



**RÅDET FOR
DEN EUROPÆISKE UNION**

**Bruxelles, den 19. februar 2002 (21.02)
(OR. fr)**

6299/02

**SOC 73
EDUC 24
MI 26**

FØLGESKRIVELSE

fra: Sylvain BISARRE, direktør i Europa-Kommissionen
modtaget den: 15.2.2002
til: Javier SOLANA, generalsekretær/højststående repræsentant

Vedr.: MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL RÅDET, EUROPA-
PARLAMENTET, DET ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG
REGIONSUDVALGET
"Kommissionens aktionsplan vedrørende kvalifikationer og mobilitet"

Hermed følger til delegationerne Kommissionens dokument - KOM(2002) 72 endelig.

Bilag: KOM(2002) 72 endelig



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 13.2.2002
KOM(2002)72 endelig

**MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL RÅDET, EUROPA-PARLAMENTET,
DET ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG REGIONSUDVALGET**

Kommissionens aktionsplan vedrørende kvalifikationer og mobilitet

INDHOLDSFORTEGNELSE

RESUMÉ	4
1. Baggrund	6
2. Udfordringerne.....	7
A. Utilstrækkelig erhvervsmæssig mobilitet.....	7
B. Begrænset geografisk mobilitet	10
C. Opsplitning af oplysningerne og manglende gennemsigthed vedrørende jobmuligheder	12
3. Mål og aktioner.....	12
3.1. Forbedring af den erhvervsmæssige mobilitet og udviklingen af kvalifikationer.....	12
3.1.1. Sikring af at uddannelsessystemerne i højere grad tilpasses arbejdsmarkedet, hvilket afspejler en økonomi og et samfund, som i stigende grad er videnbaseret.....	12
3.1.2. Indførelse og konsolidering af effektive kompetenceudviklingsstrategier for arbejdstagerne	14
3.1.3. Nedbrydelse af hindringerne for anerkendelse af uddannelse, uanset hvor den er gennemført, og fremme af gennemsigtheden og muligheden for at overføre kvalifikationer i hele Europa	16
3.1.4. Forøgelse af indsatsen i de dårligst stillede medlemsstater og regioner	16
3.2. Bedre muligheder for geografisk mobilitet	16
3.2.1. Fjernelse af eksisterende administrative og lovgivningsmæssige hindringer	16
3.2.2. Udvikling af sprogfærdigheder og tværkulturelle kvalifikationer.....	18
3.2.3. Fremme af anerkendelsen af kvalifikationer gennem tilskyndelse til øget gennemsigthed i uddannelsessystemerne	19
3.2.4. Udvikling af en immigrationspolitik omfattende hele EU.....	20
3.3. Forbedring af oplysningerne og gennemsigthed vedrørende jobmulighederne	20
4. Overvågning og opfølgning.....	21
5. Konklusioner.....	22
Bilag I	23
Overblik over aktioner, ansvarlige organer og frister for gennemførelsen.....	23
BILAG II.....	25
Statistisk bilag	25
1) Graden af erhvervsmæssig mobilitet og rotation af arbejdskraften	25

2) Uddannelsesniveaets betydning for beskæftigelsen og arbejdsløsheden.....	25
3) Vækst i beskæftigelsen i sektorer med et højt uddannelsesniveau.....	26
4) Uddannelsesniveauer	27
5) Personer med kort skolegang	28
6) Grundliggende færdigheder ((læse-, skrive- og regnefærdigheder).....	28
7) Voksne arbejdstageres deltagelse i erhvervsuddannelse	31
8) Mangler i ikt-branchen og -sektorerne	32
9) Den demografiske udvikling: ændringer vedrørende befolkningen i den arbejdsdygtige alder og dennes sammensætning opgjort efter aldersgruppe.....	33
10) Omfanget af den geografiske mobilitet	33
11) Pendling	34
12) Regioner med høj beskæftigelse og kvalifikationsbehov	37
13) Fremmedsprogsundervisning	38
14) Immigration.....	39

RESUMÉ

Aktionsplanen vedrørende kvalifikationer og mobilitet er kulminationen på den proces, som blev iværksat i februar 2001 med Kommissionens meddelelse om nye arbejdsmarkeder i EU*, konklusionerne fra Det Europæiske Råds møde i Stockholm i marts 2001 og arbejdet i taskforcen på højt niveau vedrørende kvalifikationer og mobilitet, som forelagde Kommissionen sin rapport i december 2001. Aktionsplanen bygger videre på taskforcens konklusioner med henblik på at tilvejebringe et gunstigere miljø for arbejdsmarkeder i EU, der er mere åbne og tilgængelige, senest i 2005. Den er også baseret på eksisterende initiativer, navnlig meddelelsen "Realiseringen af et europæisk område for livslang læring". Man fremlægger således inden for rammerne af aktionsplanen en sammenhængende politisk vision med henblik på at fremme de menneskelige ressourcer i EU i overensstemmelse med målene fra Lissabon, primært skabe muligheder for at flytte inden for EU for borgerne i uddannelsesmæssig eller erhvervmæssig sammenhæng og at gøre det lettere for dem at drage fordel af den europæiske integration, herunder det indre marked i EU.

Opnåelse af målene fra Lissabon vedrørende flere og bedre job, større social samhørighed og en dynamisk videnbaseret økonomi kræver en veluddannet arbejdsstyrke med en stor tilpasningsevne. Mere mobilitet på arbejdsmarkedet, hvad enten det er mellem job eller mellem medlemsstater, er en integreret del af målsætningen, og forbedring af uddannelsesniveaut og fjernelse af hindringerne for mobilitet er af afgørende betydning i den sammenhæng. De aktioner, som skal gennemføres, skal koordineres og være i overensstemmelse med den proces, der er fastlagt i forbindelse med den europæiske beskæftigelsesstrategi. Aktionerne vedrørende uddannelse gennemføres inden for rammerne af opfølgningen af meddelelsen om livslang læring og rapporten om fremtidige mål for uddannelsessystemerne. I forbindelse med udvidelsen bør kandidatlandene opfordres til at vedtage aktionsplanens målsætninger i størst muligt omfang. Uanset at arbejdsstyrkens mobilitet fra kandidatlandene ind i de nuværende EU-lande efter tiltrædelsen er underkastet et fleksibelt system med overgangsperioder, står de nye medlemsstater også over for den udfordring, der består i at fremme en mere kvalificeret arbejdsstyrke med en større tilpasningsevne.

Tre grundliggende udfordringer påpeges i aktionsplanen med henblik på at fremme målsætningen om, at arbejdsmarkedet i EU bliver åbne for alle og giver adgang til alle. For det første er der udfordringen vedrørende utilstrækkelig erhvervmæssig mobilitet, hvilket viser behovet for at tilpasse uddannelsessystemerne mere effektivt til arbejdsmarkedet, at fremme livslang læring og tilegnelsen af kvalifikationer (navnlig kvalifikationer inden for informations- og kommunikationsteknologi - ikt) og at forbedre systemerne for anerkendelse af kvalifikationer og kompetencer. For det andet tyder det ringe omfang af den geografiske mobilitet inden for og mellem medlemsstaterne på, at alle det indre markeds fordele endnu ikke udnyttes, da man skal behandle problemer som f.eks. kvalifikationsflaskehalse eller skævheder på arbejdsmarkedet. Der findes stadig mange hindringer for mobilitet, herunder mangel på sprogfærdigheder, familiemæssige forhold, samt forhold vedrørende skatter, pensioner, social sikkerhed og dermed forbundne forhold. Derudover tyder en arbejdsstyrke i EU, som bliver mindre og mindre på grund af demografiske ændringer, på, at immigration af tredjelandsstatsborgere også kunne dække en del af behovet for kvalifikationer. Sluttelig afskrækker mangler vedrørende adgangen til og kvaliteten af oplysninger om mobilitet og individuelle sektorer mange fra at overveje et jobskifte eller at vælge et bestemt erhverv.

* KOM (2001) 116 endelig.

De mål og aktioner, som beskrives i aktionsplanen, er udformet med henblik på at tage udfordringerne op. For det første sigter de mod at øge den erhvervsmæssige mobilitet og kvalifikationsudviklingen ved at sikre, at uddannelsessystemerne i højere grad tilpasses arbejdsmarkedets behov, at der udarbejdes kompetenceudviklingsstrategier for arbejdstagerne, at uddannelse anerkendes, uanset hvor man har tilegnet sig den, at kvalifikationer lettere kan overføres, og at der investeres mere i menneskelige ressourcer i de dårligt stillede regioner. For det andet nødvendiggør fremme af den geografiske mobilitet fjernelse af resterende administrative og lovgivningsmæssige hindringer (f.eks. gennem et sygesikringskort for alle), udvikling af sprogfærdigheder og tværkulturelle kvalifikationer, fremme af grænseoverskridende anerkendelse af kvalifikationer og en immigrationspolitik omfattende hele EU. Sluttelig betyder en forbedring af udbuddet af oplysninger, at der skal oprettes et websted med alle oplysninger om mobilitet, at EURES-jobdatabasens¹ effektivitet skal forbedres, og at der skal iværksættes en oplysningskampagne om mobilitet.

Gennemførelse af de forskellige aktioner, som er nødvendige for at opnå målene, kræver, at en række aktører påtager sig ansvar og forpligtelser; medlemsstaterne, Kommissionen, andre EU-institutioner, arbejdsmarkedets parter og andre. Hvor det er relevant, har man beskrevet en række benchmarks og mål med henblik på at overvåge udviklingen i retning af de beskrevne målsætninger, og Kommissionen vurderer hvert år gennemførelsen af aktionsplanen i forbindelse med Det Europæiske Råds møde i foråret; den tilgangsvinkel er af afgørende betydning, hvis man skal opnå virkelig håndgribelige fremskridt med hensyn til støtte af de overordnede målsætninger fra Lissabon.

1. BAGGRUND

Hvis man skal fremme væksten i den europæiske økonomi, forudsætter det bedre overensstemmelse mellem de kvalifikationer, som efterspørges i vækstsektorerne og -regionerne, og dem, som arbejdsstyrken kan tilbyde. En af EU's grundlæggende målsætninger er da også at skabe forhold, som giver den enkelte mulighed for at træffe uafhængige og ansvarlige beslutninger vedrørende sit eget liv, herunder at flytte til en anden medlemsstat. Det kan bidrage til at mindske sektormæssige og geografiske ubalancer og således skabe betingelserne for at anvende de til rådighed værende ressourcer bedre.

Det kræver, at kapitalen og arbejdskraften er mere mobil, hvis man skal opfylde de to målsætninger vedrørende henholdsvis en mere vellykket og dynamisk europæisk økonomi og en afbalanceret geografisk og social fordeling af fordelene ved en større økonomisk vækst. Reducering af de med mobiliteten forbundne individuelle og sociale omkostninger fordrer dog både en styrkelse af de offentlige goder og en yderligere indsats fra arbejdsmarkedets parters side inden for grundlæggende uddannelse, fremme af højere kvalifikationer og efteruddannelse af arbejdsstyrken.

Det kræver også forbedrede investeringsmuligheder i fjerntliggende områder præget af lavkonjunktur med henblik på at skabe job og reducere arbejdsløsheden, således at andre regioner med bedre arbejdsmarkedsforhold ikke udsættes for problemer vedrørende en for stor immigration, befolkningspres, overbefolkning og forurening af miljøet.

Det er Kommissionens ansvar at sikre, at arbejdskraftens fri bevægelighed mellem medlemsstaterne som nedfældet i traktaterne garanteres og fungerer i virkeligheden. Foranstaltninger til fremme af udviklingen af kvalifikationer og bekæmpelse af manglen på arbejdskraft og flaskehalse, som bremser EU's økonomi, er en integreret del af den erhvervs-mæssige mobilitet.

Opnåelse af en dynamisk videnbaseret økonomi, der kan skabe en bæredygtig økonomisk vækst med flere og bedre job og større social samhørighed, afhænger som meddelt på Det Europæiske Råds møde i Lissabon af en arbejdsstyrke, som har de nødvendige kvalifikationer samt evnen til at tilpasse sig og tilegne sig ny viden gennem hele arbejdslivet. Strategier for livslang læring og mobilitet er af afgørende betydning for at opnå fuld beskæftigelse under den europæiske beskæftigelsesstrategi.

Mere generelt er der behov for sådanne strategier ikke kun for at fremme aktivt borgerskab og social integration samt at reducere forskelsbehandlingen, men også for at sikre udviklingen af det indre marked og en vellykket integration af den europæiske økonomi under Den Økonomiske og Monetære Union (ØMU). Udvidelsen af EU giver et bedre udgangspunkt for denne udvikling, som er til fordel for et endnu større antal EU-borgere i de kommende år.

For at bidrage til at nå disse mål har Kommissionen oprettet en taskforce på højt plan vedrørende kvalifikationer og mobilitet, som det fremgår af meddelelsen om nye arbejdsmarkeder (KOM(2001)116) og som godkendt på Det Europæiske Råds møde i Stockholm. Taskforcens rolle var at bestemme de vigtigste drivkræfter bag og kendetegnene ved de europæiske arbejdsmarkeder, undersøge hindringerne for erhvervs-mæssig og geografisk mobilitet og at udarbejde en række anbefalinger. Taskforcen blev oprettet af Kommissionen i juni 2001 og forelagde Kommissionen sin rapport den 14. december 2001.

Dette dokument bygger videre på taskforcens arbejde ved at beskrive et ambitiøst aktionsprogram vedrørende udvikling af europæiske arbejdsmarkeder, som er åbne for alle og giver adgang til alle. Det supplerer en række eksisterende initiativer, som er udformet med henblik på at bidrage til borgernes mobilitet, navnlig Rådets og Europa-Parlamentets henstilling vedrørende mobilitet² og den dermed forbundne aktionsplan, som medlemsstaterne støtter³. Mens disse initiativer vedrører de juridiske, administrative og sproglige hindringer for mobilitet, som studerende, personer under erhvervsuddannelse, lærere og instruktører står overfor, fokuserer man i forbindelse med denne aktionsplan på hindringerne for mobilitet på arbejdsmarkedet. Den supplerer også Kommissionens meddelelse vedrørende "Realiseringen af et europæisk område for livslang læring"⁴, som fastlægger, at livslang læring udgør rammerne for uddannelsespolitikkerne, og hvori man foreslår prioriterede indsatsområder, hvad angår livslang læring. Hvad specifikt angår de europæiske arbejdsmarkeder, uddybes flere af forslagene i meddelelsen også i aktionsplanen, f.eks. med hensyn til anerkendelsen af kvalifikationer. Aktionsplanen supplerer også rapporten om de konkrete fremtidsmål for uddannelsessystemerne, der blev godkendt på Det Europæiske Råds møde i Stockholm i marts 2001. Den er i tråd med Kommissionens meddelelse om mobilitetsstrategi for det europæiske forskningsrum⁵ af 20. juni 2001 og bygger også videre på Kommissionens meddelelse om e-økonomiens indvirkning på europæisk erhvervsliv⁶ og de aktiviteter, som blev iværksat i september 2001 i samarbejde med medlemsstaterne med henblik på at overvåge efterspørgslen og udviklingen i de aktioner, som har til formål at øge omfanget af ikt- og e-handelkvalifikationer⁷ i Europa.

Forelæggelsen af aktionsplanen skal også ses i forbindelse med den rapport om "Forøgelse af arbejdsmarkedsdeltagelsen og fremme af aktiv aldring"⁸, som Kommissionen offentliggjorde for nylig, og Kommissionens opfordring til arbejdsmarkedets parter om at deltage i en dialog om, hvordan man kan foregribe og håndtere de sociale effekter af omstruktureringer i erhvervslivet, herunder beskæftigelses- og tilpasningsevne⁹. I den kommunikation, som blev forelagt på Det Europæiske Råds møde i Barcelona¹⁰, understregede Kommissionen, at alle disse elementer er komponenter, som er af væsentlig betydning for at opnå fremskridt med hensyn til Lissabon-strategien.

2. UDFORDRINGERNE

Sikring af at de europæiske arbejdsmarkeder er åbne for alle og giver adgang til alle, betyder, at man skal tage tre hovedudfordringer op og løse de dermed forbundne problemer (se også de statistiske data i bilag II).

A. Utilstrækkelig erhvervmæssig mobilitet.

EU er traditionelt præget af en lav grad af erhvervmæssig mobilitet - arbejdstagernes mobilitet mellem job og sektorer inden for eller mellem medlemsstaterne - og rotation af arbejdskraften. I en økonomi i EU, som i stigende grad er videnbaseret og præget af servicesektoren, er erhvervmæssig mobilitet dog af afgørende betydning for, at man kan tilpasse sig strukturelle ændringer, og for at man kan fremskynde en sådan ændring i en konkurrencepræget verden, hvorved man bidrager til, at arbejdsmarkedet fungerer bedre, til større produktivitet, højere beskæftigelse, større vækst og en bedre konkurrenceevne. Uoverensstemmelse mellem efterspurgte og udbudte kvalifikationer er ofte en vigtig grund til ubalance mellem udbuddet og efterspørgslen efter arbejdskraft i forskellige sektorer og regioner, og et arbejdsmarked under hastig udvikling kræver i stigende grad, at folk tilegner sig evnen til at tilpasse sig nye arbejdsformer, teknologier, sektorer og arbejdspladser.

Alle borgerne skal have en grunduddannelse af en vis kvalitet og mulighed for at ajourføre deres viden og tilegne sig nye kvalifikationer gennem og efter deres arbejdsliv. Ansvar for dette skal i fællesskab bæres af regeringerne, de offentlige myndigheder, arbejdsgiverne, arbejdsmarkedets parter og den enkelte borger. I mange tilfælde kan et jobskifte medføre mere, end at man flytter fra én virksomhed til en anden eller fra én branche til en anden; det kan også betyde, at man påbegynder en ny karriere og beskæftigelse. Det er derfor af afgørende betydning, at der er overensstemmelse mellem udvalget af læringsmuligheder og behovet for at sikre både arbejdstagernes beskæftigelses- og tilpasningsevne gennem deres arbejdsliv, hvorved man forbedrer deres mulighed for erhvervsmæssig mobilitet (bilag II, punkt 2).

Der er dog stadig behov for at tilpasse uddannelsessystemerne efter arbejdsmarkedets behov og til en økonomi og et samfund, som i stigende grad er videnbaseret; en sådan tilpasning er i hovedsagen den enkelte medlemsstats ansvar. I løbet af de sidste fem år har væksten i beskæftigelsen i sektorer med et højt uddannelsesniveau (dvs. sektorer, hvor mindst 40 % af arbejdsstyrken har en videregående uddannelse) været tre gange højere end den gennemsnitlige vækst i beskæftigelsen i alle sektorer (bilag II, punkt 3). Uddannelsesniveauet er dog stadig lavt i EU som helhed. Den gennemsnitlige andel af befolkningen, som mindst har en uddannelse på gymnasieniveau, blandt de 25-64-årige i EU var på over 60 % i 2000, men varierede fra 78% til under 20% i de forskellige medlemsstater (bilag II, punkt 4). Det er af afgørende betydning, at så mange som muligt når et så højt uddannelsesniveau som muligt i en tid, hvor færre unge kommer ud på arbejdsmarkedet, og med henblik på at tage de udfordringer op og udnytte de muligheder, som det videnbaserede samfund giver. At fortsætte med at opnå et højt uddannelsesniveau er særligt vigtigt for kvinder, som måske trækker sig midlertidigt tilbage fra arbejdsmarkedet for at få børn og tage sig af familien, og for hvem et højt uddannelsesniveau er af afgørende betydning, når de skal tilbage på arbejdsmarkedet.

Arbejdstagernes tilpasnings- og beskæftigelsesevne set over deres arbejdsliv afhænger derfor af en grunduddannelse af høj kvalitet og en reduktion af antallet af personer, som forlader uddannelsessystemet uden eksamen. Der er stadig en bekymrende stor andel af befolkningen, som forlader skolen uden formelle kvalifikationer - den gennemsnitlige andel af befolkningen, som forlader skolen uden eksamen i EU, er 18,5 % og varierer mellem de forskellige medlemsstater fra 8 % til mere end 40 % (bilag II, punkt 5). Derfor bør alle borgere fra en tidlig alder ud over de grundliggende læse-, skrive- og regnefærdigheder (bilag II, punkt 6) have mulighed for at tilegne sig nye nøglefærdigheder. Der er derfor behov for nytænkning i forbindelse med skolernes læseplaner for at forberede de unge på de krav, som stilles af de i stigende grad dynamiske arbejdsmarkeder, formelle uddannelsessystemer skal blive mere åbne og fleksible og formel og ikke-formel uddannelse skal integreres bedre, således at disse former for uddannelse i højere grad tilpasses elevernes/de studerendes og arbejdsmarkedets behov. I Kommissionens hvidbog "Et nyt afsæt for Europæisk ungdom"¹¹ understreger man, at uddannelsen, hvad enten den finder sted i skolerne, på universiteterne eller i erhvervsuddannelsesinstitutionerne, kræver nytænkning for at sikre uddannelsessystemernes kvalitet og effektivitet, samt at formel og ikke-formel uddannelse supplerer hinanden.

Man skal lægge mere vægt på at udvikle en europæisk dimension i uddannelsessystemerne, herunder gennem mobilitet med henblik på at reagere på arbejdsmarkedets efterspørgsel efter arbejdstagere med interesse for og erfaring vedrørende europæiske forhold og at forbedre karrieremulighederne for sådanne arbejdstagere.

På arbejdsmarkedet skal voksne arbejdstagere have bedre mulighed for at forbedre deres kvalifikationer, så voksne arbejdstageres generelt begrænsede deltagelse i erhvervsuddannelse kan øges betragteligt, navnlig for dem, som har et lavt eller et middelhøjt uddannelsesniveau

(hvoraf 6,1 % i hele EU deltog i uddannelse i 2000 sammenlignet med en deltagesfrekvens på 15,4 % for de højtuddannede) (bilag II, punkt 7). Teknologiske og industrielle ændringer betyder, at man skal udvikle nye former for kvalifikationsprofiler for at sætte virksomhederne i stand til at give deres arbejdstagere den relevante uddannelse under hensyntagen til SMV'ernes behov og forhold. Der er navnlig behov for udvikling af kvalifikationsprofilerne for informations- og kommunikationsteknologi og e-handel for at afhjælpe manglerne i ikt-branchen og -sektorerne (bilag II, punkt 8)¹².

Ud over generelle foranstaltninger til fremme af uddannelsesniveaet kan der være behov for særlige indgreb, som har til formål at øge kvalifikationerne og mobiliteten hos de personer, som er dårligt stillede på arbejdsmarkedet. Kvindernes deltagelse i erhvervsuddannelse er blevet øget, men der er behov for at tilpasse uddannelsesstilbuddene til forholdene for de mange kvinder, som ofte må klare et deltidsarbejde, børnepasning og familiemæssige forpligtelser. I samme forbindelse skal man også gøre noget for at afhjælpe kvalifikationskløften blandt de personer, som af en eller anden grund er udstødt eller dårligt stillet, under hensyntagen til at teknologiske ændringer kan medføre, at mange borgere udstødes - navnlig lavtuddannede arbejdstagere, arbejdsløse og ældre, som i mange tilfælde ikke har mulighed for at tilegne sig de nødvendige kvalifikationer. I forbindelse med udviklingen af strategier for arbejdsstyrken skal man også tage hensyn til de demografiske ændringer i EU på baggrund af de negative forudsigelser for den nærmeste fremtid, som peger på, at der i arbejdsstyrken bliver færre unge arbejdstagere (som generelt har tendens til at være bedre uddannet og mere mobile) og en større andel af ældre arbejdstagere (som har tendens til at være mindre mobile og have et lavere uddannelsesniveau) (bilag II, punkt 9). Befolkningens aldring kræver, at man vælger en tilgangsvinkel til uddannelse, som omfatter hele livet, for at sikre, at fremtidige generationer af ældre er i stand til at ajourføre deres kvalifikationer på grundlag af virksomhedernes behov, tilpasse sig ændringer i erhvervs klimaet og arbejdsmiljøet og være forberedt på at udnytte de muligheder, som en mere fleksibel erhvervs karriere giver.

Erhvervsmæssig mobilitet og tilvejebringelse af et højere uddannelsesniveau i arbejdsstyrken kan også sikres ved, at arbejdstagerne og -giverne får bedre adgang til oplysnings-, vejlednings- og rådgivningstjenester. Sådanne tjenester har indtil dato haft tendens til at være ujævnt fordelt inden for de forskellige uddannelsessektorer og brancher i de fleste lande og stort set fraværende på arbejdspladserne.

De problemer, som er forbundet med arbejdsgivernes og uddannelsesinstitutionernes anerkendelse af ikke-formel eller uformel uddannelse¹³, kan udgøre en betydelig hindring for den erhvervsmæssige mobilitet både inden for og mellem medlemsstaterne. For ældre arbejdstagere er accept af værdien af erfaring og uddannelse på arbejdspladsen ofte af større betydning end formelle kvalifikationer. Men også for unge mennesker spiller accept af ikke-formel uddannelse, som man har fået f.eks. i civilsamfundet og i forbindelse med frivillige aktiviteter, en afgørende rolle, som bør styrkes. Hvad angår små og mellemstore virksomheder, som ofte støder på vanskeligheder, når de skal finansiere og finde tid til uddannelse, kan vurdering og anerkendelse af ikke-formel og uformel uddannelse være til gensidig fordel for arbejdstagerne og virksomhederne.

Lavtkvalificerede arbejdstagere i Europa er kun i begrænset omfang tilbøjelige til at være erhvervsmæssigt mobile, og andelen af lavtuddannede arbejdstagere er generelt højest i de medlemsstater og regioner, som har den laveste beskæftigelsesfrekvens og største arbejdsløshed, dvs. der hvor man halter bagefter. En forøgelse af mulighederne for erhvervsmæssig mobilitet kræver derfor en meget stor indsats for at øge uddannelsesniveaet og forbedre kvalifikationerne og kompetencerne i disse medlemsstater og regioner.

B. Begrænset geografisk mobilitet

Den geografiske mobilitet i EU er også relativt begrænset, navnlig mellem medlemsstaterne, men også inden for medlemsstaterne (bilag II, punkt 10). Det skyldes dels, at der findes lovgivningsmæssige og administrative hindringer, og dels økonomiske, sociale og kulturelle hindringer og vaner. På trods af at arbejdskraftens geografiske mobilitet har ændret sig med tiden (med en øget tendens til midlertidig migration, pendling over store afstande og pendling på tværs af grænserne) (bilag II, punkt 11), er arbejdskraftens overordnede mobilitet stadig begrænset. Geografisk mobilitet er ganske vist ikke et mål i sig selv, men kan give folk bedre karrieremuligheder eller jobmuligheder.

Forbedring af mulighederne for geografisk mobilitet hænger sammen med eksistensen af parallelle arbejdsmarkeder i Europa med regioner med høj arbejdsløshed beliggende ved siden af regioner, hvor man mangler visse kvalifikationer (bilag II, punkt 12), og erhvervmæssig mobilitet er ofte en forudsætning for geografisk mobilitet. Indsatsen for at støtte geografisk mobilitet skal således kombineres med foranstaltninger til fremme af den erhvervmæssige mobilitet for at sætte arbejdstagerne i stand til samtidigt at flytte mellem sektorer og regioner. Sådanne foranstaltninger skal dog udvikles i sammenhæng med fremme af bæredygtig vækst og udvikling i de dårligt stillede regioner. Derfor er der ikke et modsætningsforhold mellem fremme af geografisk mobilitet og behovet for at skabe nye beskæftigelsesmuligheder og forbedre livskvaliteten, navnlig i de dårligst stillede regioner. Dette vil være af endnu større betydning i et udvidet EU.

Den europæiske økonomi er i stigende grad baseret på tjenesteydelser. Forbedring af betingelserne for tjenesteydelse fri bevægelighed over nationale grænser og sikring af fri etableringsret burde kunne udløse den dynamik, som er en integreret del af det indre marked, og således forbedre konkurrenceevnen, væksten og jobskabelsen. Hvis man fjerner de eksisterende hindringer for tjenesteydelse, skulle man også kunne øge mobiliteten, hvad enten det drejer sig om arbejdstagere eller selvstændige. Hindringerne omfatter f.eks. regler, som forbyder en virksomhed at sætte hele sit personale i stand til at rejse til et andet land for der at tilbyde en tjenesteydelse, restriktioner i forbindelse med oprettelsen af en virksomhed i en anden medlemsstat eller restriktioner vedrørende brugen af midlertidige arbejdstagere og arbejdsformidlinger. Man kan også finde eksempler på aspekter som manglende klarhed, sikkerhed og fleksibilitet i ordningerne for anerkendelse af kvalifikationer i de lovregulerede erhverv, som er blevet udviklet stykkevis over en periode på ca. 25 år. Dette fører til problemer i form af risiko for forvirring på grund af tekster, som overlapper hinanden, specifikke praktiske vanskeligheder med at forvalte og ajourføre systemet samt borgere, der finder det besværligt, at processerne nogle gange er unødvendigt uklare, komplekse eller uigennemskuelige.

Hvis man skal flytte til et job i en anden region eller et andet land, vil man afveje omkostningerne mod de økonomiske fordele, som kan opnås, og vurdere omfanget af den eksisterende jobsikkerhed og sociale beskyttelse mod de forhold, som gør sig gældende, hvor jobbet findes. Inden for medlemsstaterne er arbejdskraftens geografiske mobilitet til regioner med en lavere arbejdsløshed og en højere indkomst meget begrænset på trods af vedvarende regionale forskelle. Empiriske undersøgelser viser, at folk kun flytter, hvis de forventer en stigning i købekraften under hensyntagen til flytteomkostningerne, lokale priser, skat, sociale ydelser osv. Regionale lønforskelle, udformningen af skatte- og understøttelsessystemerne og boligmarkedets karakter påvirker derfor i stort omfang folks tilbøjelighed til at flytte. I mange medlemsstater er det nødvendigt, at man i forbindelse med lønforhandlingerne i højere grad tager hensyn til regionale forskelle, hvad angår produktiviteten og arbejdsmarkedsforholdene. Reformen af skatte- og understøttelsessystemerne kan derfor være nødvendige for at hjælpe

folk til at flytte derhen, hvor de kan få et job, og man skal i den forbindelse fokusere på at forbedre de forhold, som gør, at arbejde kan betale sig, samtidig med at man sikrer, at velfærdssystemets sociale mål ikke undermineres. Et afgørende element på boligmarkedet er omfanget af bolighandelsomkostningerne i form af skatter og gebyrer til ejendomsmæglere, notarer og tinglysningskontorer.

Omkostningerne er ofte højere, hvis man flytter til et andet land, og indførelsen af euroen har gjort det lettere at vurdere de komparative fordele ved at flytte til en anden medlemsstat inden for eurozonen, herunder sammenligning af lønforskellene på arbejdsmarkedet og den fiskale byrde på arbejdskraften (f.eks. bidrag til sociale sikringsordninger og indkomstskat). Hvis man flytter til et andet land, selv inden for EU, skal man også overvinde en række lovgivningsmæssige og administrative hindringer, som for en stor dels vedkommende vedrører skat og sociale sikringsordninger.

Dette forværres normalt af behovet for at have kendskab til det lokale sprog og kulturen. Generelt set er fremmedsprogsundervisningen i skolerne utilstrækkelig, og der opfordres til, at man i betragteligt omfang forpligter sig til at investere på dette område (bilag II, punkt 13). Fremskridt med hensyn til fremmedsprogsundervisningen ville fjerne en af de største kulturelle og psykologiske hindringer for mobilitet og også give et grundlag for, at man kan tilegne sig de tværkulturelle kvalifikationer, som er nødvendige for, at man kan forstå, hvad det indebærer at flytte til et andet land for at bo og arbejde der. I den sammenhæng kan man ikke undervurdere værdien af uddannelsesmæssig mobilitet, ikke mindst på grund af de sproglige og tværkulturelle kvalifikationer, som mobile studerende tilegner sig. Man har dokumentation for, at studerende, som har studeret i udlandet, senere i livet er mere tilbøjelige til at søge eller tage arbejde i en anden medlemsstat.

Derudover er man med udbredelsen af husholdninger med to indkomster og for ikke at begrænse mulighederne for geografisk mobilitet nødt til at være mere opmærksom på, at begge parter skal kunne finde passende beskæftigelsesmuligheder i det samme geografiske område. Der er også andre vigtige sociale forhold, som vedrører den geografiske mobilitet. Hvis man skal være et fuldt integreret medlem af værtssamfundet, kræves blandt andet adgang til en bolig, sygeforsikring og sociale ydelser til rimelige priser. Adgangen til disse grundlæggende ydelser og de dermed forbundne udgifter kan variere betragteligt mellem de forskellige regioner i EU, hvilket kan have stor betydning for folks vilje til at flytte.

Mens den manglende anerkendelse af ikke-formel og uformel uddannelse kan give problemer i forbindelse med et jobskifte enten inden for eller på tværs af grænserne mellem medlemsstaterne, udgør den manglende anerkendelse af formel uddannelse og faglige kvalifikationer medlemsstaterne imellem og den manglende gennemsigtighed i uddannelsessystemerne en væsentlig hindring for at søge job i et andet land. Det gælder ikke kun for den arbejdssøgende, men skaber også vanskeligheder for familiemedlemmer, som måske skal skifte mellem forskellige uddannelsessystemer inden for en relativt kort periode.

EU-borgernes migration mellem medlemsstaterne udgør kun en del af EU's samlede migrationsmønster (bilag II, punkt 14). Tredjelandstatsborgeres immigration til EU, herunder fra kandidatlandene, er nu den eneste kilde til befolkningstilvækst i en række medlemsstater, og den udgør derfor et betydeligt tilskud til arbejdsstyrken. En del af denne migration bliver "intern", når bestemmelserne vedrørende fri bevægelighed kommer til at gælde kandidatlandene i fuldt omfang. Hvis man havde en fælles immigrationspolitik, ville det dog også fremme immigrationen til og inden for EU, idet man ville fjerne nogle af hindringerne for fri bevægelighed for tredjelandstatsborgere.

C. Opsplitning af oplysningerne og manglende gennemsigtighed vedrørende jobmuligheder

For at de kan træffe fornuftige valg, har de personer, som ønsker at skifte job eller sektor eller at flytte til et andet land, først og fremmest behov for tilstrækkelige og relevante oplysninger om arbejdsvilkår og levevilkår samt oplysninger om udbuddet af job og relevant uddannelse. Selv om både private og offentlige organer indsamler mange oplysninger, er adgangen til oplysningerne præget af en betragtelig opsplitning. Det har første prioritet at samle oplysningerne og at gøre dem let tilgængelige samt at fremme netværkssamarbejde blandt de relevante organisationer og kontorer på lokalt, regionalt, nationalt og europæisk plan og at sikre, at folk er bekendt med, at de findes, ved hjælp af relevant oplysningsvirksomhed.

På et andet plan lider visse beskæftigelser - som f.eks. beskæftigelser i bygge- og anlægssektoren og beskæftigelser, som kræver en videnskabelig uddannelse - ofte under, at mange unge mennesker, navnlig piger, finder dem mindre attraktive, hvilket betyder, at de er utilbøjelige til at udnytte de karrieremuligheder, som findes på dette område. Tilvejebringelse af oplysninger om sådanne jobs fordele og muligheder samt tilpasning af skolernes læseplaner og uddannelsernes indhold til den type arbejde kunne bidrage til at fjerne en række flaskehalse, som påvirker arbejdsmarkedet og dermed også den økonomiske udvikling i de pågældende sektorer, som lider under manglen på faglærte arbejdstagere på disse områder.

3. MÅL OG AKTIONER

Som reaktion på udfordringerne mener Kommissionen, at der er behov for omgående handling vedrørende følgende mål:

3.1. Forbedring af den erhvervsmæssige mobilitet og udviklingen af kvalifikationer

3.1.1. Sikring af at uddannelsessystemerne i højere grad tilpasses arbejdsmarkedet, hvilket afspejler en økonomi og et samfund, som i stigende grad er videnbaseret¹⁴.

1) Som grundlag for langsigtet beskæftigelsessevne og yderligere uddannelse bør alle borgere have mulighed for gratis at tilegne sig nøglefærdigheder, herunder de grundliggende læse-, skrive- og regnefærdigheder, men også andre nøglefærdigheder som f.eks. matematik, videnskab og teknologi, fremmedsprog, evne til "at lære at lære" (dvs. evnen og lysten til stadighed at tilegne sig og ajourføre viden og kompetencer), kulturkendskab, sociale og personlige færdigheder, iværksætterkultur og teknologisk kultur (herunder ikt-færdigheder, som skal valideres gennem f.eks. redskaber som pc-kørekortet (European Computer Driving Licence), og brugen af ikt og internetbaseret undervisning til støtte for undervisningen inden for andre områder).

Medlemsstaterne bør sigte mod at tilvejebringe en reel ret til gratis adgang til nøglefærdigheder for alle borgerne uanset alder¹⁵. Kommissionen vil i tæt samarbejde med medlemsstaterne undersøge, hvad man på nationalt plan gør for at indføre kvalitetsstempler for ikt-baseret lærings- og undervisningsmateriale, navnlig software, så der eventuelt kan udvikles stempler på EU-plan, som sikrer sammenhæng og forbrugerbeskyttelse¹⁶.

2) For at bekæmpe eksisterende og eventuelle fremtidige kvalifikationsmangler i industri-, fremstillings- og ikt-relaterede sektorer bør man i højere grad stimulere unge menneskers interesse og resultater inden for matematik, videnskab og teknologi, og følgelig skal antallet af personer, som studerer disse emner øges¹⁷, navnlig blandt piger og unge kvinder. Det skal gøres mere attraktivt at være underviser inden for disse områder for at øge

rekrutteringsgrundlagets kvalitet og kvantitet. Læringsformidlere, navnlig personer, som arbejder med studie- og erhvervsvejledning, bør modtage undervisning for at øge deres kendskab til og evne til at fremme interessen for studier, forskning eller job inden for videnskab, bygge- og anlægssektoren og ikt, navnlig blandt piger og unge kvinder. Antallet af unge, som har kvalifikationer inden for disse områder, og som fatter interesse for og vælger en dermed forbundet erhvervskarriere, skal øges.

Kommissionen vil samarbejde med medlemsstaterne om at definere hensigtsmæssige indikatorer og mål for forbedringer på disse områder, at fastlægge en tidsplan herfor og at overvåge udviklingen i den forbindelse.

Arbejdsmarkedets parter opfordres til i samarbejde med uddannelsesmyndighederne og de videnskabelige kredse at gennemføre hensigtsmæssige oplysningsforanstaltninger rettet mod de studerende og navnlig opfordre flere piger og kvinder til at søge relevante job. Medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter bør samarbejde om at forbedre kvaliteten af de oplysninger om en karriere inden for disse områder, som udbydes af offentlige og private studie- og erhvervsvejledere.

3) Den andel af befolkningen, som mindst har en uddannelse på gymnasieniveau, bør øges for at mindske risikoen for arbejdsløshed, som lavtuddannede arbejdstagere er uforholdsmæssigt mere udsat for end højtuddannede. På nuværende tidspunkt har de tre lande med de bedste resultater en gennemsnitlig andel på 77 %. Andelen af befolkningen, som forlader skolen uden formelle kvalifikationer, skal også reduceres¹⁸ for at forbedre beskæftigelses- og tilpasningsevnen hos et øget antal arbejdstagere på arbejdsmarkedet.

Kommissionen vil samarbejde med medlemsstaterne om at definere hensigtsmæssige mål for forbedringer af uddannelsesniveaue, at fastlægge en tidsplan herfor og at overvåge udviklingen i den forbindelse. Medlemsstaterne skal reducere antallet af 18-24-årige, som kun har en uddannelse på folkeskoleniveau eller mindre, og som ikke længere er under nogen form for uddannelse¹⁹, med 50 % senest i 2010 set i forhold til 2000. Medlemsstaterne bør intensivere støtten til integration i uddannelsessystemerne af dårligt stillede unge, navnlig handicappede unge, unge med indlæringsvanskeligheder og unge fra indvandrer miljøer og etniske minoriteter.

4) For at gøre dem mere åbne og tilpasse dem bedre til de studerendes/elevernes og arbejdsmarkedets behov, bør uddannelsesinstitutionerne og uddannelsesudbydere udvikle tættere forbindelser og partnerskaber med erhvervslivet, arbejdsmarkedet som sådan, oplysnings- og vejledningstjenester og samfundet som helhed, herunder gennem tværnationale mobilitetsaktioner på uddannelsesområdet²⁰.

Medlemsstaterne samt regionale og lokale myndigheder bør fremme sådanne forbindelser og udvikle partnerskaber mellem offentlige og private organer ved hjælp af foranstaltninger som studiebesøg og besøg på arbejdspladserne, erhvervs erfaring, fælles projekter, vejledning og udvekslingsarrangementer, som omfatter lærere samt ledere og arbejdstagere fra erhvervslivet. Kommissionen opretter et netværk af rådgivende organer for erhvervslivet og uddannelsessystemerne med henblik på at styrke samarbejdet mellem erhvervslivet og uddannelsessystemerne som helhed. Netværket skal være oprettet senest i 2004. Ved gennemførelsen af initiativet skal man være meget opmærksom på de specifikke forbindelser mellem den akademiske verden og erhvervslivet på forskningsområdet for at overvinde de eksisterende hindringer for mobilitet. Medlemsstaterne bør evaluere deres politikker og praksis med hensyn til tilvejebringelsen af oplysnings-, vejlednings- og rådgivningstjenester for at sikre gennemsigtigheden og sammenhængen²¹.

3.1.2. Indførelse og konsolidering af effektive kompetenceudviklingsstrategier for arbejdstagerne

5) De fremtidige krav om efter- og videreuddannelse bør bestemmes, og omfanget og kvaliteten af efter- og videreuddannelsen i virksomhederne eller forskningsorganerne øges med henblik på at fremme arbejdstagernes tilpasningsevne og beskæftigelsesevne samt at beholde disse på arbejdsmarkedet. Deltagelsen i efter- og videreuddannelse bør øges, herunder ved at sikre, at alle gennem hele deres arbejdsliv har adgang til uddannelse (navnlig lavtlønnede/lavtkvalificerede arbejdstagere, handicappede arbejdstagere samt arbejdstagere, som er dårligt stillede eller kommer fra en minoritetsgruppe). Man skal gøre en større indsats for at uddanne og ansætte ældre arbejdstagere og at beholde disse på arbejdsmarkedet ved at tage udgangspunkt i de kvalifikationer og den viden - formel, ikke-formel og uformel - som de har tilegnet sig i løbet af deres arbejdsliv, samt for at give dem mulighed for at opnå de færdigheder, som informationsfundet kræver. I forbindelse med kompetenceudviklingsstrategierne bør man tage hensyn til kvinders særlige forhold, f.eks. hvad angår plejansvar, og træffe specifikke foranstaltninger med henblik på at forbedre deres adgang til erhvervsuddannelse. Virksomhederne bør forbedre deres evne til at udvikle sig som organisationer, der tilbyder uddannelse, udnytte ikt- og internetbaserede uddannelsesløsninger bedst muligt, maksimere adgangen til den sidste nye viden og udarbejde kompetenceudviklingsplaner på individuelt plan og virksomhedsplan. Man skal gøre brug af eksisterende oplysnings-, vejlednings- og rådgivningstjenester inden for uddannelses- og beskæftigelsessektoren med henblik på at tilvejebringe erhvervsvejledning til støtte for virksomhederne og arbejdstagernes kompetenceudviklingsplaner.

Medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter bør have gennemført fælles initiativer²² senest i 2004 med henblik på at beholde arbejdstagerne på arbejdsmarkedet, og man skal i den forbindelse fokusere på at give arbejdstagerne mulighed for adgang til og deltagelse i uddannelse i virksomheden, hvilket skal overvåges ved hjælp af sammenlignelige statistikker og indikatorer. Disse skal omfatte specifikke målsætninger vedrørende ældre arbejdstagere, som angiver, hvordan målet vedrørende 50 % beskæftigelse blandt sådanne arbejdstagere (aldersgruppen 55 - 64) skal nås senest i 2010.

Medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter bør så vidt muligt skabe betingelserne for at fremme kvinders adgang til uddannelse og livslang læring navnlig med henblik på at fremme kvinders adgang til en karriere inden for informationsteknologi.

Inden for rammerne af disse initiativer opfordres arbejdsmarkedets parter på alle plan til at gennemføre specifikke strategier for udvikling af arbejdsstyrken, som omfatter målsætninger for en forøgelse af deltagelsen i uddannelse og forbedringer af kvaliteten af arbejdet; i forbindelse med strategierne skal man tage hensyn til muligheden for økonomiske omstruktureringer og fremme arbejdstagernes tilpasningsevne og beskæftigelsesevne på langt sigt. Arbejdsmarkedets parter opfordres til at vedtage, at hver enkelt arbejdstager skal have en individuel kompetenceudviklingsplan, som er baseret på en vurdering af individuelle kompetencer og i overensstemmelse med de overordnede kompetenceudviklingsplaner på virksomhedsplan²³. De opfordres til i fuldt omfang at tage hensyn til SMV'ernes særlige behov og forhold. Arbejdsgiverne opfordres til at påtage sig et større ansvar og øge investeringen i menneskelig kapital og i den forbindelse være særligt opmærksomme på, at der lægges planer for uddannelse og udvikling af karrieremuligheder for lavtlønnede og -kvalificerede arbejdstagere samt handicappede arbejdstagere.

I forbindelse med deres støtte til initiativerne bør medlemsstaterne indføre tilskyndelsesforanstaltninger rettet mod både arbejdsgiverne (f.eks. skattelempler,

reducering af det beløb, der indbetales til de sociale sikringsordninger, eller belønning af bedste praksis gennem f.eks. en ordning for mærkning af livslang læring samt etablering af en ordning for virksomhedernes bidrag til uddannelsesfonde) og den enkelte arbejdstager (f.eks. "uddannelseskonti"); de bør også fremme adgangen til lokale vejledningsnetværk og ikt-baserede uddannelses- og vejledningstjenester med henblik på at støtte både individuelle kompetenceudviklingsstrategier og virksomhedernes strategier²⁴. Støtten skal være baseret på en accept af, at sådanne tiltag er af bred interesse og til fordel for samfundet som helhed, og at det således kan medføre øget økonomisk støtte fra det offentlige på dette område.

6) Europæiske priser for livslang læring bør fremmes med henblik på at anerkende arbejdsgivere - i både den offentlige og den private sektor - som indfører nyskabende kompetenceudviklingsstrategier.

Kommissionen fremmer tildeling af priser til virksomheder eller organisationer i den offentlige sektor, som er særligt nyskabende på området for livslang læring²⁵, og offentliggør eksempler på bedste praksis opdelt på arbejdsgivere.

7) Definitioner af ikt- og e-handelkvalifikationer bør udvikles på baggrund af erhvervslivets behov for at gøre sådanne kvalifikationer gennemsigtige, alment anerkendte og tilgængelige både i den enkelte medlemsstat og medlemsstaterne imellem; dette skal suppleres af standarder på europæisk plan samt validering, akkreditering og anerkendelse af ordninger vedrørende sådanne kvalifikationer.

Kommissionen vil fremme samarbejde mellem de relevante myndigheder i medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter med henblik på at udvikle definitioner af ikt- og e-handelkvalifikationer. Den støtter udviklingen, vedligeholdelsen og fremme af standarder på europæisk plan samt validerings-, akkrediterings- og godkendelsesordninger senest i 2005. Medlemsstaterne bør integrere standarderne for ikt- og e-handelkvalifikationer og ordningerne i deres arrangementer og overholde standarderne på europæisk plan.

8) Efterspørgslen efter ikt- og e-handelkvalifikationer bør overvåges bedre på baggrund af især "ikt-kvalifikationssovervågningsgruppens"²⁶ aktiviteter, så man bedre kan beskrive, prioritere og sammenligne dem med erhvervslivets krav, herunder også SMV'ernes krav. Man bør udvikle detaljerede kvalifikationsprofiler (f.eks. i tråd med de principper, som anvendes af konsortiet "Career Space"²⁷ i ikt-sektoren) samt udarbejde dermed forbundne læseplaner, udvikle uddannelsesfaciliteter og fremme internetbaseret undervisning.

Medlemsstaterne bør opfordre partnerskaber mellem offentlige og private organer, bestående af både små og store virksomheder og organer i den offentlige sektor, til at gennemføre de foranstaltninger, der ønskes, vedrørende ikt- og e-handelkvalifikationer og udveksle oplysninger om udviklingen i arbejdsgruppen vedrørende internetbaseret undervisning og "ikt-kvalifikationsovervågningsgruppen". I 2002 intensiverer Kommissionen drøftelserne vedrørende e-økonomien og udvikler en dagsorden med henblik på at maksimere e-økonomiens fordele for de europæiske virksomheder, herunder SMV'erne²⁸. En konference på højt plan - topmødet vedrørende e-kvalifikationer - arrangeres i oktober 2002 i samarbejde med ikt-industrien.

3.1.3. *Nedbrydelse af hindringerne for anerkendelse af uddannelse, uanset hvor den er gennemført, og fremme af gennemsigtigheden og muligheden for at overføre kvalifikationer i hele Europa*

9) Et sæt europæiske rammer for metoder og standarder bør udvikles med henblik på bestemmelse, vurdering og anerkendelse af ikke-formel og uformel uddannelse, erhvervs erfaring og erhvervsuddannelse, som er blevet udbudt af eller på vegne af erhvervslivet og andre; rammerne skal suppleres af en systematisk udveksling af erfaring på området.

Kommissionen indleder inden udgangen af 2002 en systematisk udveksling af erfaring og god praksis på området bestemmelse, vurdering og anerkendelse af ikke-formel uddannelse. Det europæiske forum for kvalifikationers gennemsigtighed, som ledes af Kommissionen og Cedefop²⁹, koordinerer processen i tæt samarbejde med medlemsstaterne, arbejdsmarkedets parter, ngo'er, OECD, Eurydice³⁰ og Det Europæiske Erhvervsuddannelsesinstitut³¹.

10) Instrumenter til støtte for gennemsigtigheden af og muligheden for at overføre kvalifikationer bør udvikles og styrkes for at muliggøre mobilitet inden for og mellem sektorerne.

Medlemsstaterne bør i samarbejde med Kommissionen og arbejdsmarkedets parter, hvor det er relevant, påtage sig en fælles forpligtelse til at indføre og videreudvikle instrumenter som f.eks. det europæiske meritoverførselssystem (ECTS), tillæg til eksamensbeviser og certifikater, EUROPASS, det europæiske "porteføljesystem" og CV³² inden udgangen af 2003. Kommissionen vil inden 2003 i samarbejde med medlemsstaterne udvikle et "modulsystem" til akkumulering af kvalifikationer, så borgerne får mulighed for at kombinere uddannelse fra forskellige uddannelsesinstitutioner og lande.

3.1.4. *Forøgelse af indsatsen i de dårligst stillede medlemsstater og regioner*

11) Man bør være særligt opmærksom på behovet for at investere mere i menneskelig kapital og ikt, navnlig i de medlemsstater og regioner, som halter bagefter, og at sikre en effektiv og produktiv anvendelse af investeringerne. Det vil være af endnu større betydning i de nye medlemsstater.

Medlemsstaterne bør i samarbejde med arbejdsmarkedets parter sigte mod at sikre, at tilstrækkelige ressourcer er til rådighed for investeringer i menneskelige ressourcer i navnlig de regioner, som halter bagefter. Støttekilderne omfatter den private sektor og andre interessenter samt, hvor det er behørigt begrundet, samfinansiering inden for rammerne af programmeringen af strukturfondene, navnlig Den Europæiske Socialfond. Kommissionen vil tilskynde medlemsstaterne til at forfølge dette mål ved midtvejsevalueringen af gennemførelsen af strukturfondsprogrammerne i 2003. Med hensyn til fremtidige medlemsstater skal man efter en vurdering af deres behov være særligt opmærksom på udviklingen af menneskelig kapital i forbindelse med forhandlingerne vedrørende disse programmer.

3.2. Bedre muligheder for geografisk mobilitet

3.2.1. *Fjernelse af eksisterende administrative og lovgivningsmæssige hindringer*

12) Bestemmelserne vedrørende arbejdstagernes fri bevægelighed (forordning 1612/68) og koordinering af medlemsstaternes sociale sikringsordninger (forordning 1408/71) skal

anvendes mere omhyggeligt for at sikre f.eks. lige adgang for alle til beskæftigelse (navnlig i den offentlige sektor) samt beregning og overførsel af ydelser (under hensyntagen til forhold, som vedrører rettigheder og forpligtelser i medlemsstaterne). Resterende problemer vedrørende forbuddet mod forskelsbehandling på grundlag af nationalitet på området for skat og sociale ydelser skal løses.

Medlemsstaterne bør intensivere indsatsen for at sikre, at de respektive bestemmelser anvendes i fuldt omfang. Med henblik på at løse de problemer, som vandrende arbejdstagere møder i forbindelse med beskæftigelse i den offentlige sektor, offentliggør Kommissionen en meddelelse om arbejdstagernes fri bevægelighed i den offentlige sektor i sommeren 2002. Europa-Parlamentet og Rådet bør tilstræbe en hurtig vedtagelse af Kommissionens forslag til et direktiv om unionsborgernes og deres familiemedlemmers ret til at færdes og opholde sig frit på medlemsstaternes område, som har til formål at lette den fri bevægelighed og ophold i EU ved at forenkle de administrative formaliteter³³.

13) Koordineringen af den sociale sikring bør moderniseres og forenkles gennem en udvidelse af indholdet af forordning 1408/71 og den gruppe af personer, som den finder anvendelse overfor, ved hjælp af en forenkling af ordlyden og gennemførelsen. I den sammenhæng bør man indføre et EU-sygesikringskort, som har til formål at erstatte de relevante europæiske formularer med et elektronisk kort. Kortindehaveren kan få adgang til den sundhedspleje, som er umiddelbart nødvendig, i en anden medlemsstat end den, hvor pågældende er forsikret. Den medlemsstat, hvor kortindehaveren er forsikret, skal dog stadig bære udgifterne.

Rådet og Europa-Parlamentet bør på grundlag af Kommissionens forslag og de parametre, som er vedtaget af Rådet, sikre den nødvendige modernisering og forenkling af bestemmelserne vedrørende social sikring senest i 2003. Kommissionen forelægger et forslag om indførelse af et EU-sygesikringskort i begyndelsen af 2003 med henblik på vedtagelse senest i 2004.

14) Der bør gøres fremskridt med hensyn til vandrende arbejdstageres ret til overførsel af supplerende pensionsrettigheder.

Arbejdsmarkedets parter, medlemsstaterne og fællesskabsinstitutionerne bør intensivere indsatsen for at sikre, at muligheden for overførsel forbedres. Kommissionen hører arbejdsmarkedets parter i foråret 2002 med henblik på yderligere lovgivningsmæssige eller tilsvarende tiltag. Europa-Parlamentet og Rådet bør intensivere indsatsen for inden december 2002 at vedtage forslaget vedrørende erhvervstilknyttede pensionsfonde, som også har til formål at lette mobiliteten på tværs af grænserne inden for samme virksomhed. I den sammenhæng bør det også bemærkes, at Kommissionen allerede i sin meddelelse af 19. april 2001 konkluderede, at nationale skatteregler, som ikke indeholder bestemmelser om en lige behandling af ordninger, der forvaltes af pensionskasser med hjemsted i andre medlemsstater, er et brud på EF-traktaten³⁴. Medlemsstaterne skal overholde reglerne, og de kan i modsat fald indbringes for Domstolen på grundlag af artikel 226 i EF-traktaten. Hvis vandrende arbejdstagere har mulighed for at beholde deres oprindelige pensionsordning, kan det i væsentligt omfang bidrage til mobiliteten på tværs af grænserne. Derudover har man på grundlag af Kommissionens meddelelse på Økofin-Rådets møde den 16. oktober 2001 bedt COREPER arbejde på at fjerne dobbelt beskatning af erhvervstilknyttede pensioner, når der er tale om mobilitet på tværs af grænserne, hvilket også vil bidrage til at øge mobiliteten på tværs af grænserne³⁵.

De relevante EU-udvalgs rådgivende rolle med hensyn til overvågning af gennemførelsen af bestemmelserne og fjernelse af resterende administrative og lovgivningsmæssige hindringer

bør styrkes. Kommissionen undersøger, om der skal oprettes en mekanisme til analyse af og rapportering om de hindringer for geografisk mobilitet, som arbejdstagerne møder.

15) Der skal gennemføres omfattende forbedringer af den eksisterende fællesskabsordning for anerkendelse af de lovregulerede erhverv med henblik på at gøre den lettere at forvalte og klarere, hurtigere og enklere at anvende for brugerne, hvorved man letter adgangen til beskæftigelsesmuligheder og tjenesteydelser.

Fællesskabets institutioner og medlemsstaterne bør foretage en overordnet og gennemgribende konsolidering af de eksisterende ordninger for anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer i de lovregulerede erhverv med henblik på at opnå et mere ensartet, gennemsigtigt og fleksibelt system med ændringer, som er direkte rettet mod sikring af en klarere og mere tidssvarende samt automatisk anerkendelse, gennem vedtagelse af forslagene i 2003 med henblik på gennemførelse senest i 2005.

16) Det indre marked for tjenesteydelser bør styrkes.

Kommissionen og medlemsstaterne bør intensivere deres indsats for at gennemføre strategien for et indre marked for tjenesteydelser med henblik på at fjerne de eksisterende hindringer for levering af tjenesteydelser på tværs af grænserne og fri etableringsret³⁶.

17) De eksisterende hindringer for mobilitet skal undersøges, og der skal træffes passende foranstaltninger for at forbedre mulighederne for geografisk mobilitet også inden for medlemsstaterne. De nuværende hindringer omfatter manglende lønspredning, initiativhæmmende forhold vedrørende skatte- og understøttelsesordningerne og flytteudgifterne (som er påvirket af høje bolighandelsomkostninger).

Medlemsstaterne bør gennemføre undersøgelser af hindringerne for arbejdskraftens mobilitet mellem regionerne og træffe hensigtsmæssige foranstaltninger samt opfordre arbejdsmarkedets parter til at overveje, hvorledes man i lønmekanismene bedre kan tage hensyn til produktiviteten og forholdene på de lokale arbejdsmarkeder.

3.2.2. Udvikling af sprogfærdigheder og tværkulturelle kvalifikationer

18) Alle skoleelever bør opfordres til at lære mindst to europæiske sprog ud over deres modersmål. Arbejdstagere, som allerede er ude på arbejdsmarkedet, bør have mulighed for at forbedre de sprogfærdigheder, der er relevante for deres arbejdsliv, som en del af livslang læring.

Medlemsstaterne bør sørge for, at alle elever tidligt tilegner sig fremmedsprogs kvalifikationer i børnehaveklassen og grundskolen, og at disse styrkes i gymnasieskolen og erhvervsuddannelsesinstitutionerne³⁷. De bør indføre undervisning i det første fremmedsprog for alle elever så tidligt som muligt, f.eks. senest i 8-årsalderen. Medlemsstaterne bør træffe hensigtsmæssige foranstaltninger med henblik på at sørge for, at alle elever ved undervisningspligtens ophør (ca. 16-18 år) har fået mulighed for at beherske mindst to europæiske sprog ud over deres modersmål. Senest i 2005 bør de relevante myndigheder i medlemsstaterne have udarbejdet en strategi og en tidsplan for opnåelse af dette mål, hvori man bestemmer den krævede sprogundervisningskapacitet og stiller forslag om anvendelse af hensigtsmæssige teknologier. I den forbindelse bør der i nødvendigt omfang tages hensyn til de sprogkrav, som vedrører de europæiske arbejdsmarkeder. Arbejdsmarkedets parter bør, hvor det er hensigtsmæssigt, opfordres til at sørge for passende sprogundervisning for arbejdstagerne som en del af deres kompetenceudviklingsplaner (se aktion 5). Efter Det

Europæiske Sprogår fremsætter Kommissionen yderligere forslag til tiltag med henblik på at fremme fremmedsprogsundervisningen.

19) Al videregående uddannelse eller efteruddannelse bør omfatte en europæisk dimension, som giver alle studerende og praktikanter mulighed for at arbejde med studerende, lærere og undervisningsmateriale fra partnerinstitutioner i andre europæiske lande. Studerende og praktikanter bør have bedre mulighed for at gennemføre en betragtelig del af deres uddannelse (f.eks. en tredjedel) i en anden medlemsstat³⁸. De involverede kategorier af personers mobilitet bør forbedres gennem fjernelsen af forskellige former for hindringer.

Medlemsstaterne bør give alle universiteter og videregående uddannelsesinstitutioner den støtte og det incitament, som er nødvendigt for at opretholde eller udvikle forbindelser med mindst én anden lignende institution i en anden medlemsstat, idet man bygger videre på det betragtelige grundlag, som Socrates- og Leonardo da Vinci-programmerne giver. I samme forbindelse bør de intensivere indsatsen for at fjerne hindringerne for mobilitet på dette område ved at gennemføre både aktionsplanen for mobilitet³⁹ og Rådets og Europa-Parlamentets henstilling om mobilitet for studerende, personer under erhvervsuddannelse, volontører, undervisere og erhvervslærere⁴⁰ samt udveksle oplysninger om udviklingen. Når og hvis det er relevant, bør eksisterende instrumenter og processer som f.eks. det europæiske meritoverførselssystem (ECTS) og Bologna-processen, som fremmer konvergens inden for videregående uddannelse i Europa, anvendes og støttes. Man bør også drage den størst mulige nytte af den voksende mængde teknologiske muligheder for virtuel mobilitet. Medlemsstaterne bør også indføre eller udvikle kulturformidlingsaktiviteter i skolerne, som gør eleverne mere tilbøjelige til mere aktivt at søge muligheder for at gennemføre en del af eller hele deres uddannelse i en anden medlemsstat.

3.2.3. *Fremme af anerkendelsen af kvalifikationer gennem tilskyndelse til øget gennemsigtighed i uddannelsessystemerne*

20) Der bør udvikles en ny tilgangsvinkel til anerkendelsen af kvalifikationer i de ikke-lovregulerede erhverv i EU. Det ville bidrage til at lette den geografiske mobilitet både inden for medlemsstaterne og mellem dem. En sådan tilgangsvinkel kunne baseres på frivillige minimumsstandarder i uddannelsessystemerne, hvorved der skabes et stærkere grundlag for gennemsigtighed og tillid.

Kommissionen og medlemsstaterne undersøger, hvor det er relevant, sammen med arbejdsmarkedets parter den rolle, som frivillige kvalitetsstandarder inden for uddannelsessystemerne skal spille, og karakteren heraf. Udviklingen af sådanne standarder suppleret med en tilgang omfattende peer-review ville øge gennemsigtigheden af og sammenhængen mellem de nationale uddannelsessystemer, hvorved der skabes et stærkere grundlag for gensidig tillid og anerkendelse af kvalifikationer. Derudover vil Kommissionen i samarbejde med medlemsstaterne og de videregående uddannelsesinstitutioner aktivt støtte Bologna-processen inden for videregående uddannelse. Erfaringerne fra processen anvendes som grundlag for at fremme tættere samarbejde inden for andre områder som f.eks. erhvervsuddannelse⁴¹.

21) Anvendelsen af bestemmelserne i kollektive overenskomster vedrørende kvalifikationer bør ikke være begrænset til bestemte lokale, regionale eller nationale kvalifikationer og bør gøre det muligt at sikre lige behandling af arbejdstagere med samme type kvalifikationer fra andre lokaliteter, regioner eller medlemsstater.

Arbejdsmarkedets parter opfordres til at sikre, at sådanne begrænsninger fjernes i forbindelse med de kollektive forhandlinger, og at bestemmelserne i artikel 7, stk. 4, i forordning 1612/68 gennemføres på effektiv vis⁴².

3.2.4. Udvikling af en immigrationspolitik omfattende hele EU

22) Ændrede demografiske forhold nødvendiggør en gennemgribende analyse af samspillet mellem immigrationspolitikker og beskæftigelses- og socialpolitikker i EU, da de nuværende demografiske og beskæftigelsesmæssige tendenser tyder på, at mange medlemsstater i de kommende år bliver mere afhængige af tredjelandstatsborgeres kvalifikationer og arbejdskraft. Der bør udvikles en fælles immigrationspolitik for tredjelandstatsborgere, som under hensyntagen til eksisterende bilaterale og multilaterale aftaler og forpligtelser samt udviklingslandenes særlige behov kunne bygge videre på erfaringerne fra vellykket national praksis, som har til formål at lette og fremskynde adgangen til arbejdsmarkedet i EU for de tredjelandstatsborgere, som der er et påvist behov for. Politikken bør baseres på det princip, at personer, som har fået tilladelse til at arbejde i EU, bør have rettigheder, som svarer til EU-borgernes og er afstemt efter deres opholds længde. Den bør f.eks. sikre, at tredjelandstatsborgere med opholdstilladelse får de samme rettigheder vedrørende anerkendelse af deres kvalifikationer som EU-borgere⁴³. Derudover skal indvandrere tilbydes adgang til passende tjenesteydelser i nødvendigt omfang med henblik på at bidrage til deres sociale integration i værtssamfundet

Rådet bør arbejde hen mod en hurtig vedtagelse af det foreslåede direktiv om betingelserne for tredjelandstatsborgeres indrejse og ophold med henblik på beskæftigelse som lønmodtagere og udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed (KOM(2001)386) og det foreslåede direktiv om tredjelandstatsborgeres status som fastboende udlænding (KOM(2001)127), som omfatter et afsnit, som giver tredjelandstatsborgere, som er fastboende udlændinge i én medlemsstat, ret til at opholde sig i andre medlemsstater. De bør også vedtage at udvide fællesskabsbestemmelserne om social sikkerhed for vandrende arbejdstagere til at omfatte tredjelandstatsborgere. Når man er nået til enighed om retsgrundlaget for Kommissionens forslag desangående⁴⁴, bør man hurtigt vedtage forslaget. Medlemsstaterne bør sikre, at indvandrere har adgang til passende tjenesteydelser med henblik på at bidrage til deres sociale integration i værtssamfundet. Kommissionen undersøger samspillet mellem immigrations-, beskæftigelses- og socialpolitikker i EU og aflægger rapport herom i 2003.

3.3.Forbedring af oplysningerne og gennemsigtighed vedrørende jobmulighederne

23) På baggrund af eksisterende initiativer som f.eks. "Dialog med borgerne og erhvervslivet" og Eures-netværket bør der oprettes et websted med alle oplysninger om mobilitet som en del af et bredere europæisk netværk, som skal forsyne borgerne med omfattende lettilgængelige oplysninger om hovedaspekterne vedrørende job, mobilitet, uddannelsesmuligheder og gennemsigtighed i kvalifikationerne⁴⁵ i Europa (herunder job-, uddannelses- og forskningsdatabaser) samt andre relevante oplysninger. Der er behov for en mere omfattende tjeneste, der kan give oplysninger og rådgivning, som specifikt drejer sig om de interesser og rettigheder, som personer beskæftiget med de lovregulerede erhverv har, med henblik på at fremme deres geografiske mobilitet.

Kommissionen opretter webstedet i 2003 på grundlag af eksisterende databaser og samarbejder med medlemsstaterne og i givet fald arbejdsmarkedets parter om at sikre, at det er forbundet med et bredere europæisk netværk, herunder informationscentre med oplysninger om uddannelsesmæssige kvalifikationer. Medlemsstaterne bør garantere, at de

relevante nationale databaser er til rådighed, og muliggøre, at de kan fungere sammen i et netværk på europæisk plan. Medlemsstaterne bør senest i 2005 oprette en mere omfattende oplysningstjeneste for beskæftigede i de lovregulerede erhverv.

24) Eures bør moderniseres, styrkes og integreres i medlemsstaternes arbejdsformidlinger. Arbejdsformidlingerne bør anvende sammenlignelige klassificeringer af stillingskategorierne, hvilket kræver, at de nuværende klassificeringssystemer revideres med henblik på at opnå en større sammenlignelighed mellem stillingskategorierne i hele EU.

Kommissionen forelægger forslag til modernisering af Eures-systemet i 2002 og samarbejder med medlemsstaterne om at sikre, at det gøres til en integreret del af de nationale systemer senest i 2004. Kommissionen undersøger i samarbejde med medlemsstaterne de mest hensigtsmæssige metoder til klassificering af stillingskategorierne med henblik på at gøre det muligt at sammenligne dem i hele EU i forbindelse med spørgsmål vedrørende erhvervsmæssig mobilitet.

25) Man bør iværksætte en mobilitetsoplysningskampagne i hele EU rettet mod arbejdsgiverne og arbejdstagerne vedrørende de vigtigste aspekter og muligheder, som det indre marked og de europæiske arbejdsmarkeder giver. Man bør iværksætte oplysningskampagner, som er mere rettet mod individuelle sektorer, for at bidrage til at ajourføre og forbedre visse erhvervssektoreres omdømme samt at forsøge at få flere højt kvalificerede kvinder ansat i disse sektorer.

Kommissionen og medlemsstaterne bør iværksætte oplysningskampagnen om mobilitet i 2003. Arbejdsmarkedets parter og andre interesserede parter opfordres til at indlede de sektoropdelte oplysningskampagner.

4. OVERVÅGNING OG OPFØLGNING

Aktionsplanen er udformet med henblik på at fremme, at de europæiske arbejdsmarkeder er åbne for alle og giver adgang til alle senest i 2005. Derfor sikrer Kommissionen, at der tages hensyn til aktionsplanen i forbindelse med den kommende revision af den europæiske beskæftigelsesstrategi.

For at sikre fremskridt med hensyn til den overordnede gennemførelse af aktionsplanen samt de enkelte aktioner skal der fastlægges en klar overvågnings- og opfølgningssprocedure som en integreret del af planen. I størst muligt omfang bør man anvende eksisterende procedurer og kanaler, navnlig de under den europæiske beskæftigelsesstrategi eksisterende procedurer og kanaler. De forslag, som vedrører forbedringen af uddannelsessystemerne, fremmes navnlig i sammenhæng med oprettelsen af det europæiske område for livslang læring⁴⁶ og opfølgningen på rapporten om de konkrete fremtidsmål for uddannelsessystemerne⁴⁷. Man bør i størst muligt omfang anvende det europæiske statistiske systems kilder og strukturer for at tilvejebringe de internationalt sammenlignelige statistiske oplysninger, som er nødvendige for at overvåge udviklingen i forhold til de fastlagte mål.

Kommissionen vurderer hvert år gennemførelsen af aktionsplanen i forbindelse med Det Europæiske Råds møde om foråret.

5. KONKLUSIONER

Kommissionen udtrykker glæde over denne mulighed for at forelægge aktionsplanen vedrørende kvalifikationer og mobilitet på Det Europæiske Råds møde i Barcelona, da den bygger videre på Kommissionens meddelelse om nye arbejdsmarkeder i EU, konklusionerne fra Det Europæiske Råds møde i Stockholm og arbejdet i taskforcen på højt niveau vedrørende kvalifikationer og mobilitet. Den opfordrer stærkt Det Europæiske Råd til på den ene side at bekræfte analysen af de udfordringer, som EU står over for på dette område, og på den anden side til at opfordre de forskellige rådssammensætninger til at vedtage de relevante foranstaltninger, som bliver forelagt i forbindelse med gennemførelsen af aktionsplanen.

Overblik over aktioner, ansvarlige organer og frister for gennemførelsen

<i>Aktion</i>		<i>Ansvarlig + frist</i>
Erhvervsmæssig mobilitet og udvikling af kvalifikationer		
1	Tilegnelse af nøglefærdigheder	Medlemsstaterne, Kommissionen
2	Matematik, kvalifikationer inden for videnskab og teknologi + karrierer for videnskabsfolk	Medlemsstaterne, Kommissionen, arbejdsmarkedets parter, de videnskabelige kredse - senest i 2006
3	Fremme af videregående uddannelse + færre uuddannede	Medlemsstaterne, Kommissionen - senest i 2010
4	Tættere forbindelser mellem uddannelsessystemerne og erhvervslivet + erhvervsvejledning	Medlemsstaterne, Kommissionen, arbejdsmarkedets parter - senest i 2004
5	Livslang læring samt efter- og videreuddannelse	Medlemsstaterne, arbejdsmarkedets parter - senest i 2004
6	Tildeling af EU-priser	Kommissionen
7	Definition af ikt-kvalifikationer	Medlemsstaterne, Kommissionen, arbejdsmarkedets parter - senest i 2005
8	Overvågning af ikt- og e-handelkvalifikationer	Medlemsstaterne, Kommissionen, arbejdsmarkedets parter - senest i 2002
9	Anerkendelse af ikke-formel og formel uddannelse	Medlemsstaterne, Kommissionen, arbejdsmarkedets parter - senest i 2003
10	Mulighed for at overføre kvalifikationer	Medlemsstaterne, arbejdsmarkedets parter - senest i 2003
11	Investering i dårligt stillede regioner	Medlemsstaterne, arbejdsmarkedets parter, Kommissionen - senest i 2003
Geografisk mobilitet		
12	Fri bevægelighed	Medlemsstaterne, Europa-Parlamentet, Rådet, Kommissionen - senest i 2002
13	Social sikkerhed Sygesikringskort	Rådet, Europa-Parlamentet, Kommissionen - senest i 2003 og 2004
14	Supplerende pensioner	Medlemsstaterne, arbejdsmarkedets parter, Rådet, Europa-Parlamentet, Kommissionen - senest i 2002
15	Anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer i de lovregulerede erhverv	Medlemsstaterne, Rådet, Europa-Parlamentet, - senest i 2003 og 2005
16	Det indre marked for tjenesteydelser	Medlemsstaterne, Kommissionen
17	Skatter/understøttelse og boliger	Medlemsstaterne
18	Sprogfærdigheder	Medlemsstaterne, Kommissionen - senest i 2005
19	Mere uddannelse i andre medlemsstater	Medlemsstaterne
20	Anerkendelse af uddannelsesmæssige kvalifikationer	Medlemsstaterne, Kommissionen, arbejdsmarkedets parter - senest i 2003
21	Kvalifikationer i kollektive overenskomster	Arbejdsmarkedets parter

22	Immigrationspolitik	Rådet, Europa-Parlamentet, Kommissionen - senest i 2003
Oplysninger og gennemsigtighed		
23	Websted med alle oplysninger om mobilitet + oplysninger om kvalifikationer	Medlemsstaterne, Kommissionen, - senest i 2003 og 2005
24	Eures-integration + klassificering af stillingskategorier	Medlemsstaterne, Kommissionen, - senest i 2002 og 2004
25	Oplysningskampagne om mobilitet	Medlemsstaterne, Kommissionen - senest i 2003
Overvågning og opfølgning		
Benchmarking og gennemførelse		Kommissionen - den årlige rapport, som offentliggøres om foråret

BILAG II

STATISTISK BILAG

1) Graden af erhvervsmæssig mobilitet og rotation af arbejdskraften

Generelt har europæerne ikke tendens til at skifte job ofte: på trods af at de respektive tal har været stigende siden 1995 i de fleste medlemsstater, havde i gennemsnit kun 16,4 % i år 2000 været hos deres nuværende arbejdsgiver i mindre end et år (sammenlignelige tal viser 30 % i USA, kilde: OECD Employment Outlook 1996).

	Andel arbejdstagere (%) opdelt efter nuværende beskæftigelsesforholds varighed 1995			Andel arbejdstagere (%) opdelt efter nuværende beskæftigelsesforholds varighed 2000		
	mindre end 1 år	1-2 år	mere end 2 år	mindre end 1 år	1-2 år	mere end 2 år
A	foreligger ikke	foreligger ikke	foreligger ikke	foreligger ikke	foreligger ikke	foreligger ikke
B	10,2%	7,6%	82,3%	13,7%	9,3%	77,0%
D	14,5%	9,6%	75,9%	14,9%	10,5%	74,6%
DK	22,7%	11,3%	66,0%	23,2%	13,3%	63,5%
E	28,3%	5,6%	66,1%	20,9%	10,2%	68,9%
FIN	16,4%	6,3%	77,4%	21,7%	8,7%	69,6%
F	13,7%	7,9%	78,4%	15,9%	9,7%	74,5%
GR	8,7%	6,6%	84,7%	9,6%	6,1%	84,3%
IRL	14,4%	10,0%	75,6%	21,9%	12,8%	65,3%
I	6,8%	6,7%	86,5%	11,2%	7,8%	81,0%
L	10,0%	8,1%	81,9%	11,6%	8,6%	79,8%
NL	13,3%	8,9%	77,8%	20,5%	10,7%	68,8%
P	11,0%	8,2%	80,7%	14,7%	9,2%	76,2%
S	14,3%	7,8%	77,9%	15,9%	9,6%	74,5%
UK	18,0%	10,6%	71,3%	19,5%	12,3%	68,3%
EU -15	14,8%	8,5%	76,7%	16,4%	10,1%	73,5%

Kilde: Eurostat, arbejdsstyrkeundersøgelsen.

2) Uddannelsesniveaets betydning for beskæftigelsen og arbejdsløsheden

I hele EU er det klart, at der er en utvetydig forbindelse mellem en persons uddannelsesniveau og risikoen for arbejdsløshed. Et højere uddannelsesniveau medfører en højere

beskæftigelsesfrekvens og lavere arbejdsløshed, mens et lavere uddannelsesniveau betyder, at arbejdstagerne i højere grad er udsat for arbejdsløshed.

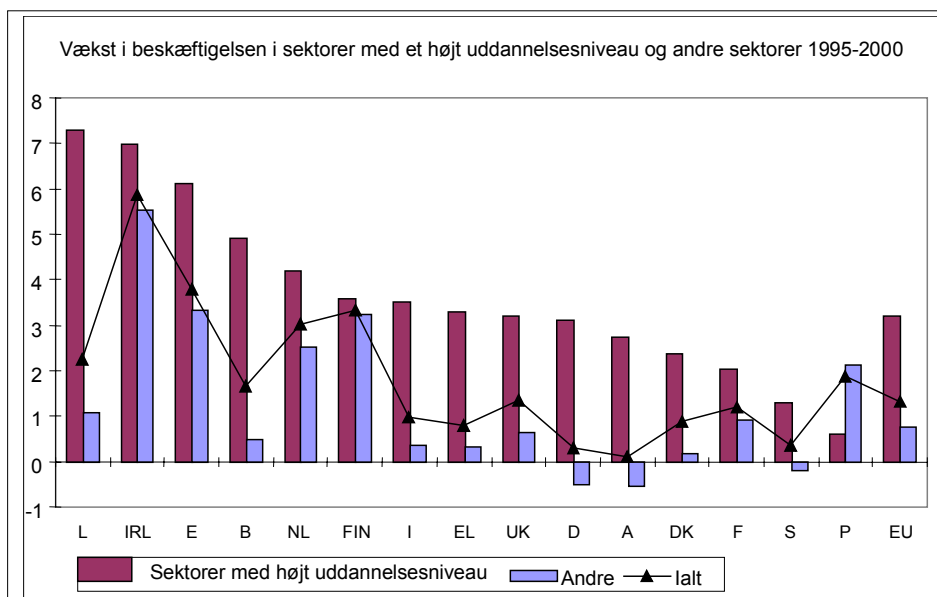
Beskæftigelsesfrekvens og arbejdsløshed (BF/AL) i procent opdelt efter uddannelsesniveau i 2000								
	Alle uddannelsesniveauer		Højt		Mellem		Lavt	
	BF	AL	BF	AL	BF	AL	BF	AL
AT	67,9	4,7	85,8	2,3	73,7	4,2	47,8	8,2
BE	60,9	6,6	85,4	2,7	66,0	6,8	43,4	10,4
DE	65,3	8,0	83,0	4,3	69,9	7,9	55,3	12,7
DK	76,4	4,5	88,2	2,6	80,1	4,4	62,1	6,3
ES	54,7	14,1	74,4	11,2	53,2	14,4	50,4	15,4
FI	68,1	11,2	84,0	5,2	72,4	11,1	50,0	19,0
FR	61,7	10,3	78,7	5,6	69,0	9,1	46,1	15,4
EL	55,9	11,3	80,2	7,9	56,2	15,0	48,5	9,4
IE	64,5	4,3	-	-	-	-	-	-
IT	53,4	11,0	81,0	6,2	63,5	10,7	44,1	12,2
LU	62,7	2,4	80,3	1,2	64,3	1,9	53,7	3,7
NL	72,9	2,7	86,3	1,7	79,3	2,0	60,0	4,4
PT	68,1	4,1	89,9	2,6	63,4	4,8	69,0	4,3
SE	71,1	5,5	82,7	3,0	77,5	5,7	55,7	8,4
UK	71,2	5,6	87,5	2,5	77,3	5,8	51,8	10,8
EU	63,1	8,4	82,4	4,9	69,8	7,9	50,1	12,1

Kilde: Arbejdsstyrkeundersøgelsen.

Note: Uddannelsesniveauet defineres som "højt", hvis man har færdiggjort en videregående uddannelse, som "mellem" hvis man har færdiggjort en uddannelse på gymnasieniveau, og som "lavt" hvis man har færdiggjort en uddannelse på mindre end gymnasieniveau. Beskæftigelsesfrekvensen, arbejdsløsheden og erhvervsfrekvensen i kolonnen "Alle uddannelsesniveauer" beregnes på grundlag af arbejdsstyrkeundersøgelsen, når der er tale om personer, hvis uddannelsesniveau er oplyst. De kan være forskellige fra de tal, som er beregnet på grundlag af alle observationer, herunder også de tilfælde, hvor uddannelsesniveauet ikke er oplyst.

3) Vækst i beskæftigelsen i sektorer med et højt uddannelsesniveau

Mellem 1995 og 2000 var væksten i beskæftigelsen i sektorer med et højt uddannelsesniveau som f.eks. fremstilling af kontormaskiner og -udstyr, edb og dermed forbundne aktiviteter, uddannelse, sundheds- og socialarbejde eller organisationer og foreningers aktiviteter 3 % om året sammenlignet med 1 % i andre sektorer (Kilde: Eurostat, Arbejdsstyrkeundersøgelsen).



4) Uddannelsesniveauer

I EU har 60 % af de 25-64-årige færdiggjort en uddannelse på gymnasieniveau. Tyskland, Østrig, Sverige og Danmark ligger helt i toppen med et gennemsnit på 77 %. Portugal og Spanien har de laveste andele med henholdsvis 19 % og 37 %. Andelen af unge er betragteligt højere (25-34-årige: 72 %) end andelen af ældre (55-64-årige: 44 %).

Andel personer (%) med mindst en uddannelse på gymnasieniveau fordelt på aldersgrupper i 2000					
	25-34	35-44	45-54	55-64	I alt (25-64)
AT	83,8	81,2	71,9	62,9	76,1
BE	75,4	62,4	51,5	37,2	58,3
DE	81,4	81,3	76,7	67,0	76,7
DK	84,8	78,7	78,0	68,2	78,0
ES	56,2	43,1	27,0	15,4	37,1
FI	85,6	82,8	67,8	49,3	72,5
FR	76,3	65,3	56,9	43,6	62,2
GR	72,5	59,2	43,4	26,6	51,2
IE	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
IT	58,6	50,8	38,4	21,8	43,9
LU	66,7	63,2	55,9	47,4	59,6
NL	72,0	66,8	58,7	50,4	63,2
PT	31,0	19,3	14,1	7,7	19,2
SE	86,6	81,8	73,7	62,4	76,8
UK	82,7	77,4	66,4	45,7	70,0
EU -15	71,5	65,8	56,1	43,5	60,3

Kilde: Eurostat, arbejdsstyrkeundersøgelsen.

Med hensyn til videregående uddannelse havde 20,5 % af de 25-64-årige en videregående uddannelse i 1999 (sammenlignet med 18,2 % i 1996). I toppen ligger Finland (31,3 %), Sverige (28,5 %) og Det Forenede Kongerige (27,3 %), mens Portugal (9,8 %) og Italien (9,5 %) ligger i bunden.

I EU og EFTA/EØS som helhed falder deltagelsesfrekvensen gradvist mod afslutningen af den obligatoriske undervisning: antallet af elever/studerende falder med ca. 10 % for hvert år. I de fleste EU- og EFTA/EØS-lande forbliver pigerne lidt længere i uddannelsessystemet end drengene, og der er flere piger end drenge, der får en uddannelse på gymnasieniveau.

Mere end 12 mio. studerende deltager i videregående uddannelse i EU (et tal som er blevet mere end fordoblet i løbet af de sidste tyve år), hvilket svarer til 15 % af alle elever/studerende i uddannelsessystemet.

5) Personer med kort skolegang

Selv om de yngre generationers overordnede uddannelsesniveau øges, er der dog stadig grund til bekymring over de unge, som har kun har en kort skolegang bag sig og ikke tilegner sig yderligere kvalifikationer.

Personer med kort skolegang, som ikke deltager i videreuddannelse, i procent i 2000 (18-24-årige)			
	Mænd	Kvinder	Alle
AT	:	:	:
BE	14,8	10,2	12,5
DE	14,6	15,2	14,9
DK	13,4	9,9	11,7
ES	33,7	22,4	28,1
FI	12,5	7,2	9,8
FR	14,8	11,8	13,3
GR	21,8	12,9	17,4
IE	:	:	:
IT	32,4	25,6	29,0
LU	15,9	17,6	16,8
NL	17,5	15,9	16,7
PT	50,6	35,6	43,1
SE	9,2	6,2	7,7
UK	6,5	7,1	6,8
EU -15	20,7	16,4	18,5
<i>Kilde: Eurostat, arbejdsstyrkeundersøgelsen.</i>			

6) Grundliggende færdigheder ((læse-, skrive- og regnefærdigheder)

På trods af at definitionen af **grundliggende færdigheder** revideres på baggrund af de krav, som et videnskabeligt samfund stiller, navnlig på baggrund af det øgede krav om ikt-færdigheder, er det ikke desto mindre sandt, at man i Europa har den laveste grad af analfabetisme (1,3) i verden (gennemsnit 20,6), hvilket også er meget lavere end i Nordamerika (7,3) (kilde: UNESCO - år 2000 - tallene angiver den anslåede andel af befolkningen på 15 år og derover). I mange lande er interessen for **matematik og videnskab** dog faldende, eller også udvikler den sig kun langsomt. Det fremgår af, at færre skoleelever, end det kunne forventes, undervises i disse fag, af unges og forældrenes holdning til fagene og senere af muligheden for at rekruttere unge til arbejde inden for forskning. Det er også et problem at rekruttere kvinder til disse områder. Resultaterne af prøver i matematik og

videnskab (blandt 13-årige) fra 26 europæiske lande viser, at de fleste kandidatlande klarer sig bedre end EU-landene og endda bedre end USA. Sammenlignet med Japan er de gennemsnitlige resultater i EU også ringere.

En undersøgelse, som OECD har gennemført for nylig (PISA), viser, at visse EU-lande (bl.a. Tyskland, Grækenland, Italien, Portugal og Spanien) ligger under OECD-gennemsnittet, hvad angår læse- og regnefærdigheder samt videnskabelige færdigheder.

Læsefærdigheder, videnskabelige færdigheder og matematikfærdigheder samt nationalindkomst								
	Læsefærdigheder		Videnskabelige færdigheder		Matematikfærdigheder		BNP pr. indbygger ^a	Samlede udgifter til uddannelsesinstitutioner pr. studerende ^c
	Middelscore	S.A. ^b	Middelscore	S.A.	Middelscore	S.A.	1 999	1 998
<i>OECD-lande^c</i>								
Australien	528	(3,5)	528	(3,5)	533	(3,5)	24 400	44 623
Østrig	507	(2,4)	519	(2,6)	515	(2,5)	24 400	71 387
Belgien	507	(3,6)	496	(4,3)	520	(3,9)	24 300	46 338
Tjekkiet	492	(2,4)	511	(2,4)	498	(2,8)	13 100	21 384
Danmark	497	(2,4)	481	(2,8)	514	(2,4)	26 300	65 794
Finland	546	(2,6)	538	(2,5)	536	(2,2)	22 800	45 363
Frankrig	505	(2,7)	500	(3,2)	517	(2,7)	21 900	50 481
Tyskland	484	(2,5)	487	(2,4)	490	(2,5)	23 600	41 978
Grækenland	474	(5,0)	461	(4,9)	447	(5,6)	14 800	27 356
Ungarn	480	(4,0)	496	(4,2)	488	(4,0)	10 900	20 277
Irland	527	(3,2)	513	(3,2)	503	(2,7)	25 200	31 015
Italien	487	(2,9)	478	(3,1)	457	(2,9)	21 800	60 824
Japan	522	(5,2)	550	(5,5)	557	(5,5)	24 500	53 255
Korea	525	(2,4)	552	(2,7)	547	(2,8)	15 900	30 844
Mexico	422	(3,3)	422	(3,2)	387	(3,4)	8 100	11 239
Norge	505	(2,8)	500	(2,8)	499	(2,8)	27 600	61 677
Polen	479	(4,5)	483	(5,1)	470	(5,5)	8 100	16 154
Portugal	470	(4,5)	459	(4,0)	454	(4,1)	16 500	36 521
Spanien	493	(2,7)	491	(3,0)	476	(3,1)	18 100	36 699
Sverige	516	(2,2)	512	(2,5)	510	(2,5)	23 000	53 386
Schweiz	494	(4,3)	496	(4,4)	529	(4,4)	27 500	64 266
Det Forenede Kongerige	523	(2,6)	532	(2,7)	529	(2,5)	22 300	42 793
USA	504	(7,1)	499	(7,3)	493	(7,6)	33 900	67 313
OECD i alt	499	(2,0)	502	(2,0)	498	(2,1)		
OECD-gennemsnit	500	(0,6)	500	(0,7)	500	(0,7)		
<i>Ikke-OECD-lande</i>								
Brasilien	396	(3,1)	375	(3,3)	334	(3,7)	6 840	9 231
Letland	458	(5,3)	460	(5,6)	463	(4,5)	6 164	ikke oplyst
Liechtenstein	483	(4,1)	476	(7,1)	514	(7,0)	22 235	ikke oplyst
Den Russiske Føderation	462	(4,2)	460	(4,7)	478	(5,5)	6 930	ikke oplyst

Kilde: OECD - Knowledge and Skills for Life, First results from PISA 2000

^a USD omregnet ved hjælp af en beregning af købekraftsparitet.

^b Statistikkerne er udtryk for et skøn over de nationale resultater på grundlag af udvalgte elevers resultater og ikke værdier, som kunne beregnes, hvis alle elever i alle landene havde besvaret alle spørgsmålene. Den dermed forbundne usikkerhed kommer til udtryk som en standardafvigelse (S.A.).

^c Nederlandenes resultater er kun blevet delvist offentliggjort i OECD's PISA-rapport, da Nederlandene ikke levede op til den krævede svarprocent på 80. Ikke desto mindre var de indkomne svar repræsentative (CITO, december 2001). Nederlandenes middelscore er som følger: læsefærdigheder 532 (S.A. 3,35), videnskabelige færdigheder 529 (S.A. 3,61) og matematikfærdigheder 564 (S.A. 4,01).

Der er også mulighed for forbedringer med hensyn til undervisningen i **ikt-færdigheder** i skolesystemerne, da denne varierer meget mellem de forskellige EU-lande:

- I 8 ud af EU's 15 medlemsstater er ikt omfattet af læseplanen for primærtrinnet (1997/1998).

- I 12 ud af EU's 15 medlemsstater er ikt omfattet af læseplanen for sekundærtrinnet (1997/1998).

- I 8 ud af EU's 15 medlemsstater er ikt-undervisning obligatorisk i forbindelse med den indledende uddannelse for lærere, som underviser på primærtrinnet, og i 9 ud af 15 er dette gældende for lærere, som underviser de første klassetrin på sekundærtrinnet (1997/1998) (kilde: *Eurydice*).

7) Voksne arbejdstageres deltagelse i erhvervsuddannelse

Omfanget af voksne arbejdstageres deltagelse i erhvervsuddannelse i EU varierer alt efter uddannelsesniveau, aldersgruppe og køn. Mænd, ældre arbejdstagere og personer med et lavt uddannelsesniveau deltager mindre i erhvervsuddannelse end kvinder, unge og højtuddannede. Omfanget af deltagelsen er generelt stigende, men stadig med markante forskelle mellem de medlemsstater med en langvarig tradition for voksenuddannelse (navnlig i Nordeuropa) og andre medlemsstater, hvor der stadig kan ske forbedringer.

	Alle		Mænd		Kvinder		Ældre arbejdstagere (55-64)		Lavt - mellem uddannelses-niveau		Højt uddannelses-niveau	
	1995	2000	1995	2000	1995	2000	1995	2000	1995	2000	1995	2000
AT	7,7	:	9,2	:	6,3	:	1,7	:	7,09	:	15,34	:
BE	2,8	6,8	3,3	7,6	2,3	6,0	0,4	2,2	1,70	4,25	6,54	13,67
DE	5,4	5,0	6,3	5,4	4,5	4,7	0,7	1,0	4,95	4,59	8,00	7,13
DK	16,8	20,8	14,8	17,8	18,8	23,8	5,5	11,0	14,10	17,32	23,96	30,73
ES	4,1	4,9	3,6	4,4	4,6	5,4	0,4	0,8	2,37	2,70	13,38	12,82
FI	6,7	19,6	6,1	17,7	7,4	21,5	0,4	8,3	5,77	14,75	10,32	30,10
FR	2,9	2,8	2,8	2,6	3,0	3,1	0,2	0,4	1,75	1,72	7,99	6,91
GR	0,9	1,1	1,0	1,1	0,9	1,1	0,0	0,0	0,72	0,87	2,26	2,03
IE	4,3	:	4,4	:	4,3	:	0,9	:	2,79	:	10,59	:
IT	4,0	5,2	4,1	5,0	3,9	5,3	0,6	1,2	3,59	4,82	8,89	9,72
LU	2,9	4,8	3,5	5,7	2,3	3,9	0,4	0,8	2,35	3,45	5,99	11,42
NL	13,1	15,6	13,9	16,4	12,2	14,7	4,2	6,4	:	12,12	:	18,88
PT	3,3	3,3	3,0	3,2	3,5	3,4	0,1	0,3	2,69	2,85	7,96	10,51
SE	:	18,6	:	16,6	:	20,7	:	10,8	:	14,78	:	27,64
UK	10,6	20,3	10,7	17,9	10,5	22,7	3,3	10,3	7,87	16,56	22,27	34,74
EU -15	5,7	8,0	5,9	7,6	5,4	8,4	1,1	2,9	4,13	6,10	11,36	15,37

Kilde: Arbejdsstyrkeundersøgelsen.

8) Mangler i ikt-branchen og -sektorerne

Et af de største problemer for virksomhederne er stadig at finde arbejdstagere med ikt-eksperise eller e-handelkvalifikationer^I. Fremkomsten af e-handel øger også efterspørgslen efter personer, som har en indsigt i den branche, som udgør målgruppen.

I henhold til en undersøgelse foretaget af IDC/EITO^{II} i 2001 svarede beskæftigelsesmulighederne i forbindelse med udviklingen eller brugen af Internettet til mere end 14,5 mio. job i 2000. Efterspørgslen efter ikt-kvalifikationer^{III} nåede i 2000 op på 10,4 mio. arbejdstagere (udbud: 9,2 mio.). Der var behov for ca. 2,8 mio. e-handelspecialister (udbud: 2,3 mio.) og 1,3 mio. telefonservicespecialister (udbud: 1,2 mio.). