



КОМИСИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ

Брюксел, 6.12.2007
СОМ(2007) 773 окончателен

**СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА ДО СЪВЕТА, ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ,
ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ И КОМИТЕТА
НА РЕГИОНИТЕ**

**Мобилността като средство за повече и по-добри работни места: Планът за
действие на ЕС в областта на трудовата мобилност (2007–2010 г.)**

СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА ДО СЪВЕТА, ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ, ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ И КОМИТЕТА НА РЕГИОНИТЕ

Мобилността като средство за повече и по-добри работни места: Планът за действие на ЕС в областта на трудовата мобилност (2007–2010 г.)

1. ОБЩ ПОЛИТИЧЕСКИ КОНТЕКСТ

В Европа без вътрешни граници, която е в конкуренция със световната икономика, променящите се потребности на застаряващото общество и постоянно развиващият се пазар на труда изискват много по-високи нива на мобилност. Мобилността на работниците е ключово средство за постигане на ефикасно функциониращ единен пазар и е от съществено значение за предоставяне възможност на повече хора да намерят по-добра работа – основна цел на Лисабонската стратегия¹. Разширяването на Европейския съюз през 2004 и 2007 г. увеличи възможността както за работниците да намерят работа, така и за работодателите да намерят работници. Повечето държави-членки от ЕС-15 премахнаха или намалиха ограниченията, прилагани спрямо гражданите на осем от държавите-членки, присъединили се към ЕС през 2004 г., създавайки голям потенциал от работна ръка, която да се справи с предизвикателствата на застаряването и глобализацията.

Работниците трябва да бъдат по-мобилни както в избора си на професия, така и на региони и държави-членки. Необходимо е да им бъдат предоставени съответните умения и възможности да сменят свободно своята работа и да напредват в кариерата си. Това е основната цел на общоприетите принципи за гъвкавата сигурност², концепция, която може да помогне на хората да се справят по-успешно с прехода от едно работно място към друго във време на ускорени икономически промени.

Въпреки това, мобилността на работниците все още продължава да бъде възпрепятствана от редица ограничения. Освен несигурността по отношение на предимствата на мобилността, работниците срещат и голям брой трудности при своето придвижване. Това могат да бъдат пречки от юридически и административен характер, пречки, свързани с наличието на жилище и разходите по него, с перспективите за наемането на работа на съпрузи и партньори, с възможността за прехвърляне на пенсионните права, с езиковите бариери и с признаването на придобитите квалификации в други държави-членки.

2. ПОУКИ ОТ ПЛАНА ЗА ДЕЙСТВИЕ ОТ 2002 Г. И ОТ ЕВРОПЕЙСКАТА 2006 ГОДИНА НА МОБИЛНОСТТА НА РАБОТЕЩИТЕ

Настоящото Съобщение представлява една по-нататъшен, важен етап от дългата поредица от инициативи за насърчаване на мобилността. Въз основа на процеса,

1 Виж Интегрирани насоки за растеж и заетост (2005–2008 г.), насока № 20.

2 Към общи принципи на гъвкавата сигурност: За повече и по-добри работни места чрез гъвкавост и сигурност. COM(2007) 359 от 27.6.2007 г.

започнат през февруари 2001 г. със Съобщението на Комисията относно новите пазари на труда³, както и на заключенията на Европейския съвет от Стокхолм от март 2001 г. и на работата на Работната група на високо равнище по уменията и мобилността, през февруари 2002 г. Комисията прие „План за действие за умения и мобилност“⁴. В приетия на 25 януари 2007 г.⁵ окончателен доклад относно този план за действие се направи преглед на резултатите, които могат да се извлекат от него, и очерта три главни области, върху които да се продължи да се работи:

- създаване на системи за образование и обучение, които съответстват в по-голяма степен на нуждите на пазара на труда и които ще подготвят хората за мобилност посредством изучаване на езици,
- премахване на юридическите и административни пречки и насърчаване на трансграничното признаване на придобитите квалификации,
- и създаване на единен информационен портал относно мобилността на базата на системата за вакантни работни места EURES.

