



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 6.12.2007
COM(2007) 773 definitief

**MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN DE RAAD, HET EUROPEES
PARLEMENT, HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN HET
COMITÉ VAN DE REGIO'S**

**Mobiliteit, een instrument voor meer en betere banen: het Europees actieplan voor
arbeidsmobiliteit (2007-2010)**

MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN DE RAAD, HET EUROPEES PARLEMENT, HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN HET COMITÉ VAN DE REGIO'S

Mobiliteit, een instrument voor meer en betere banen: het Europees actieplan voor arbeidsmobiliteit (2007-2010)

1. ALGEMEEN BELEIDSKADER

In een Europa zonder binnengrenzen dat in een globale economie moet concurreren, vereisen de veranderende behoeften van een vergrijzende samenleving en een arbeidsmarkt in constante ontwikkeling veel hogere niveaus van mobiliteit. Mobiliteit van de werknemers is een sleutelinstrument voor een efficiënt functionerende interne markt en stelt meer mensen in staat een betere baan te vinden, een sleuteldoelstelling van de Lissabonstrategie¹. De uitbreiding van de EU in 2004 en 2007 heeft meer mogelijkheden geboden aan werknemers om een baan te vinden en aan werkgevers om werknemers te vinden. De meeste EU-15-lidstaten hebben de beperkingen die zij toepassen op burgers uit acht lidstaten die in 2004 tot de EU zijn toegetreden, opgeheven of verlicht, waardoor een groot potentieel reservoir aan arbeidskrachten wordt gecreëerd om de uitdagingen van de vergrijzing en de globalisering aan te pakken.

Werknemers moeten meer mobiel zijn, zowel tussen banen als tussen regio's en lidstaten. Zij moeten kunnen beschikken over de juiste vaardigheden en mogelijkheden om vaak van baan te kunnen veranderen en in hun carrière vooruit te kunnen komen. Dit is de sleuteldoelstelling van de gezamenlijk overeengekomen beginselen inzake flexizekerheid², een concept dat mensen kan helpen de overgang tussen twee banen in tijden van versnelde economische veranderingen vlotter te laten verlopen.

De werknemersmobiliteit blijft echter nog vrij beperkt door een aantal barrières. Naast de onzekerheid over de voordelen van mobiel zijn, stuiten de werknemers op een aantal hindernissen die hun mobiliteit in de weg staan. Het kan hierbij gaan om juridische en administratieve obstakels, kosten en beschikbaarheid van huisvesting, het vinden van een baan voor echtgenoten en partners, meeneembaarheid van pensioenrechten, taalbarrières en kwesties in verband met de erkenning van kwalificaties in andere lidstaten.

2. LESSEN UIT HET ACTIEPLAN 2002 EN HET EUROPEES JAAR VAN DE MOBILITEIT VAN WERKNEMERS 2006

Deze mededeling vormt een verdere belangrijke stap in een lange reeks initiatieven ter bevordering van de mobiliteit. Op grond van een proces dat in februari 2001 is gelanceerd door de mededeling van de Commissie over de nieuwe arbeidsmarkten³, de conclusies van de

1 Zie Geïntegreerde richtsnoeren voor groei en werkgelegenheid (2005-2008), richtsnoer nr. 20.

2 Naar gemeenschappelijke beginselen inzake flexizekerheid: meer en betere banen door flexibiliteit en zekerheid - COM(2007) 359 van 27.6.2007.

3 Nieuwe Europese arbeidsmarkten, open voor allen, met toegang voor allen – COM(2001) 116 van 28.2.2001.

Europese Raad van Stockholm in maart 2002 en de werkzaamheden van de task force op hoog niveau voor vaardigheden en mobiliteit heeft de Commissie in februari 2002 een actieplan voor vaardigheden en mobiliteit⁴ goedgekeurd. In het eindverslag over dit actieplan, dat op 25 januari 2007 is goedgekeurd⁵, is gekeken naar de lessen die uit het plan moeten worden getrokken en zijn drie belangrijke punten voor follow-up aangegeven:

- de onderwijs- en opleidingsstelsels beter op de arbeidsmarkt afstemmen en de mensen via het leren van talen op mobiliteit voorbereiden,
- juridische en administratieve obstakels uit de weg ruimen en de grensoverschrijdende erkenning van kwalificaties bevorderen,
- en een one-stop-informatieportaal over mobiliteit opzetten, gebaseerd op het Eures-vacaturesysteem.

In het actieplan 2002 is ook voorgesteld om 2006 uit te roepen tot Europees Jaar van de mobiliteit van werknemers. Het tijdens dit Jaar gelanceerde debat heeft, gestaafd door economische onderzoeken⁶, duidelijk de verscheidenheid en het effect van de resterende obstakels voor mobiliteit in de EU laten zien. Het heeft ook de noodzaak van het scheppen van een gunstig klimaat voor mobiliteit onderstreept om ervoor te zorgen dat mobiliteit een normale praktijk in de beroepsloopbaan van de mensen wordt.

Op grond van de getrokken lessen en het sterke verband tussen werknemersmobiliteit en een aantal lopende beleidsdebatten, zoals flexizekerheid, een leven lang leren, meertaligheid en demografische veranderingen, lanceert de Commissie met deze mededeling een **actieplan voor arbeidsmobiliteit voor 2007-2010**. Dit actieplan is bedoeld om:

- de bestaande wetgeving en administratieve praktijken met betrekking tot de mobiliteit van werknemers te verbeteren;
- te zorgen voor de ondersteuning van het mobiliteitsbeleid door de autoriteiten op alle niveaus;
- Eures te versterken als **het** one-stopinstrument om de mobiliteit van de werknemers en hun gezinsleden te vergemakkelijken;
- de bewustmaking van de mogelijkheden en voordelen van de mobiliteit bij het grote publiek te stimuleren.

3. VERGROTING VAN DE BEREIDHEID OM MOBIEL TE ZIJN

De werknemersmobiliteit in de EU blijft relatief laag, hoewel het nodig is dat de statistieken over mobiliteitsstromen en de onderliggende motivaties worden verbeterd. Circa 2% van de burgers in de werkende leeftijd uit één van de 27 EU-lidstaten woont en werkt

4 Actieplan van de Commissie voor vaardigheden en mobiliteit – COM(2002) 72 van 13.2.2002.

5 Eindverslag over de uitvoering van het actieplan van de Commissie voor vaardigheden en mobiliteit - COM(2002) 72 definitief – COM(2007) 24 van 25.1.2007.

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

thans in een andere lidstaat. Bij wijze van vergelijking is het respectieve aandeel van burgers uit derde landen die in de EU verblijven bijna twee keer zo hoog. Er blijkt echter de laatste jaren een geleidelijke **toename van de mobiliteit** te hebben plaatsgevonden. Het aantal mobiele werknemers in de EU-15 is gestegen van circa 470 000 personen in 2000 tot circa 610 000 in 2005 (Europese arbeidskrachtenenquête)⁷. Bovendien kan het aantal seizoen- en grensarbeiders (inclusief zomerbanen voor jongeren), hoewel het vaak niet in de nationale cijfers wordt opgenomen, aanzienlijk zijn en het totale percentage van migrerende werknemers in de EU verder doen stijgen⁸.

Uit onlangs uitgevoerde enquêtes naar de **attitudes van de Europese burgers ten aanzien van de mobiliteit** blijkt dat het belang van werknemersmobiliteit wordt erkend. Volgens een Eurobarometer-enquête uit 2006 zegt 56% dat mobiliteit tussen regio's of landen positief is voor de Europese integratie; 46% denkt dat het goed is voor de arbeidsmarkten en de individuele personen; en 40% dat het goed is voor de economie. Verder zegt 5,5% van de burgers uit de EU-10 dat het waarschijnlijk is dat zij de volgende vijf jaren in een andere lidstaat zullen gaan wonen. Het aantal personen dat voornemens is in de toekomst binnen Europa mobiel te zijn, is in alle lidstaten in verschillende mate gestegen⁹.

