudellisia vaatimuksia noudatetaan aina täysimääräisesti. Tämän edistämiseksi ja vuoden 2006 eurooppalaisen teemavuoden yhteydessä käynnistettyihin onnistuneisiin aloitteisiin pohjautuen komissio laatii **luettelon olemassa olevista liikkuvuusjärjestelyistä** kansallisella, alueellisella ja paikallistasolla. Se kannustaa jäsenvaltioita sisällyttämään tällaisia järjestelyjä suunnitelmiinsa, joilla toteutetaan koheesiopolitiikkaa, sekä virittämään rajatylittävää yhteistyötä työmahdollisuuksien ja yhteisten rakenteiden luomiseksi. Se tarkastelee myös mahdollisuutta kehittää asianmukaisia **mekanismeja työntekijöiden liikkuvuuden**

²² Eurooppalainen tutkintojen viitekehys (European Qualifications Framework, EQF) on vapaaehtoinen viitekehys. Jäsenvaltioille suositellaan, että ne liittäisivät tutkintojärjestelmänsä siihen vuoteen 2010 mennessä ja että niiden yksittäiset tutkintotodistukset sisältäisivät EQF-viittauksen vuodesta 2012 alkaen.

kannustamiseksi niiden myönteisten kokemusten pohjalta, joita on saatu olemassa olevista eurooppalaisista järjestelyistä, kuten Leonardo da Vinci- ja Marie Curie -ohjelmista.

Toimet

Komissio

5. kannustaa jäsenvaltioita sisällyttämään maantieteellisen ja työpaikasta toiseen tapahtuvan liikkuvuuden ensisijaisena toimintakohteena kansallisiin työllisyyttä ja elinikäistä oppimista koskeviin strategioihinsa.

6. kannustaa alue- ja paikallistason viranomaisia ja muita asianomaisia sidosryhmiä poistamaan jäljellä olevia käytännön esteitä liikkuvuudelta ja edistämään ”oikeudenmukaisen liikkuvuuden” käsitettä erityisesti torjumalla pimeää työtä ja sosiaalista polkumyyntiä.

7. kannustaa jäsenvaltioita ottamaan keskinäisten oppimisjärjestelyjen kautta oppia hyvistä käytänteistä liikkuvuustoimissa, joita rahoitetaan EU:n koheesiopolitiikasta, erityisesti Euroopan sosiaalirahaston rahoittamista järjestelyistä. Laatii luettelon olemassa olevista rahoitustukijärjestelyistä ja tarkastelee mahdollisuutta kehittää eurooppalaisia liikkuvuusjärjestelyjä.

8. tukee eurooppalaisen tutkintojen viitekehyksen täytäntöönpanoa, kehittää Europass-järjestelmää ja toteuttaa asianmukaisia jatkotoimia tuleville aloitteille, jotka koskevat opintosuoritusten siirtojärjestelmää ammattikoulutuksessa (ECVET).

4.3. Eures-verkoston vahvistaminen

Eures-verkosto (European Employment Services) perustettiin vuonna 1993 helpottamaan työntekijöiden vapaata liikkuvuutta, ja se on tärkeä työmarkkinoiden rakenteita vahvistava väline kansallisella ja EU:n tasolla²³. Eures on suunniteltu keskitetyksi palvelupisteeksi helpottamaan työntekijöiden ja heidän perheidensä liikkuvuutta. Se on ainutlaatuinen yhteisön palvelu, jossa yhdistyvät ammattitaitoinen 750 neuvojan verkosto ja tehokas internetportaali, jonka kautta voi tutustua yli miljoonaan työpaikkailmoitukseen. Vuodesta 2006 kaikki EU- ja ETA-maiden julkisten työvoimapalvelujen työpaikkailmoitukset ovat olleet luettavissa Eures-portaalissa 25 kielellä. Eures-neuvojen verkosto tarjoaa henkilökohtaista neuvontaa EU:n siirtotyöläisille ja heidän perheilleen kaikissa asioissa, jotka liittyvät heidän liikkuvuuskokemukseensa. Se toimii yhteistyössä muiden yhteisön palvelujen kanssa, joita ovat muun muassa yleiset ja erityiset tieto- ja ongelmanratkaisupalvelut kansalaisille ja yrityksille, kuten sosiaaliturvaa käsittelevä EULisses, koulutusmahdollisuuksia käsittelevä PLOTEUS-portaali, Eurodesk, ERYICA, Europe Direct, Sinun Eurooppasi -palvelu, Kansalaisten neuvontapalvelu, Europass, ammattipätevyyden tunnustamista käsittelevät kansalliset yhteyspisteet, ERA-MORE, the European Researchers' Mobility Portal, SOLVIT jne.

