



EUROOPAN PARLAMENTTI

2009 – 2014

---

*Työllisyys- ja sosiaaliasioiden valiokunta*

---

**2010/2273(INI)**

17.2.2011

# MIETINTÖLUONNOS

työntekijöiden liikkuvuuden edistämisestä Euroopan unionissa  
(2010/2273(INI))

Työllisyys- ja sosiaaliasioiden valiokunta

Esittelijä: Traian Ungureanu

## SISÄLTÖ

	<b>Sivu</b>
EUROOPAN PARLAMENTIN PÄÄTÖSLAUSELMAESITYS .....	3

## EUROOPAN PARLAMENTIN PÄÄTÖSLAUSELMAESITYS

### työntekijöiden liikkuvuuden edistämisestä Euroopan unionissa (2010/2273(INI))

*Euroopan parlamentti, joka*

- ottaa huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 21, 45 ja 47 artiklan ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan 15, 21, 29, 34 ja 45 artiklan,
- ottaa huomioon neuvoston asetuksen (ETY) N:o 1612/68 työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta yhteisön alueella<sup>1</sup>,
- ottaa huomioon Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2004/38/EY Euroopan unionin kansalaisten ja heidän perheenjäsentensä oikeudesta liikkua ja oleskella vapaasti jäsenvaltioiden alueella<sup>2</sup>, vuonna 2008 annetun kertomuksen direktiivin 2004/38/EY soveltamisesta (KOM(2008)0840) ja neuvoston marraskuussa 2007 ja huhtikuussa 2009 antamat päätöslauselmat direktiivistä 2004/38/EY,
- ottaa huomioon ammattipätevyiden tunnustamisesta 7. syyskuuta 2005 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2005/36/EY<sup>3</sup>,
- ottaa huomioon 6. joulukuuta 2007 annetun komission tiedonannon "Liikkuvuuden avulla uusia ja parempia työpaikkoja: Eurooppalainen ammatillisen liikkuvuuden toimintasuunnitelma (2007–2010)" (KOM(2007)0773),
- ottaa huomioon 18. marraskuuta 2008 annetun komission tiedonannon työntekijöiden vapaan liikkuvuuden vaikutuksista ja EU:n laajentumisesta (KOM(2008)0765),
- ottaa huomioon 16. joulukuuta 2008 annetun komission tiedonannon "Uudet taidot uusia työpaikkoja varten – Työmarkkinoiden ja ammattitaitotarpeiden ennakoiminen ja yhteensovittaminen" (KOM(2008)0868),
- ottaa huomioon 13. heinäkuuta 2010 annetun komission tiedonannon "Työntekijöiden vapaan liikkuvuuden vahvistaminen: oikeudet ja tärkeimmät kehitysaskel" (KOM(2010)0373),
- ottaa huomioon Eurooppa 2020 -strategian ja erityisesti sen lippulaiva-aloitteet "Uuden osaamisen ja työllisyyden ohjelma" ja "Nuoret liikkeellä",
- ottaa huomioon 27. marraskuuta 2008 annetut oikeus- ja sisäasioiden neuvoston päätelmät "Henkilöiden vapaa liikkuvuus: väärinkäytökset ja huomattavat ongelmat",
- ottaa huomioon 9. maaliskuuta 2009 annetut työllisyys-, sosiaalipolitiikka-, terveys- ja kuluttaja-asioiden neuvoston päätelmät "Työvoiman ammatillinen ja maantieteellinen liikkuvuus ja työntekijöiden vapaa liikkuvuus Euroopan unionissa",
- ottaa huomioon Euroopan kansalaisuutta koskevista ongelmista ja näkymistä 2. huhtikuuta 2009 antamansa päätöslauselman<sup>4</sup>,

<sup>1</sup> EYVL L 257, 19.10.1968, s. 2.

<sup>2</sup> EUVL L 158, 30.4.2004, s. 77.

<sup>3</sup> EUVL L 255, 30.9.2005, s. 22.

<sup>4</sup> P6\_TA(2009)0204.

- ottaa huomioon 18. joulukuuta 2008 antamansa päätöslauselman Euroopan ammatillisen liikkuvuuden toimintasuunnitelmasta (2007–2010)<sup>1</sup>,
  - ottaa huomioon Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon liikkuvuutta EU:n sisäisillä työmarkkinoilla haittaavien jäljellä olevien esteiden tunnistamisesta<sup>2</sup>,
  - ottaa huomioon komission asiakirjan Euroopan unionin kansalaisten ja heidän perheenjäsentensä oikeudesta liikkua ja oleskella vapaasti jäsenvaltioiden alueella annetun direktiivin 2004/38/EY täytäntöönpanon ja soveltamisen parantamisesta (KOM(2009)0313),
  - ottaa huomioon oikeudellisten asioiden valiokunnan pyytämän ja eurokansalaisen toimintapalvelukeskuksen (ECAS) toimittaman väliraportin vertailevasta tutkimuksesta, joka koskee direktiivin 2004/38/EY soveltamista (direktiivi Euroopan unionin kansalaisten ja heidän perheenjäsentensä oikeudesta liikkua ja oleskella vapaasti jäsenvaltioiden alueella),
  - ottaa huomioon työjärjestyksen 48 artiklan,
  - ottaa huomioon työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunnan mietinnön sekä kansalaisvapauksien sekä oikeus- ja sisäasioiden valiokunnan ja naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunnan lausunnot (A7-0000/2011),
- A. toteaa, että toisessa jäsenvaltiossa asuminen ja työskenteleminen muodostavat yhden unionin perusvapauksista ja unionin kansalaisuuden peruskomponentin, joka tunnustetaan perussopimuksissa, mutta tilastot osoittavat kuitenkin, että edelleenkin liian harvat henkilöt hyödyntävät tätä oikeutta työntekijöiden liikkuvuutta tukevista aloitteista huolimatta,
- B. toteaa, että tällä hetkellä vain 2,3 prosenttia EU:n väestöstä asuu muussa kuin omassa jäsenvaltiossaan, mutta 17 prosenttia aikoo työskennellä ulkomailla tulevaisuudessa ja 48 prosenttia harkitsisi työpaikan hakemista muusta maasta tai muulta alueelta irtisanomistilanteessa,
- C. toteaa, että 18. marraskuuta 2008 annetun komission tiedonannon mukaan jäsenvaltioiden taloudet ovat hyötäneet EU:hun vuosina 2004 ja 2007 liittyneiden maiden työntekijöiden liikkuvuudesta,
- D. toteaa, että ne jäsenvaltiot, jotka eivät sovelle siirtymäjärjestelyjä vuosina 2004 ja 2007 liittyneistä jäsenvaltioista tulevien työntekijöiden vapaaseen liikkuvuuteen, eivät ole ilmoittaneet kielteisistä vaikutuksista, mutta muutamat jäsenvaltiot ovat päättäneet jatkaa rajoitusten soveltamista työmarkkinoillaan Romanian ja Bulgarian kansalaisiin,
- E. toteaa, että työntekijöiden vapaata liikkuvuutta edistävästä EU:n säädöksistä ja ohjelmista huolimatta tämän perusvapauden täydelle toteuttamiselle on olemassa esteitä (esimerkiksi sosiaaliset, oikeudelliset ja hallinnolliset esteet, puutteelliset paluujärjestelyt, jotka eivät vastaa siirtotyöläisten tarpeita, liikkuvuudesta saadun kokemuksen tunnustamisen puutteet, puolison tai kumppanin työllistymiseen liittyvät ongelmat ja tutkintojen tunnustamisen hitaus),

<sup>1</sup> EUVL C 45 E, 23.2.2010, s. 23.

<sup>2</sup> EUVL C 228, 22.9.2009, s. 14.