De statistieken laten ook **nieuwe trends in de mobiliteitspatronen** zien. Meer jonge en hoger geschoolde werknemers doen mee aan "multi-mobiliteitspraktijken" - korte mobiele perioden die beantwoorden aan specifieke behoeften in een beroepsloopbaan -, een tendens die illustreert dat mobiliteit meer in de loopbaanperspectieven wordt geïntegreerd en aan een leven lang leren wordt gekoppeld. Uit de Eurobarometer-enquête blijkt dat een duidelijke meerderheid van jonge werknemers – meer dan 70% – zich nu bewust is van het feit dat voor hun carrière enige vorm van mobiliteit nodig is.

Ondanks de lage werknemersmobiliteit is er steeds meer reden om te stellen dat de burgers nu meer bereid zijn om mobiel te worden dan vroeger. Er lijkt daarom een gunstige context te bestaan om voort te bouwen op de getrokken lessen en de inspanningen voor het slechten van de mobiliteitsbarrières te versterken. Uit de opgedane ervaringen blijkt duidelijk dat de **obstakels voor geografische mobiliteit** op Europees, nationaal, regionaal of lokaal niveau een negatief effect sorteren. Naast juridische en administratieve barrières, bijvoorbeeld op het gebied van de sociale zekerheid, wordt mobiliteit ontmoedigd door praktische obstakels op gebieden zoals huisvesting, talen of het vinden van werk voor echtgenoten en partners. Aan mobiliteit zijn voor individuele personen verdere nadelen verbonden, bv. de niet-erkenning van mobiliteitsgerelateerde ervaringen voor carrièrevooruitzichten, met name in het mkb. Deze barrières betreffen problemen die op verscheidene niveaus (lokaal, regionaal, nationaal, EU-wijd) moeten worden aangepakt. Dit actieplan presenteert specifieke acties die bedoeld zijn om de obstakels op Europees niveau uit de weg te helpen ruimen en om de relevante autoriteiten aan te moedigen de obstakels op nationaal, regionaal of lokaal niveau te helpen slechten.

⁷ Het effect van de toetreding van de nieuwe lidstaten wordt ook besproken in het door de Commissie opgestelde "Verslag over het functioneren van de overgangsregelingen als vastgesteld in het Toetredingsverdrag van 2003 (periode 1 mei 2004 - 30 april 2006)", COM(2006) 48 van 8.2.2006.

⁸ Grensarbeiders in de EU en de Europese Economische Ruimte.

⁹ Zie "Long-distance mobility in Europe: Getting the balance right", Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden (2006) (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/36/en/1/ef0636en.pdf>).

4. AANPAK VAN DE UITDAGINGEN: HET ACTIEPLAN VOOR ARBEIDSMOBILITEIT 2007-2010

In de Lissabonstrategie en de Europese werkgelegenheidsstrategie wordt een grotere geografische en arbeidsmobiliteit aangemerkt als een belangrijke factor voor het scheppen van arbeidsplaatsen en het ontwikkelen van de inzetbaarheid en het aanpassingsvermogen van de arbeidskrachten in de EU in de context van de snel veranderende arbeidsmarkten. In deze mededeling wordt een actieplan op vier gebieden gepresenteerd om de Commissie in staat te stellen voort te bouwen op de tot nu toe op dit terrein opgedane ervaringen. De geplande acties vullen andere belangrijke wetgeving en initiatieven op communautair niveau aan¹⁰.

4.1. Verbetering van bestaande wetgeving en administratieve praktijken

Een belangrijk instrument voor de bevordering van de mobiliteit van de werknemers binnen de EU is de communautaire wetgeving betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels, thans vastgelegd in Verordening (EEG) nr. 1408/71¹¹ en toepassingsverordening (EG) nr. 574/72¹². Deze regels zijn bedoeld om ervoor te zorgen dat migrerende werknemers uit de EU die gebruik maken van hun communautair recht op vrij verkeer niet met een verlies van hun socialezekerheidsbescherming worden geconfronteerd.