²³ Neuvoston päätös 2005/600/EY, tehty 12.7.2005, jäsenvaltioiden työllisyyspolitiikkojen suuntaviivoista (EUVL L 205, 6.8.2005).

Ammatillisen liikkuvuuden toimintasuunnitelman (2007–2010) kolmantena tavoitteena on **vahvistaa** huomattavasti **Eures-verkoston tarjoamia palveluja** siten, että pyritään kolmeen uuteen tavoitteeseen²⁴:

- tehostetaan Eures-verkoston strategista ulottuvuutta vahvistamalla sen analyyttistä toimintakykyä liikkuvuusvirtojen ja työmarkkinoiden muutosten suhteen
- tehostetaan Eures-verkoston palvelujen alaa ja laatua avustamalla EU:n siirtotyöläisiä ja heidän perheitään kaikissa heidän liikkuvuutensa yhteydessä kohtaamisissa asioissa
- laajennetaan Eures-verkoston toiminnan kattavuutta vahvistamalla sen yhteyksiä muihin, erityisesti yksityisiin samanlaisten palvelujen tarjoajiin ja avaamalla asteittain (laillista maahanmuuttoa koskevan toimintapoliittisen suunnitelman mukaisesti) sen toimet myös muualta maailmasta ja erityisesti ehdokasmaista tuleville työntekijöille²⁵.

Toimet

Eures

9. *parantaa huomattavasti tiedonjakelua ja tiedottaa yhtäläisen kohtelun periaatteesta ja työnormien noudattamisesta eurooppalaisilla työmarkkinoilla portaalin ja neuvojien tarjoamien palvelujen kautta.*

10. *tehostaa palvelujaan vastaamaan työntekijöiden erityisryhmien (pitkäaikaistyöttömät, nuoret työntekijät²⁶, ikääntyneet työntekijät, naiset, tutkijat, itsenäiset ammatinharjoittajat, kausityöntekijät) tarpeita. Verkosto tukee yksittäisiä henkilöitä laatimalla kattavan urasuunnitelman, johon sisältyy myös heidän palaamisensa työmarkkinoille paluun jälkeen.*

11. *lisää huomattavasti strategisen tiedon keruuta erityisesti liikkuvuusvirroista. Vahvistaa synergiaa muiden verkostojen ja tietopalvelujen kanssa ja perustaa rajatylittäviä yhteistyöjärjestelyjä, mukaan luettuna uudet toimet ja kumppanuudet jäsenvaltioiden välillä.*

12. *tarvittaessa laajentaa toimintaansa palvelemaan myös kolmansien maiden kansalaisia, myös niitä, jotka eivät vielä ole saaneet pitkäaikaista oleskelulupaa. Ensimmäisessä vaiheessa tarjotaan tietoa säännöistä ja menettelyistä, jotka koskevat EU:n työmarkkinoille tuloa sekä erityyppisten työntekijöiden kysyntää näillä markkinoilla.*

4.4. Liikkuvuuden etuja koskevan tietoisuuden lisääminen

Työntekijöitä varten laadittavan todellisen liikkuvuusstrategian kehittäminen EU:ssa voi onnistua vain, jos se pohjautuu kaikkien sidosryhmien aktiiviseen tukeen. Osa kansalaisista tarvitsee edelleen lisää tietoa vapaaseen liikkuvuuteen liittyvistä oikeuksistaan, ja heidät on

²⁴ Kaikki tällä alueella suunnitellut kehitysaskleet noudattavat vuosien 2007–2010 Eures-suuntaviivoja, jotka hyväksyttiin kesäkuussa 2006.