- F. toteaa, että nämä esteet ja rajoitukset rikkovat työntekijöiden perusoikeutta, vaikeuttavat EU:n talouksien toipumista ja saattavat johtaa haitallisiin vaikutuksiin, kuten ilman laillista työlupaa tehdyn työn lisääntymiseen, harmaan talouden laajenemiseen ja työntekijöiden hyväksikäyttöön,
1. korostaa, että komission kertomuksessa KOM(2008)0840 todetaan, että jäsenvaltiot rikkovat jatkuvasti direktiivin 2004/38/EY täytäntöönpanoa, mikä vaikuttaa työntekijöiden mahdollisuuteen toteuttaa vapaan liikkuvuuden oikeuttaan, ja tilanteen johdosta on saatu useita yksittäisiä kanteluja, vetoamuksia sekä yli 40 kysymystä Euroopan parlamentilta, minkä seurauksena komissio on käynnistänyt viisi rikkomusmenettelyä direktiivin virheellisestä soveltamisesta;
  2. on tyytyväinen komission tiedonantoon KOM(2010)0373, jossa kuvataan ja selitetään työntekijöiden vapaan liikkuvuuden nykytilanne, mutta pahoittelee konkreettisten toimenpiteiden ja ratkaisujen puuttumista;
  3. kehottaa komissiota edistämään entuudestaan työvoiman liikkuvuutta esittelemällä pitkän aikavälin kattavan ja monialaisen liikkuvuusstrategian, jolla poistetaan kaikki nykyiset oikeudelliset, hallinnolliset ja käytännön esteet työntekijöiden vapaalta liikkuvuudelta; pyytää johdonmukaista, tehokasta ja avointa politiikkaa, joka kohdistuu työmarkkinoiden ja suhdannekehitysten vaatimuksiin;

#### *Hallinnollinen yksinkertaistaminen ja oikeudelliset näkökohdat*

4. kun otetaan huomioon perussopimusten määräykset ja olemassa oleva lainsäädäntö, muistuttaa, että jäsenvaltioilla on velvollisuus yksinkertaistaa hallinnollisia menettelyjään työntekijöiden vapaan liikkuvuuden suhteen, jotta oikeus voidaan panna täytäntöön parhaalla mahdollisella tavalla ja välttää perusteettomat, tarpeettomat tai hankalat hallinnolliset menettelyt, jotka rajoittavat tämän oikeuden soveltamista;
5. kehottaa komissiota virtaviivaistamaan hallinnollisia käytäntöjä ja hallinnollista yhteistyötä, jotta kansallisten viranomaisten toiminnassa voidaan saavuttaa synergiaetuja;
6. on huolissaan työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevien direktiivien heikosta täytäntöönpanosta ja toteuttamisesta, erityisesti direktiivin 2004/38/EY osalta kolmansista maista olevien perheenjäsenten maahantulo- ja oleskeluoikeuden suhteen, sekä hankalista hallinnollisista menettelyistä ja muista oleskeluasiakirjoista (työluvut, todistus tyydyttävästä majoituksesta), jotka eivät ole direktiivin 2004/38/EY mukaisia;
7. kehottaa komissiota käyttämään kaikkia perussopimukseen perustuvia oikeuksiaan valvomalla jatkuvasti ja kattavasti direktiivin 2004/38/EY täytäntöönpanoa ja käyttämällä tarvittaessa oikeuttaan käynnistää rikkomusmenettelyjä niitä jäsenvaltioita vastaan, jotka eivät noudata sääntöjä;

#### *Yhteydet muihin politiikkoihin*

8. toteaa, että työntekijöiden oikeutta vapaaseen liikkuvuuteen ei voi tarkastella erillään EU:n muista oikeuksista ja peruseriaatteista ja että Euroopan sosiaalisen mallin ja Euroopan ihmisoikeussopimuksessa taattujen ja Euroopan unionin perusoikeuskirjassa kuvattujen oikeuksien kunnioittaminen tarjoavat mahdollisuuden kunnollisiin työpaikkoihin, riittäviin työskentelyoloihin, sosiaaliturvaan liittyviin oikeuksiin, yhdenvertaiseen kohteluun, perhe-elämän kunnioittamiseen ja vapautteen tarjota palveluja;