De verordeningen zijn een succesvol instrument gebleken voor de verwezenlijking van deze doelstelling. Nieuwe vormen van mobiliteit (kortere perioden, variërende statussen, multi-mobiliteitspraktijken) kunnen de toepassing daarvan echter problematisch maken. Een mobiele werknemer, die vaak op kortetermijncontracten in verschillende landen werkt, kan bijvoorbeeld worden geconfronteerd met een aantal verschillende socialezekerheidsstelsels¹³. Daarom moet nu worden bekeken of het nodig is dat nieuwe instrumenten worden ontwikkeld die beter zijn aangepast aan de behoeften van de mobiele werknemers en de bedrijven waarbij zij in dienst zijn. Deze instrumenten moeten ook worden beschouwd als een belangrijk onderdeel van een nieuwe agenda voor kansen, toegang en solidariteit¹⁴.

De Commissie zal de noodzaak bestuderen van de **aanpassing van de communautaire wetgeving** inzake de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels en de op grond daarvan ontwikkelde administratieve praktijken. Na de opstelling van een inventaris van de problemen

¹⁰ Bv. Richtlijn 2005/36/EG betreffende de wederzijdse erkenning van beroepskwalificaties, die vóór 20.10.2007 ten uitvoer moet worden gelegd, de evaluatie van de interne markt, de uitvoering van Richtlijn 2006/123/EG betreffende diensten op de interne markt, die vóór eind 2009 ten uitvoer moet worden gelegd; het actieplan voor de elektronische overheid COM(2006) 173 inzake het gebruik van ICT voor de modernisering van de overheidsdiensten, ook in hun transnationale dimensie; de lopende tenuitvoerlegging van Richtlijn 2005/71/EG van de Raad betreffende een specifieke procedure voor de toelating van onderdanen van derde landen met het oog op wetenschappelijk onderzoek.

¹¹ PB L 149 van 5.7.1971, laatstelijk gewijzigd bij Verordening (EG) nr. 1992/2006 (PB L 392 van 30.12.2006).

¹² PB L 74 van 27.3.1972, laatstelijk gewijzigd bij Verordening (EG) nr. 311/2007 (PB L 82 van 23.3.2007).

¹³ Mits de werknemer niet is gedetacheerd, in welk geval hij blijft vallen onder de nationale socialezekerheidsregels van de lidstaat waar hij bij een werkgever in dienst is. Een andere categorie die speciale aandacht verdient zijn de werknemers in het internationale weg- en luchtvervoer.

¹⁴ COM(2006) 211 van 10.5.2006: "Een agenda voor de burger - Concrete resultaten voor Europa", COM(2007) 726 van 20.11.2007: "Opportunities, access and solidarity: towards a Social Vision for 21st Century Europe".

die bij de toepassing van de huidige wetgeving kunnen rijzen¹⁵ en een raadpleging van de belanghebbenden¹⁶ zal begin 2008 een systematisch onderzoek worden verricht naar de reikwijdte en de kenmerken van de nieuwe mobiliteitspatronen. Op grond van de uitkomst van het raadplegingsproces zal de Commissie in de tweede helft van 2009 een beslissing, vergezeld van een grondige effectbeoordeling, nemen over de noodzaak van de aanpassing van de administratieve praktijken of de regels zelf.

Dit onderzoek zal worden uitgevoerd in het kader van TRESS (Training and Reporting in European Social Security), een door de Commissie gefinancierd netwerk van nationale deskundigen op het gebied van de sociale zekerheid. De Commissie is voornemens **de status en de analysecapaciteit van het TRESS-netwerk te versterken** door voor te stellen om een specifieke bepaling in Verordening (EG) nr. 883/2004 op te nemen. De activiteiten van het netwerk zouden dan worden gericht op drie hoofdtaken:

- verbeteren van de kennis van specifieke groepen belanghebbenden (ambtenaren, juristen, rechters, vakbonden) over de communautaire verordeningen;
- publiceren van regelmatige verslagen over de toepassing van de socialezekerheidsverordeningen in de lidstaten;
- en verstrekken van deskundig advies over de ontwikkeling van de bestaande verordeningen en praktijken om tegemoet te komen aan de veranderende behoeften van migrerende werknemers in de EU.