²⁵ KOM(2005) 669, 21.12.2005; suunniteltu maahanmuuttoasioiden portaali EU:n ulkopuolisten maiden kansalaisille,
http://ec.europa.eu/justice_home/funding/tenders/2007_S158_196406/specifications_en.pdf.

²⁶ Ehdotettu asiakirjassa *Nuorten saaminen täysipainoisemmin mukaan koulutukseen, työelämään ja yhteiskunnan toimintaan*, KOM(2007) 498, 5.9.2007.

vakuutettava liikkuvuuden hyödyllisyydestä ammattiuralle. Tiedonannon neljäntenä tavoitteena on edistää **innovatiivisia tiedotustoimia, tietojenvaihtoa ja hyviä käytänteitä**.

Toimet

Komissio

13. järjestää vuosittain ”Euroopan työpaikkapäivät” (European Job Days) lisätäkseen yleisön tietoisuutta työntekijöiden oikeuksista ja liikkuvuuden hyödyistä, ja vauhdittaa tietojen ja parhaiden käytänteiden vaihtoa kaikkien sidosryhmien kesken

14. käynnistää ammatillista liikkuvuutta koskevan kumppanuusaloitteen (European Job Mobility Partnership), joka kokoaa yhteen niiden sidosryhmien verkoston, jotka ovat sitoutuneet kehittämään ammatillista liikkuvuutta EU:ssa

15. osoittaa PROGRESS-ohjelmasta tukea, jolla rahoitetaan kokeiluhankkeita, hyvien käytänteiden vaihtoa, uusista kehityssuuntauksista saaduista tuloksista tiedottamista ja innovatiivisten järjestelyjen käyttöönottoa.

5. PÄÄTELMÄT

Liikkuvuus työmarkkinoilla joko työpaikasta toiseen tai jäsenvaltioiden tai alueiden välillä on keskeinen osa Lissabonin strategian tavoitteita. Se on tärkeä osa toimia, joilla Eurooppa vastaa väestömuutoksen ja globalisaation haasteisiin. Tämän tiedonannon tavoitteena on esittää yhdenmukainen lähestymistapa työntekijöiden liikkuvuuteen keinona, jolla sekä luodaan työpaikkoja että autetaan ihmisiä kehittämään itseään. Se muistuttaa siitä, että EU:n kansalaisten perusoikeutena on liikkua vapaasti ETA-alueella työntekoa varten, ja se kannustaa sidosryhmiä varmistamaan, että ihmiset ovat tietoisia tästä oikeudesta ja että he voivat käyttää sitä asianmukaisissa olosuhteissa.

Jotta liikkumispäätöstä ja yksilön kohtaamia esteitä voitaisiin ymmärtää paremmin, on myös tärkeää, että komissio parantaa edelleen tietojen liikkuvuudesta muun muassa tiedonkeruulla. Komissio kiinnittää myös tarkkaa huomiota ammatilliseen liikkuvuuteen täyttääkseen sitoumuksensa ja velvoitteensa, jotka johtuvat vuosien 2003 ja 2005 liittymissopimuksista.

Komissio seuraa tässä tiedonannossa hahmoteltujen toimien edistymistä Euroopan, jäsenvaltioiden ja alueiden tasolla toteutettujen tutkimusten ja kyselyiden avulla, mukaan luettuna Eurobarometri-tutkimukset kansalaisten asenteiden muuttumisesta ja ammatilliseen liikkuvuuteen liittyvistä käytänteistä. Väkiraportti tämän tiedonannon täytäntöönpanosta julkaistaan vuonna 2009.