9. katsoo, että EU:n ja jäsenvaltioiden lainsäädännön välille olisi luotava yhteys, jotta voidaan estää esteiden muodostuminen työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevan oikeuden täytäntöönpanolle ja käytölle;
10. katsoo, että kaikkien työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevien politiikkojen tehokas täytäntöönpano vaatii toimien koordinoitua, erityisesti kun on kyse sisämarkkinoiden toteuttamisesta, sosiaaliturvajärjestelmien koordinoinnista, lisäläkeoikeuksista, työntekijöiden suojelusta, koulutuksesta ja ammatillisesta koulutuksesta, verotusmenettelyistä, kuten esimerkiksi niistä, joilla pyritään estämään kaksinkertainen verotus, sekä syrjimättömyydestä;
11. katsoo, että riittävät sosiaalisen suojelun järjestelmät edistävät merkittävästi työntekijöiden maantieteellistä ja ammatillista liikkuvuutta ja että liikkuvien työntekijöiden sosiaalisen osallisuuden ja palanneiden työntekijöiden sopeuttamisen on sisällyttävä työvoiman liikkuvuutta koskevaan politiikkaan;
12. painottaa, että työntekijöiden vapaan liikkuvuuden tehokas täytäntöönpano vaatii EU:n ja kansallisten viranomaisten koordinoitua toimia, jotta voidaan helpottaa ja yksinkertaistaa hallinnollisia menettelyjä, jotka koskevat välillisesti tähän oikeuteen liittyviä kysymyksiä, esimerkiksi ajoneuvorekisteröintien ja terveystietojen siirtämistä, kaksinkertaisen verotuksen estämistä ja sairauskulujen korvaamiseen liittyviä selkeitä sääntöjä;
13. katsoo, että pk-yritykset voivat toimia talouden elpymisen ja kehityksen käynnistäjinä, koska ne ovat uusien työpaikkojen ensisijainen lähde; toistaa näin ollen tarpeen EU:n sitoutumiselle pk-yritysten tukemiseen ja kehittämiseen erityisesti työvoimapolitiikoilla ja koulutusohjelmilla;

#### *Toimenpiteet vapaan liikkuvuuden edistämiseksi*

14. kehottaa jäsenvaltioita poistamaan nykyiset työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevat siirtymäkauden esteet jäsenvaltioilta, jotka liittyivät unioniin vuosina 2004 ja 2007; katsoo, että nämä esteet ovat haitallisia ja edustavat EU:n kansalaisiin kohdistuvia syrjiviä toimenpiteitä, ja kehottaa panemaan etuuskohtelulausekkeen tehokkaasti täytäntöön koko unionissa;
15. kehottaa komissiota julkistamaan myönteiset vaikutukset, joita työvoiman liikkuvuudella on saatu vastaanottavalle valtiolle, kotivaltiolle ja EU:lle sosioekonomisesta ja maantieteellisen yhteenkuuluvuuden näkökulmasta;
16. on tyytyväinen komission suunnitelmiin käynnistää säännölliset ja systemaattiset arvioinnit EU:n työmarkkinoiden pitkän aikavälin tarjonnasta ja kysynnästä vuoteen 2020 saakka alojen, ammattien, koulutustasojen ja maiden mukaan jaoteltuna ja suosittelee painokkaasti työvoima- ja koulutuspolitiikkojen koordinoitua jäsenvaltioiden välillä, jotta voidaan saavuttaa Eurooppa 2020 -strategian työpaikkojen luontia koskevat tavoitteet ja välttää tulevat välilliset esteet, jotka saattavat estää vapaaseen liikkuvuuteen liittyvän oikeuden käyttämistä;
17. kehottaa viranomaisia kaikilla tasoilla takaamaan tuen politiikalle ja lisäämään tietoisuutta liikkuvuuden mahdollisuuksista ja eduista painottaen komission koordinoitiroolia;

#### *Työvoimapalvelut ja työntekijöille tiedottaminen*

18. korostaa työvoimapalvelujen, erityisesti Eures-järjestelmän ja -verkoston, tärkeyttä työvoiman liikkuvuuden edistämisessä koko EU:ssa, sillä se tarjoaa tietoja avoimista työpaikoista, koulutukseen ja ammattikoulutukseen liittyvistä mahdollisuuksista ja työskentely- ja elinoloista;
19. on huolissaan Eures-neuvojen rahoituksen leikkaamisesta ja kehottaa sitoutumaan pitkän aikavälin strategiaan, jonka avulla Eures ja sen henkilöstö voivat suorittaa tehtävänsä tehokkaasti;
20. katsoo, että EU:n työntekijöille työvoiman liikkuvuuteen liittyvistä eduista, oikeuksista ja velvollisuuksista tarjottuja tietoja tulisi parantaa entuudestaan; kehottaa komissiota koordinoimaan toimintansa kansallisten viranomaisten kanssa ja hyödyntämään paremmin Eures-palvelua ja SOLVIT-ongelmanratkaisuverkkoa;

*Osaamisen ja tietojen hankkiminen kilpailukyvyyn lisäämiseksi*

21. katsoo, että talouskriisistä johtuneiden kielteisten vaikutusten takia työmarkkinoiden kilpailupaineet kasvoivat ja sen seurauksena suhteellisen edun palauttaminen vaatii investointeja virallisen koulutusjärjestelmän sisäiseen ja ulkopuoliseen koulutukseen, ammatilliseen koulutukseen, työkokemukseen liittyvään vaihtoon ja työvoiman liikkuvuutta nopeuttaviin koordinoituihin toimiin;
22. onnittelee komissiota sen "Nuoret liikkeellä" -lippulaiva-aloitteesta ja "Uuden osaamisen ja työllisyyden ohjelma" -aloitteen laatimisesta ja on erityisen tyytyväinen "Eka Eures-työpaikka" -pilottihakkeeseen ja ehdotukseen eurooppalaisen osaamispassin kehittämisestä;
23. katsoo, että osaaminen ja tiedot edistävät työntekijöiden liikkuvuutta ja pyytää komissiota laatimaan etenemissuunnitelman taitojen kysynnälle sekä keskipitkän ja pitkän aikavälin arvion tulevaisuuden työpaikoista;
24. katsoo, että nuorten työntekijöiden ei pitäisi olla ainoa kohderyhmä ja että tarvitaan kohdistettuja strategioita, joilla edistetään ja helpotetaan tiettyjen erityispiirteiden (ikä, sukupuoli, osaaminen, kuuluminen heikossa asemassa olevaan väestöryhmään) ja tarpeiden perusteella eri ryhmiin jakautuvien työntekijöiden vapaata liikkuvuutta;
25. kehottaa jäsenvaltioita räätälöimään elinikäisen oppimisen ja ammattikoulutuksen strategiansa työmarkkinoiden kehityksen mukaan ja tarjoamaan siirrettävää osaamista, jolla on laajempi soveltamisala sekä maantieteellisesti että tietojen puolesta, jotta strategiat saadaan vastaamaan tarjolla olevia työpaikkoja;
26. kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita työskentelemään yhdessä koulujen ja yliopistojen opetussuunnitelmien vastaavuuden lisäämiseksi ja eurooppalaisen koulutuksen standardoinnin edistämiseksi;
27. katsoo, että on saavutettava parempi synergia opiskelijoiden, ammattikoulutuksessa olevien henkilöiden ja harjoittelijoiden vapaata liikkuvuutta edistävien ohjelmien ja erityisesti työntekijöiden vapaata liikkuvuutta edistävien ohjelmien välille;
28. katsoo, että riittämätön kielitaito (erityisesti aikuisilla) on edelleen tärkeä työvoiman liikkuvuuden este; kehottaa jäsenvaltioita edistämään aktiivisesti vieraiden kielten opetusta ja komissiota jatkamaan pyrkimyksiään tällä alalla;
29. kehottaa puhemiestä välittämään tämän päätöslauselman neuvostolle ja komissiolle sekä jäsenvaltioiden hallituksille ja parlamenteille.

## PERUSTELUT

Kysymystä työvoiman muuttoliikkeestä EU:n sisällä on pitkään pidetty mahdollisena ongelmana, joka aiheuttaa kansallisella tasolla epätasapainoa työvoiman saatavuuteen sekä vaikuttaa työehtosopimusneuvotteluihin ja palkkoihin vastaanottavissa valtioissa. Vaikka "työntekijöiden vapaan liikkuvuuden" käsite on ollut mukana perussopimuksissa takeena sisämarkkinoiden toteutumiselle ja aidon eurooppalaisen identiteetin vahvistamiselle, jäsenvaltiolle on myönnetty oikeus ylläpitää siirtymäkausien ajan väliaikaisia esteitä työmarkkinoiden avaamiselle uusia jäsenvaltioita varten.

Pelot ovat perinteisesti liittyneet kahteen päänäkökohtaan: köyhemmistä maista vauraampiin maihin tulevien maahanmuuttajien suureen määrään ja vastaanottavien maiden kansalaisten työpaikkojen menetyksiin, tai paremmassa tapauksessa palkkatason laskuun.

Viimeaikaiset tutkimukset ovat kuitenkin osoittaneet, että nämä pelot eivät ole koskaan toteutuneet, ja työvoiman muuttoliikkeellä on sen sijaan ollut edullinen vaikutus koko EU:lle. Tämän tuloksen taustalla on työvoiman kysynnän ja tarjonnan luonnollinen lähentyminen, joka selittää sen, että työpaikat, joita kansalaiset eivät ottaneet, menivät siirtotyöläisille. Tässä tapauksessa lisäarvo EU:n hyvinvoinnin nettolisäykselle oli selvä, koska jäsenvaltioissa ei havaittu avoimia työpaikkoja tai kannattavuustason laskua, ja ne työntekijät, jotka valitsivat toisen jäsenvaltion palvelujensa tarjoamiselle, saivat paremmat tulot. Lisäksi työvoiman laitton muuttoliike väheni, koska kannustimia lain rikkomiseen ei ollut, ja vastaanottavissa yhteiskunnissa oli nähtävissä selvää kotoutumista.

Vaikka työvoiman muuttoliikkeellä oli edullisia näkökohtia, on olemassa muutamia kysymyksiä, jotka on otettava huomioon, kun puhutaan työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta. Vuonna 2008 kerätyistä tiedoista ilmenee, että 2,3 prosenttia EU:n kansalaisista (11,3 miljoonaa henkeä) asuu muussa kuin siinä jäsenvaltiossa, jonka kansalaisia he ovat, ja monet muut käyttävät tätä oikeutta jossakin vaiheessa elämäänsä. Hiljattain tehdyn Eurobarometri-tutkimuksen mukaan 10 prosenttia EU:n 27 jäsenvaltiossa kyselyyn osallistuneista vastasi, että he olivat asuneet ja työskennelleet muussa maassa jossakin vaiheessa ja 17 prosenttia aikoi hyödyntää tulevaisuudessa mahdollisuutta vapaaseen liikkuvuuteen. Tämä osoittaa, että työntekijöiden muuttovirta ei noussut erityisen korkeisiin lukemiin, koska uudessa maassa sijaitsevaan työpaikkaan siirtyminen vaatii lisätoimia, jotka työntekijöiden on otettava huomioon. Tämä tarkoittaa ongelmia, jotka liittyvät kulttuurin vaihdokseen, uusiin kieliin tottumiseen ja perheistä vieraantumiseen sekä muihin esteisiin, jotka liittyvät vapaan liikkuvuuden täysimääräiseen käyttöön. Tähän liittyen komissio on laatinut tiedonannon "Työntekijöiden vapaan liikkuvuuden vahvistaminen: oikeudet ja tärkeimmät kehitysaskeleet", jossa nykytilanne kuvataan selkeästi.

Kun otetaan huomioon Euroopan komission viimeksi esittelemän tiedonannon johtopäätökset, esittelijä on kohdistanut huomionsa keinoihin ja strategioihin, joilla voidaan parantaa tilannetta ja vahvistaa Euroopan sitoutumista työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevan oikeuden tukemiseen.

Perustana lähestymistavassa, joka Euroopan tasolla on otettava, on se, että työntekijöiden vapaa liikkuvuus on kansalaisten oikeus ja että tämän oikeuden käyttäminen ei aiheuta



kielteisiä vaikutuksia työmarkkinoilla. Sen seurauksena jäsenvaltioilla ja niiden paikallisilla ja alueellisilla viranomaisilla on keskeinen rooli siinä, että ne edistävät tämän oikeuden toteuttamista ja että olemassa oleva lainsäädäntö pannaan täytäntöön oikein ja täysimääräisesti. Lisäksi tarvitaan paljon koordinoitua yhteyden luomiseen kansallisten lainsäädäntöjen ja EU:n lainsäädännön välille, jotta voidaan estää mahdolliset suorat tai välilliset esteet, erityisesti ne, jotka liittyvät kansallisuuteen perustuvaan syrjintään, perheenjäsenille kuuluvien oikeuksien kieltämiseen, sosiaaliturvajärjestelmiin ja muihin esteisiin, jotka voivat estää tai lannistaa työntekijöitä liikkumasta vapaasti työnhaussa.

Mietinnön ehdotukset on laadittu niin, että niillä puututaan tärkeimpiin ongelmiin, jotka käyvät ilmi, kun keskustellaan työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta. Koska työpaikan ja maan vaihtaminen ei liity ainoastaan työvoimapolitiikkojen sisältämiin säännöksiin, ensin on suoritettava seuraavat toimet: lähentäminen olemassa oleviin politiikkoihin ja strategioihin, jotta voidaan helpottaa työntekijöiden siirtymistä vastaanottavaan valtioon. Näihin kuuluvat toimet, jotka suoritetaan sisämarkkinoiden toteuttamisessa, sosiaaliturvajärjestelmien koordinoinnissa, lisäeläkeoikeuksissa, työntekijöiden suojelussa, koulutuksessa ja ammatillisessa koulutuksessa, kielivaatimuksissa, verotusmenettelyissä, kuten esimerkiksi niissä, joilla pyritään estämään kaksinkertainen verotus, sekä syrjimättömyyspolitiikoissa. Lisäksi perheenjäsenten oikeuksiin liittyvät säännökset ovat yhtä tärkeitä kuin ne, jotka liittyvät suoraan työtä hakeviin henkilöihin, koska kyseisten oikeuksien kieltäminen saattaa muodostaa uusia esteitä työpaikan hakemiselle toisesta jäsenvaltiosta.

Toiseksi on olemassa selkeä tarve sovittaa työvoiman muuttoliikkeen vaikutukset nykyisiin EU:n tason strategioihin, erityisesti Eurooppa 2020 -strategiaan ja pk-yritysten roolin vahvistamiseen. Pk-yritysten ottaminen mukaan on keskeisen tärkeää. Niiden kehittäminen tuo lisää työpaikkoja ja niiden dynaaminen luonne voi tuottaa jaksoittaista muuttoliikettä, jossa työntekijät jäävät kehittämään osaamistaan työssä oppimalla ja ylläpitävät kilpailukykyistä ympäristöä, joka tuottaa parempia lopputuotteita.

Nykyinen tilanne ja talouskriisistä saadut kokemukset ovat tuoneet uusia mahdollisuuksia tehostaa taloudellista suorituskykyä ja nostaa työllisyysastetta. Näin ollen työvoiman liikkuvuudesta saatu hyöty on erittäin tärkeä, koska se lisää sosioekonomista lähentymistä ja luo jatkuvan yhteisen kokemuksen, joka hyödyttää sekä työnantajia että työntekijöitä. Myös työpaikkojen luonnin tavoite on helpompi saavuttaa, jos työvoiman liikkuvuus saadaan täysimääräisesti käyttöön.

Kolmanneksi esittelijä keskittyy tietojen tärkeyteen. Useimmissa jäsenvaltioissa havaittu suuntaus liittyy kansalaisten tarvitsemien oikeuksia ja velvollisuuksia koskevien tietojen epätyytyttävään tasoon. Työvoiman liikkuvuudesta on tiedotettava paremmin ja tietojen on oltava helposti kaikkien osallisten saatavilla. Tältä osin EU:n toimielinten ja kansallisten hallitusten rooli on keskeinen, koska niiden on tehtävä yhteistyötä ja vältettävä tilanteet, joissa tiedot eivät vastaa toisiaan. Koska töiden sisällössä oli nähtävissä muutoksia, on huomioitava myös tarve kehittää osaamista ja painottaa koulutuksen roolia. Näin ollen esittelijä ilmaisee selkeästi kantansa, jonka mukaan kaikenlaisiin koulutusohjelmiin on panostettava enemmän, jotta saadaan työvoimaa, joka kykenee vastaamaan tulevaisuuden tarpeisiin ja haasteisiin. Tältä osin korostetaan koulutusohjelmien välistä koordinoitua ja tutkintojen tunnustamisen nopeuttamista, jotta voidaan parantaa yhteisymmärrystä siitä, miten meidän on valmisteltava aktiiviväestöä markkinoilta tuleviin muutoksiin ja kilpailupaineisiin.

Mietinnön pääviesti on se, että niin kauan kuin työvoiman liikkuvuudella ei havaita olevan kielteisiä vaikutuksia erityisesti vuosien 2004 ja 2007 yhdentymisaallon jälkeen, ei ole olemassa sosioekonomisia perusteita ylläpitää esteitä uusille työmarkkinoille pääsemiselle etenkin Romanian ja Bulgarian kansalaisten osalta. Kansalliset politiikat on tuotava lähemmäs eurooppalaisia strategioita, jotta ne toimivat odotetulla tasolla hyvinvoinnin ja edistyksen suhteen. Sen lisäksi globaalien markkinoiden ja väestötilanteen muutosten aikakaudella työntekijöiden vapaa liikkuvuus voi ratkaista työvoiman tarjonnan ja kysynnän kannattavaa vastaavuutta koskevan ongelman. Jotta tämä tavoite voidaan saavuttaa, on keskityttävä nykyisen lainsäädännön täytäntöönpanemiseen ja sääntöjen soveltamiseen sekä koordinoitujen toimien edistämiseen tutkintojen tunnustamisessa ja tulevien koulutusjärjestelmien kehittämisessä, jotta voidaan vastata markkinoiden tarpeisiin ja ylläpitää kilpailuetujen korkeaa tasoa osaamisen osalta, sekä muissa oikeuksissa, joita työntekijöiden on käytettävä, jotta he voivat asua ja työskennellä uudessa maassa. Kaikkia tarpeettomia hallinnollisia menettelyjä, jotka saattavat hidastaa tai estää työntekijöiden vapaata liikkumista, pidetään perusteettomina, ja niiden osalta kehoitetaan välittömiin korjaustoimenpiteisiin, koska ne muodostavat rasitteen, jolle ei ole taloudellisia tai sosiaalisia perusteita.

Jotta saamme kattavan käsityksen nykytilanteesta ja työmarkkinoiden tulevasta kehityksestä, esittelijä on vakuuttunut siitä, että Euroopan komission hyviä pyrkimyksiä työvoiman liikkumisen toteuttamiseksi ja tukemiseksi on tehostettava, ja että tarvitaan enemmän kattavia analyysejä niihin jäsenvaltioihin kohdistetuista rikkomusmenettelyistä, jotka eivät noudata sääntöjä sekä työvoiman liikkuvuuden suuntauksista osaamisen, alojen ja maantieteellisten alueiden osalta, ja että on esitettävä pitkän aikavälin kattava, monialainen liikkuvuusstrategia, jolla pyritään analysoimaan ja poistamaan kaikki nykyiset oikeudelliset, hallinnolliset ja käytännön esteet työntekijöiden vapaalta liikkuvuudelta. Taloudelliset syyt työmarkkinoiden avaamiselle ovat nykypäivänä entistä selkeämmät. Liiallinen protektionismi työvoiman liikkuvuudessa kasvattaa eroja jäsenvaltioiden välille ja saa aikaan epäluottamusta, joka saattaa vaikuttaa EU:n suorituskykyyn maailmanluokan toimijana ja heikentää sen kilpailuasemaa. Tämä on hetki, jona EU:n jäsenvaltioiden on toimittava ja kasvettava yhdessä.