De bescherming van de rechten op aanvullende pensioenen kan ook van grote invloed zijn op de mobiliteitsbeslissingen van werknemers. In 2005 heeft de Commissie een voorstel voor een richtlijn ingediend om de obstakels voor mobiliteit te verminderen door de verbetering van de meeneembaarheid van aanvullende pensioenrechten¹⁷. Na discussies over de inhoud en de werkingssfeer van de voorgestelde richtlijn in de Raad en het Europees Parlement heeft de Commissie een gewijzigd voorstel ingediend dat meer nadruk legt op de minimumvereisten voor de vergroting van de mobiliteit van werknemers door verbetering van de verwerving en het behoud van aanvullende pensioenrechten, en dat een verbintenis bevat om regelmatig de vooruitgang te bekijken die door de lidstaten bij de verbetering van de meeneembaarheid van aanvullende pensioenrechten wordt geboekt¹⁸.

Bovendien zal de Commissie de **stroomlijning van de administratieve praktijken en de administratieve samenwerking** tussen de nationale organen en autoriteiten versterken. In 2009, wanneer de nieuwe Verordening (EG) nr. 883/2004 naar verwachting van toepassing wordt¹⁹, moet de administratieve uitwisseling van informatie tussen de nationale organen voor

¹⁵ Gebaseerd op een in juni 2007 naar alle belanghebbenden (organen en sociale partners) gestuurde vragenlijst.

¹⁶ Waaronder de Administratieve Commissie voor de sociale zekerheid van migrerende werknemers en de Raadgevende Comités voor de sociale zekerheid en het vrije verkeer van werknemers.

¹⁷ Uitvoering van het communautaire Lissabonprogramma: voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende de verbetering van de meeneembaarheid van aanvullende pensioenrechten - COM(2005) 507 van 30.11.2005.

¹⁸ Gewijzigd voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende minimumvereisten voor de vergroting van de mobiliteit van werknemers door verbetering van de verwerving en het behoud van aanvullende pensioenrechten, COM(2007) 603 van 9.10.2007.

¹⁹ Deze verordening zal de huidige Verordening (EEG) nr. 1498/71 vervangen.

de coördinatie op het gebied van de sociale zekerheid volledig elektronisch worden²⁰. Dit zal de onlineraadpleging en -uitwisseling van informatie mogelijk maken, alsook de invoering van een **elektronische versie van de Europese ziekteverzekeringskaart**²¹, wat de tijd die nodig is voor de verwerking van de socialezekerheidsclaims van migrerende werknemers in de EU aanzienlijk zal verminderen.

Acties

De Commissie zal:

1. *bekijken of Verordening (EG) nr. 883/2004, de bijbehorende toepassingsverordening en de daarmee verband houdende administratieve praktijken moeten worden aangepast, rekening houdend met de veranderende patronen van de werknemersmobiliteit;*
2. *de opname voorstellen van een nieuwe bepaling in Verordening (EG) nr. 883/2004 tot formalisering van de status en de analysecapaciteit van het TRESS-netwerk van onafhankelijke deskundigen, om de bestaande expertise op het gebied van de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels op Europees niveau te versterken;*
3. *de stroomlijning van de nationale administratieve praktijken en samenwerking intensiveren, met name via de elektronische raadpleging en uitwisseling van informatie, en de invoering van een elektronische versie van de Europese ziekteverzekeringskaart;*
4. *zorgen voor de follow-up van haar voorstel van 2005 en haar gewijzigd voorstel van 2007 voor een richtlijn betreffende minimumvereisten voor de vergroting van de mobiliteit van werknemers door verbetering van de verwerving en het behoud van aanvullende pensioenrechten.*

4.2. Ondersteuning van het mobiliteitsbeleid door de autoriteiten op alle niveaus

De lidstaten spelen een belangrijke rol bij het aantonen van de voordelen van de geografische en arbeidsmobiliteit voor de individuele personen en de economie in haar geheel. Deze mobiliteit is een sleutelement voor de succesvolle tenuitvoerlegging van de Lissabonstrategie, met name door de ontwikkeling van een op flexizekerheid gebaseerde aanpak om het hoofd te bieden aan de uitdagingen van een moderne arbeidsmarkt.