Планът за действие от 2002 г. предложи също така обявяването на 2006 за Европейска година на мобилността на работещите. Започналият през същата година дебат, подкрепен от икономически проучвания⁶, ясно показва многообразието на оставащите препятствия и влиянието, което те оказват върху мобилността в ЕС. Бяха приведени убедителни доводи относно нуждата от осигуряване на благоприятна среда за мобилността, за да може тя да се превърне в обичайна практика в кариерата на работещите.

Въз основа на резултатите и на силната връзка между мобилността на работещите и редица разисквани понастоящем политически въпроси, като гъвкавата сигурност, обучението през целия живот, многоезичието и демографските промени, с настоящото Съобщение Комисията започва осъществяването на **План за действие в областта на трудовата мобилност за периода 2007–2010 г.** Този план за действие има следните цели:

- да подобри съществуващото законодателство и административни практики по отношение на трудовата мобилност;
- да осигури политическа подкрепа на мобилността от страна на органите на властта на всички равнища;
- да утвърди статута на EURES като **единственото** универсално средство за подпомагане на работещите и техните семейства;

3 Нови европейски пазари на труда, отворени и достъпни за всички – COM(2001) 116 от 28.2.2001 г.

4 План за действие на Комисията за умения и мобилност – COM(2002) 72 от 13.2.2002 г.

5 Окончателен доклад за изпълнението на плана за действие на Комисията за умения и мобилност COM(2002) 72 окончателен - COM(2007) 24 от 25.1.2007 г.

6 Икономическо проучване на ОИСР от 2007 г. – Европейски съюз, глава 8: „Отстраняване на пречките пред географската мобилност на работниците“.

- да информира в по-голяма степен широката общественост за възможностите и предимствата на мобилността.

3. ПОВИШАВАНЕ НА ГОТОВНОСТТА НА ХОРАТА ЗА МОБИЛНОСТ

Мобилността на работещите в ЕС продължава да бъде относително ниска, въпреки че статистическите данни относно тенденциите в областта на мобилността или относно основната мотивация за прибягването към нея да се нуждаят от подобрене. Около 2 % от гражданите в трудоспособна възраст на всяка една от 27-те държави-членки на ЕС понастоящем живеят и работят в друга държава-членка. За сравнение делът на гражданите от трети държави, пребиваващи в ЕС, е почти два пъти по висок. И все пак изглежда, че през последните години се наблюдава постепенно **повишаване на мобилността**. Броят на мобилните работници в рамките на ЕС-15 се е увеличил от 470 000 души през 2000 г. на около 610 000 през 2005 г. (Европейско проучване на работната сила)⁷. Освен това, макар и често да не е включен в националните статистики, броят на сезонните и трансгранични работници (включително и летните бригади за младежи) може да се окаже значителен и да увеличи общия процент на работниците-мигранти от ЕС⁸.

В наскоро проведеното проучване за **отношението на европейците към мобилността** също се посочва, че хората признават голямото значение на мобилността на работещите. Според проучване на Евробарометър от 2006 г. 57 % от анкетирания са заявили, че мобилността между регионите или страните е от положително значение за европейската интеграция, 46 % смятат, че мобилността е добра за пазарите на труда и за работниците, а 40 % – че е добра за икономиката. Освен това 5,5 % от гражданите на ЕС-10 твърдят, че вероятно ще се преместят в друга държава-членка през следващите пет години. Намеренията за бъдеща мобилност в рамките на Европа са се засилили в различна степен във всички държави-членки⁹.

Статистическите данни отразяват и **нови насоки в характера на мобилността**. Все повече млади и висококвалифицирани работници се ангажират с „мултимобилни практики“ – кратки периоди на мобилност, отговарящи на специфичните нужди в изграждането на професионалната кариера, една тенденция, която отразява факта, че мобилността става все по-интегрирана част от перспективите за добра кариера и се свързва все по-тясно с обучението през целия живот. Проучване на Евробарометър показва, че голяма част от младите работници – над 70 % – осъзнават, че тяхната кариера ще изисква някаква форма на мобилност.

Въпреки ниската степен на мобилност на работещите има все по-голямо основание да се смята, че гражданите са по-предразположени към мобилност от преди. Следователно съществуват благоприятни условия за базиране на придобития опит и за укрепване на

⁷ Последствията от присъединяването на новите държави-членки са отразени и в „Доклада на Комисията относно функционирането на преходните споразумения, изложени в Договора за присъединяване от 2003 г. (за периода от 1 май 2004 г. до 30 април 2006 г.)“, COM (2006) 48 от 8.2.2006 г.

⁸ Трансграничните работници в рамките на ЕС и на Европейското икономическо пространство.

⁹ Виж „Мобилността в Европа на далечни разстояния: как да се определи точният баланс“, Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд (2006 г.) (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/36/en/1/ef0636en.pdf>).

усилията за борба с препятствията пред мобилността. Натрупаният опит ясно показва негативното влияние на **пречките пред географската мобилност** на европейско, национално, регионално и местно равнище. Освен юридическите и административни ограничения, в сферата на социалната сигурност например, мобилността е възпрепятствана от практически ограничения в области като жилищното настаняване, езиците, наемането на работа на съпрузи и партньори. За отделния работник съществуват и допълнителни загуби, свързани с мобилността, като например непризнаването на опита, свързан с мобилността, при оценяване на перспективите за професионално развитие, особено в малките и средни предприятия. Тези ограничения се отнасят до въпроси, които трябва да се разрешат на различни равнища – местно, регионално, национално и на нивото на ЕС. Настоящият план за действие представя специални действия, които имат за цел да помогнат за премахването на пречките на европейско равнище и да насърчат съответните органи на властта да се справят с ограниченията на национално, регионално и местно ниво.

4. ДА ПОСРЕЩНЕМ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВОТА: ПЛАНЪТ ЗА ДЕЙСТВИЕ В ОБЛАСТТА НА ТРУДОВАТА МОБИЛНОСТ (2007–2010 Г.)

Лисабонската стратегия и Европейската стратегия по заетостта определиха засилената географска и професионална мобилност като важни фактори за създаване на работни места и развитие на работоспособността и способността за адаптиране на работната сила на ЕС в контекста на бързо променящите се пазари на труда. Настоящото Съобщение представя план за действие в четири сфери, за да гарантира, че Комисията ще се основава на досегашния опит в тази област. Предвидените действия допълват други важни закони и инициативи на общностно равнище¹⁰.

4.1. Подобряване на съществуващото законодателство и административни практики

Важно средство за популяризиране на мобилността на работещите в рамките на ЕС е законодателството на Общността относно координирането на схеми за социална сигурност, понастоящем установени с Регламент (ЕИО) № 1408/71¹¹ и неговия Регламент за прилагане (ЕИО) № 574/72¹². Тези регламенти имат за задача да гарантират, че работниците-мигранти от ЕС, които се възползват от своето общностно право на свобода на движението, няма да изгубят социално-осигурителната си защита.

Регламентите се оказаха успешно средство за постигането на тази цел. Въпреки това, новите форми на мобилност (по-кратки периоди, променливи статуты, мултимобилни практики) могат да направят тяхното прилагане проблематично. Например мобилен

¹⁰ Напр. Директива 2005/36/ЕО относно признаването на професионалните квалификации, която следва да бъде приложена до 20.10.2007 г., прегледът на единния пазар, прилагането на Директива 2006/123/ЕО относно услугите на вътрешния пазар, което трябва да се извърши преди края на 2009 г.; Планът за действие за електронно правителство СОММ (2006) 173 относно употребата на ИКТ за модернизиране на правителствените услуги, също и в тяхното транснационално измерение; текущото прилагане на Директива 2005/71/ЕО на Съвета относно специфична процедура за прием на граждани от трети страни за целите на провеждане на научноизследователска дейност.

¹¹ ОВ L 149, 5.7.1971 г., последно изменен с Регламент (ЕО) № 1992/2006 (ОВ L 392, 30.12.2006 г.).

¹² ОВ L 74, 27.3.1972 г., последно изменен с Регламент (ЕО) № 311/2007 от 19.3.2007 г. (ОВ L 82, 23.3.2007 г.).