Mobiliteit moet worden aangemoedigd via nationale werkgelegenheidsstrategieën en projecten voor een leven lang leren waardoor onder meer beroepsvaardigheden en taal- en interculturele vaardigheden worden ontwikkeld. De lidstaten worden aangemoedigd om het Europees kwalificatiekader (EQF) toe te passen en Europass te ontwikkelen²², wat de "leesbaarheid" van de kwalificaties voor de werkgevers zal verbeteren en de arbeidsmobiliteit zal vergemakkelijken. De praktische obstakels voor de mobiliteit moeten in overleg met de sociale partners, lokale en regionale overheden, leer- en opleidingscentra en maatschappelijke organisaties worden aangepakt. Daarbij moet het concept "eerlijke mobiliteit" voorop staan, dat met name de bestrijding van zwartwerk en sociale dumping inhoudt en ervoor moet zorgen dat de arbeidsnormen en de wettelijke voorschriften altijd volledig worden nageleefd.

²⁰ Behoudens de overgangsbepalingen die de lidstaten in de Raad kunnen overeenkomen.

²¹ De invoering zal geleidelijk en flexibel geschieden. Zie COM(2003) 73 van 2.2.2003.

²² Het Europees kwalificatiekader (EQF) is een vrijwillig referentiekader. De lidstaten zullen worden aanbevolen om hun kwalificatiesystemen daarop tegen 2010 af te stemmen en hun individuele kwalificaties vanaf 2012 van een EQF-referentie te voorzien.

Om dit te bevorderen en op grond van het succes van de in de context van het Europees Jaar 2006 genomen initiatieven zal de Commissie een **inventaris van de bestaande mobiliteitsregelingen** op nationaal, regionaal en lokaal niveau opstellen. Zij zal de lidstaten aanmoedigen om dergelijke regelingen in hun plannen ter uitvoering van het cohesiebeleid op te nemen en de grensoverschrijdende samenwerking voor arbeidsmogelijkheden en gemeenschappelijke infrastructuur te stimuleren. Zij zal ook de mogelijkheid onderzoeken van de ontwikkeling van passende **mechanismen voor de aanmoediging van de werknemersmobiliteit**, gebaseerd op de positieve ervaringen met bestaande Europese projecten, zoals de programma's Leonardo da Vinci en Marie Curie.

Acties

De Commissie zal:

5. *de lidstaten aanmoedigen om de geografische en arbeidsmobiliteit als prioriteit op te nemen in hun nationale werkgelegenheidsstrategie en hun strategie voor een leven lang leren;*
6. *de overheden op regionaal en lokaal niveau en andere relevante belanghebbenden aanmoedigen om de nog bestaande obstakels voor de mobiliteit uit de weg te ruimen en het concept "eerlijke mobiliteit" te bevorderen, met name door de bestrijding van zwartwerk en sociale dumping;*
7. *de lidstaten aanmoedigen lering te trekken uit goede praktijken via projecten voor wederzijds leren ten behoeve van de mobiliteitsacties, die in het kader van het cohesiebeleid van de EU worden gefinancierd, met name projecten die mogelijk worden gemaakt door het Europees Sociaal Fonds; een inventaris van de bestaande financiële-steunregelingen opstellen en de mogelijkheid van de ontwikkeling van Europese mobiliteitsprojecten onderzoeken;*
8. *de toepassing van het Europees kwalificatiesysteem ondersteunen, Europass ontwikkelen en zorgen voor een passende follow-up van de toekomstige initiatieven in verband met het systeem voor de overdracht van studiepunten voor beroepsonderwijs en –opleiding (ECVET).*

4.3. Versterking van Eures

Gecreëerd in 1993 om het vrije verkeer van werknemers te vergemakkelijken is Eures (European Employment Services) een belangrijk instrument voor de versterking van de arbeidsmarktinfrastructuur op nationaal en EU-niveau²³. Opgezet als een one-stopinstrument om de mobiliteit van de werknemers en hun gezinsleden te vergemakkelijken is Eures een unieke communautaire dienst die een goed gekwalificeerd menselijk netwerk van 750 adviseurs combineert met een internetportaal met een grote capaciteit dat toegang biedt tot meer dan één miljoen vacatures. Sinds 2006 zijn alle vacatures van de nationale openbare diensten voor arbeidsvoorziening van de EU en de EER op het Eures-portaal in 25 Europese talen toegankelijk. Het netwerk van Eures-adviseurs verleent gepersonaliseerde bijstand aan migrerende werknemers van de EU en hun gezinsleden in alle zaken die verband houden met hun mobiliteitservaring. Het werkt samen met andere communautaire diensten, waaronder algemene en specifieke informatie- en probleemoplossende diensten voor burgers en

²³ Beschikking 2005/600/EG van de Raad van 12 juli 2005 betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten (PB L 205 van 6.8.2005).

bedrijven, zoals EULisses voor sociale zekerheid, PLOTEUS-portaal voor leermogelijkheden, Eurodesk, ERYICA, Europe Direct, Your Europe, Citizens' Signpost Service, Europass, nationale contactpunten voor de erkenning van beroepskwalificaties, ERA-MORE, het Europese mobiliteitsportaal voor onderzoekers, SOLVIT, enz.

Het derde deel van het actieplan voor arbeidsmobiliteit 2007-2010 heeft tot doel **de door Eures verstrekte diensten** aanzienlijk te **versterken** door het nastreven van drie nieuwe doelstellingen²⁴:

- vergroten van de strategische dimensie van Eures door het versterken van zijn analytisch potentieel wat mobiliteitsstromen en veranderingen op de arbeidsmarkt betreft;
- vergroten van de reikwijdte en verbeteren van de kwaliteit van de Eures-diensten door het verlenen van bijstand aan mobiele werknemers in de EU en hun gezinsleden in alle zaken die betrekking hebben op hun mobiliteitservaring;
- vergroten van de werkingssfeer van Eures door het versterken van zijn relaties met andere, met name particuliere, verleners van soortgelijke diensten, in lijn met het Beleidsplan inzake legale migratie, door het geleidelijk openstellen van zijn activiteiten voor werknemers uit andere delen van de wereld, met name de kandidaat-lidstaten²⁵.

Acties

Eures zal:

9. *de verstrekking van informatie aanzienlijk verbeteren en de bewustmaking van het belang van het beginsel van gelijke behandeling en de naleving van de arbeidsnormen op de Europese arbeidsmarkten via zijn portaal en adviseursdiensten vergroten;*

10. *zijn dienstverlening uitbreiden om te voldoen aan de behoeften van specifieke categorieën werknemers (langdurig werklozen, jonge werknemers²⁶, oudere werknemers, vrouwen, onderzoekers, zelfstandigen, seizoenarbeiders). Het netwerk zal individuele personen ondersteunen bij de opstelling van een volledig loopbaanplan, inclusief hun re-integratie op de arbeidsmarkt na hun terugkeer;*

11. *de verzameling van strategische informatie, met name over mobiliteitsstromen, aanzienlijk uitbreiden. De synergieën met andere netwerken en informatieverstrekkers zullen worden versterkt en er zullen grensoverschrijdende samenwerkingsprojecten worden opgezet, waaronder nieuwe activiteiten en partnerschappen tussen lidstaten;*

12. *zo nodig, wat zijn dienstverlening betreft, worden uitgebreid tot onderdanen van derde landen, inclusief die welke nog niet de status van langdurig ingezetene hebben verworven. Als eerste stap zal informatie worden verstrekt over de voorschriften en procedures in verband met de toegang tot de arbeidsmarkt van de EU en over de vraag naar specifieke types*

²⁴ Alle geplande ontwikkelingen op dit gebied zullen in lijn zijn met de Eures-richtsnoeren 2007-2010, die in juni 2006 zijn goedgekeurd.

²⁵ COM(2005) 669 van 21.12.2005; Gepland immigratieportaal voor onderdanen van derde landen http://ec.europa.eu/justice_home/funding/tenders/2007_S158_196406/specifications_en.pdf

²⁶ Voorgesteld in COM(2007) 498 van 5.9.2007 over "Het bevorderen van de volledige participatie van jongeren in het onderwijs, het arbeidsleven en het maatschappelijk leven".

werknemers binnen deze markten.

4.4. Bevordering van het bewustzijn over de voordelen van mobiliteit

De ontwikkeling van een echte mobiliteitsstrategie voor werknemers in de EU kan slechts doeltreffend zijn als zij door alle belanghebbenden actief wordt gesteund. Sommige burgers moeten nog beter geïnformeerd worden over hun rechten met betrekking tot vrij verkeer en overtuigd worden van de voordelen van mobiliteit voor hun beroepsloopbaan. Het vierde deel van de mededeling zal **innovatieve bewustmakingsactiviteiten, de uitwisseling van informatie en goede praktijken** bevorderen.

Acties

De Commissie zal:

13. *jaarlijkse "Europese banendagen" organiseren om de bewustmaking van de rechten van de werknemers en de voordelen van mobiliteit te verbeteren en de uitwisseling van informatie en beste praktijken onder alle belanghebbenden te vergroten;*

14. *het "Europees partnerschap voor arbeidsmobiliteit" lanceren, een initiatief dat stoelt op een netwerk van belanghebbenden die de arbeidsmobiliteit in de EU willen ontwikkelen;*

15. *in het kader van het programma Progress speciale financiële steun uittrekken voor de financiering van proefprojecten, de uitwisseling van goede praktijken, de verspreiding van de resultaten van nieuwe ontwikkelingen en het opzetten van innovatieve projecten.*

5. CONCLUSIE

De mobiliteit op de arbeidsmarkt tussen banen of tussen lidstaten of regio's is een essentieel deel van de doelstellingen van Lissabon. Het is een belangrijk element van de reactie van Europa op de demografische veranderingen en de globalisering. Deze mededeling wil een meer geïntegreerde aanpak presenteren voor de mobiliteit van de werknemers als middel om arbeidsplaatsen te creëren en bij te dragen tot de persoonlijke ontwikkeling van de individuele werknemers. Deze mededeling herinnert eraan dat de EU-burgers een fundamenteel recht op vrij verkeer in de EER voor arbeidsdoeleinden hebben en moedigt de belanghebbenden ertoe aan ervoor te zorgen dat de mensen zich van dit recht bewust zijn en het onder goede voorwaarden kunnen uitoefenen.

Om beter inzicht te verkrijgen in de beslissingen van de individuele burgers om mobiel te worden en de barrières waarmee zij daarbij worden geconfronteerd, is het ook van belang dat de Commissie verder haar feitelijke kennis over mobiliteit, inclusief de verzameling van gegevens, verbetert. De Commissie zal ook bijzondere aandacht besteden aan de arbeidsmobiliteit om haar uit de Toetredingsverdragen van 2003 en 2005 voortvloeiende verbintenissen en verplichtingen na te komen.

De Commissie zal de voortgang van de in de mededeling aangegeven acties monitoren door op Europees, nationaal of regionaal niveau uitgevoerde studies en enquêtes, waaronder

Eurobarometer-enquêtes naar de ontwikkeling van de attitudes van de burgers en de praktijken in verband met arbeidsmobiliteit. Een tussentijds verslag over de uitvoering van deze mededeling zal in 2009 worden gepubliceerd.