работник, който често работи в рамките на краткосрочни договори в различни държави-членки, може да бъде принуден да използва няколко различни схеми за социална сигурност¹³. Затова е време да се преразгледа необходимостта от изготвянето на нови средства, които да отговарят в по-голяма степен на нуждите на мобилните работници и на фирмите, които ги назначават. Тези средства трябва да се разглеждат като важна част от подготвящата се програма относно възможностите, достъпността и солидарността¹⁴.

Комисията ще обмисли дали е необходимо да се **адаптира законодателството на Общността** относно координирането на схемите за социална сигурност, както и административните практики, разработени на нейна основа. След изготвянето на списък на проблемите, които могат да възникнат в рамките на сегашното законодателство¹⁵, и след консултация със заинтересованите страни¹⁶, в началото на 2008 г. ще бъде проведено систематично проучване относно обхвата и характеристиките на новите схеми за мобилност. Въз основа на резултата от процеса на консултации и подробната оценка на въздействието, през втората половина на 2009 г. Комисията ще вземе решение за необходимостта от адаптиране на административните практики или на самите разпоредби.

Проучването ще бъде проведено в рамките на TRESS (Обучение и координация на системите за социална сигурност в Европа), създадена от Комисията мрежа от национални експерти по въпросите на социалната сигурност. Комисията има намерение да **укрепи статута и увеличи аналитичния капацитет на мрежата TRESS**, като предложи включването на специална разпоредба към Регламент (ЕО) № 883/2004. Така че дейностите на мрежата би трябвало да се съсредоточат върху три главни задачи:

разширяване на познанията за правните разпоредби на Общността на точно определени групи от заинтересовани лица (държавни служители, юристи, съдии, професионални съюзи);

- публикуване на редовни доклади за прилагането на регламентите относно социалната сигурност на територията на държавите-членки;
- и осигуряване на експертно мнение относно развитието на съществуващите регламенти и практики, с цел задоволяване на променящите се нужди на работниците-мигранти от ЕС.

Защитата на правата за допълнително пенсионно осигуряване може също да окаже голямо влияние върху решенията на работниците, свързани с мобилността. През 2005 г.

¹³ При условие че работникът не е командирован, като в този случай ще продължи да подлежи на националните разпоредби за социална сигурност на държавата-членка, в която е назначен. Друга категория, която заслужава специално внимание, се състои от работещи в областта на международния автомобилен и въздушен транспорт.

¹⁴ COM(2006) 211 от 10.5.2006 г. „Програма на гражданите – предоставяне на резултати за Европа“, COM(2007) 726 от 20.11.2007 г. „Възможности, достъпност и солидарност: към една социална визия за Европа през XXI век“.

¹⁵ На базата на въпросник, изпратен до всички заинтересовани страни (институции и социални партньори) през юни 2007 г.

¹⁶ Включително Административната комисия за социално осигуряване на работници-мигранти, както и Консултативните комитети за социалното осигуряване на работници-мигранти и за свободното движение на работници.

Комисията представи предложение за директива, целяща намаляване на препятствията пред мобилността чрез подобряване на преносимостта на допълнителните пенсионни права¹⁷. След проведените в Съвета и Европейския парламент дискусии относно съдържанието и обхвата на предложената директива, Комисията представи изменено предложение, насочено към минималните изисквания за увеличаване на мобилността на работниците чрез подобряване на придобиването и запазването на допълнителните пенсионни права, което съдържа ангажимент за редовен преглед на напредъка на държавите-членки, който води до подобряване на преносимостта на допълнителните пенсионни права¹⁸.

Освен това Комисията ще засили **рационализирането на административните практики и административното сътрудничество** между националните институции и органите на властта. През 2009 г., когато новият Регламент (ЕО) № 883/2004 се очаква да стане приложим¹⁹, административният обмен на информация между националните институции за координиране на въпросите, свързани със социалната сигурност, ще се извършва изцяло по електронен път²⁰. Това ще направи възможна консултацията и обмена на информация онлайн, както и въвеждането на **електронна версия на Европейската здравноосигурителна карта**²¹, което значително ще намали времето, необходимо за обработване на исконите за възстановяване на разходи в областта на социалната сигурност на работници-мигранти от ЕС.

Действия

Комисията:

1. *Ще проучи дали Регламент (ЕО) № 883/2004, неговият регламент за прилагане и свързаните с тях административни практики имат нужда от адаптиране, имайки предвид променящия се характер на мобилността на работещите.*
2. *Ще предложи включването на нова разпоредба към Регламент (ЕО) № 883/2004, формализираща статута и аналитичния капацитет на мрежата от независими експерти TRESS, за да укрепи съществуващата система на предоставяне на експертно мнение в областта на координирането на социалната сигурност на европейско равнище.*
3. *Ще засили рационализирането на националните административни практики и сътрудничество, по-специално чрез електронна консултация и обмен на информация, и ще ускори въвеждането на електронна версия на Европейската здравноосигурителна карта.*
4. *Ще продължи изпълнението на своето предложение от 2005 г., както и на измененото си предложение от 2007 г. за директива относно минималните изисквания за увеличаване на мобилността на работниците чрез подобряване на придобиването и запазването на допълнителните пенсионни права.*

¹⁷ За изпълнение на Лисабонската програма на Общността: Предложение за директива на Европейския парламент и на Съвета за подобряване на преносимостта на допълнителните пенсионни права – COM(2005) 507 от 30.11.2005 г.

¹⁸ Изменено предложение за директива на Европейския Парламент и на Съвета относно минималните изисквания за увеличаване на мобилността на работниците чрез подобряване на придобиването и запазването на допълнителни пенсионни права, COM(2007) 603 от 9.10.2007 г.

¹⁹ Този регламент ще замени настоящия Регламент (ЕИО) № 1408/71.

²⁰ Като се имат предвид преходните разпоредби, които държавите-членки могат да приемат в рамките на Съвета.

²¹ Прилагането ще бъде постепенно и гъвкаво. Виж COM (2003) 73 от 2.2.2003 г.

4.2. Осигуряване на политическа подкрепа за мобилността от страна на органите на властта на всички равнища

Държавите-членки играят съществена роля в представянето на ползите от географската и професионалната мобилност за отделния работник и за икономиката като цяло. Подобна мобилност е ключово средство за успешното прилагане на Лисабонската стратегия, по-специално чрез изготвянето на основаващ се на гъвкавата сигурност подход за справяне с предизвикателствата на модерния пазар на труда.

Мобилността трябва да бъде насърчавана чрез стратегии за национална заетост и схеми за обучение през целия живот, които развиват, наред с други фактори, както професионалните, така и езиковите и межкултурни умения. Държавите-членки се насърчават да прилагат Европейската квалификационна рамка и да развиват Европас²², което ще направи квалификациите по-разбираеми за работодателите и ще улесни по този начин трудовата мобилност. На практическите пречки пред мобилността следва да бъде намерено решение чрез съгласувани действия със социалните партньори, местните и регионални органи на властта, центровете за образование и обучение, както и с гражданското общество. Всичко това следва да бъде разработено, като същевременно се зачита принципът на „справедливата мобилност“ и по-специално се води борба с недекларирания труд и социалния дъмпинг, като целта е да се гарантира, че стандартите на труда и правните изисквания винаги ще бъдат напълно спазвани. За да популяризира тази идея и като се основава на успеха на инициативите, започнати в рамките на Европейската 2006 година, Комисията ще състави **списък на съществуващите схеми на мобилност** на национално, регионално и местно равнище. Тя ще насърчава държавите-членки да включат подобни схеми в своите планове относно политиката на сближаване, за да се стимулира трансграничното сътрудничество за обмен на предложения за работа и споделяне на общите инфраструктури. Комисията ще проучи и възможността за разработване на целесъобразни **механизми за насърчаване на мобилността на работещите**, основаващи се на положителния опит от вече съществуващи европейски програми, като например „Леонардо да Винчи“ и „Мария Кюри“.

Действия

Комисията:

5. *Ще насърчи държавите-членки да включат географската и професионалната мобилност като приоритет в своите стратегии за национална заетост и обучение през целия живот.*
6. *Ще насърчи органите на властта на регионално и местно равнище, както и други заинтересовани страни, да премахнат оставащите практически пречки пред мобилността и да популяризират принципа на „справедливата мобилност“, по-специално посредством борба с недекларирания труд и социалния дъмпинг.*
7. *Ще насърчи държавите-членки да използват добрите практики чрез общи схеми за обучение по отношение на действията в подкрепа на мобилността,*

²² Европейската квалификационна рамка (ЕКР) е доброволна референтна рамка. Препоръчително е до 2010 г. държавите-членки да съобразят с нея своите квалификационни системи, а от 2012 г. всяка от издаваните от тях квалификации да съдържа код съгласно ЕКР.

финансирани в рамките на политиката за сближаване на ЕС, и по-специално програмите, осъществяването на които е възможно благодарение на Европейския социален фонд. Ще състави списък на съществуващите схеми за финансова подкрепа и ще проучи възможността за разработване на европейски схеми за мобилност.

8. *Ще подкрепи прилагането на Европейската квалификационна рамка, ще допринесе за развитието на Европас, и ще подкрепи по подходящ начин новите инициативи, свързани със системата за трансфер на кредити в професионалното образование и обучение (ECVET).*

4.3. Укрепване на EURES

Създадена през 1993 г. с цел улесняване на свободното движение на работници, EURES (Европейски служби по заетостта) представлява важно средство за укрепване на инфраструктурата на пазара на труда на национално и европейско равнище²³. Проектирана като универсално средство за улесняване мобилността на работниците и техните семейства, EURES е уникална услуга на Общността, която съчетава мрежа от 750 добре квалифицирани консултанти с могъщ интернетен портал, предоставящ достъп до над милион вакантни работни места. От 2006 г. насам всички свободни работни места, предлагани от националните публични служби по заетостта в ЕС и ЕИП, са достъпни на портала EURES на 25 европейски езика. Мрежата от консултанти на EURES предлага индивидуална помощ на работници-мигранти от ЕС и техните семейства по всички въпроси, свързани с опита им по отношение на мобилността. Тя си сътрудничи с други служби на Общността, като например EUlisses относно социалната сигурност, PLOTEUS – портал за възможностите за обучение, Eurodesk, ERYICA, Europe Direct, портал „Вашата Европа“, Служба за ориентирание на гражданите, Европас, национални бюра за контакт във връзка с признаването на професионални квалификации, ERA-MORE, Европейски портал за мобилност на учените и SOLVIT и др., предлагайки включително обща и специализирана информация и услуги за решаване на проблеми на граждани и фирми.

Третата част от Плана за действие в областта на трудовата мобилност за периода 2007–2010 г. цели да **подкрепи значително услугите, предлагани от EURES**, като следва три нови цели²⁴:

- да повиши неговото стратегическо измерение чрез засилване на аналитичния му потенциал по отношение на тенденциите в областта на мобилността и промените на пазара на труда;
- да увеличи обхвата и качеството на неговите услуги, като подпомага мобилните работници от ЕС и техните семейства във всички въпроси, свързани с мобилния им опит;
- да увеличи неговия оперативен обхват чрез укрепване на отношенията му с други, по-специално частни доставчици на подобни услуги, както и чрез постепенно

²³ Решение 2005/600/ЕО на Съвета от 12 юли 2005 г. относно насоки за политиките по заетостта на държавите-членки (ОВ L 205, 6.8.2005 г.)

²⁴ Всяко планирано развитие в тази област ще бъде съобразено с насоките на EURES за 2007–2010 г., приети през юни 2006 г.

предоставяне на предлаганите дейности на работници от други части на света, по-конкретно от страните-кандидатки²⁵, в съответствие с Плана за политиката по отношение на законната миграция.

Действия

EURES:

9. *Ще подобри значително предоставянето на информация и ще повиши осведомеността на принципа на равнопоставеност и спазване на трудовите стандарти в рамките на европейските пазари на труда посредством своя портал и услугите на своите консултанти.*

10. *Ще усъвършенства услугите си с цел посрещане на нуждите на специални категории от работници (дългосрочно безработни, млади работници²⁶, по-възрастни работници, жени, изследователи, самостоятелно заети лица, сезонни работници). Мрежата ще подпомага отделни работници в изготвянето на план за цялостна кариера, включващ повторното им интегриране на пазара на труда след тяхното завръщане.*

11. *Ще увеличи значително събираната стратегическа информация, по-специално относно тенденциите в областта на мобилността. Ще засили взаимодействието с други мрежи и доставчици на информация и ще създаде схеми за трансгранично сътрудничество, включващи нови дейности и партньорства между държавите-членки.*

12. *При необходимост обхватът на услугите на EURES ще бъде разширен в полза на гражданите от трети държави, включително и на тези, които все още не са придобили статут на дългосрочно пребиваващи. Като първа стъпка ще бъде предоставена информация относно правилата и процедурите за навлизане на европейския пазар на труда и относно търсенето на специални категории работници в рамките на тези пазари.*

4.4. Информирание в по-голяма степен за предимствата на мобилността

Разработването на оригинална стратегия за мобилност на работници в рамките на ЕС може да бъде ефективно, само ако разчита на активната подкрепа на всички заинтересовани страни. Някои граждани все още имат нужда от по-добра осведоменост по отношение на техните права на свободно движение и да бъдат убедени в ползите от мобилността за тяхната професионална кариера. Четвъртият аспект от настоящото Съобщение ще насърчава **новаторски дейности за повишаване на осведомеността, обмена на информация и на добри практики.**

²⁵ COM(2005) 669 от 21.12.2005 г., портал относно имиграцията, предвиден за използване от работници от трети държави
http://ec.europa.eu/justice_home/funding/tenders/2007_S158_196406/specifications_en.pdf

²⁶ Предложено в COM(2007) 498 от 5.9.2007 г. относно „Подпомагане на пълноценното участие на младите хора в образованието, трудовата дейност и обществото“.

Действия

Комисията:

13. *Ще организира всяка година „Европейски дни на заетостта“ с цел повишаване осведомеността по отношение на правата на работниците и предимствата от мобилността и ще увеличи обмена на информация и на най-добри практики сред всички заинтересовани страни.*
14. *Ще положи началото на „Партньорство в областта на трудовата мобилност“, една инициатива, включваща мрежа от заинтересовани страни, посветени на развитието на трудовата мобилност в ЕС.*
15. *Ще предвиди в рамките на програма ПРОГРЕС подкрепа за финансирането на пилотни дейности, обмен на добри практики, разпространение на резултатите от нови разработки и изготвяне на новаторски програми.*

5. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Мобилността на пазара на труда както между различни работни места, така и между различни държави-членки и региони, е съществена част от целите на Лисабонската стратегия. Тя представлява важен компонент от отговора на Европа на демографските промени и глобализацията. Настоящото Съобщение има за задача да представи един по-интегриран подход към мобилността на работещите, целящ едновременно да създава възможности за работа и да подпомага индивидуалното личностно развитие. То е предназначено да напомня на гражданите на ЕС, че притежават основното право да се движат свободно в рамките на ЕИП с цел упражняване на трудова дейност, и насърчава заинтересованите страни да гарантират осведомеността на хората за това право, така че те да могат да го упражняват при добри условия.

За да може по-добре да бъдат разбрани мотивите за избора на мобилност и пречките, които работниците срещат, също така е важно Комисията да продължи да обогатява фактическите си познания за мобилността, включително и чрез събирането на данни. Комисията ще обърне голямо внимание на трудовата мобилност, за да изпълни своите ангажименти и задължения, поети с Договорите за присъединяване от 2003 и 2005 г.

Комисията ще наблюдава напредъка на действията, посочени в настоящото Съобщение, посредством изследвания и проучвания, провеждани на европейско, национално или регионално ниво, включващи също така проучвания на Евробарометър за промяната на поведението и практиката на гражданите по отношение на трудовата мобилност. През 2009 г. ще бъде публикуван междинен доклад относно прилагането на настоящото Съобщение.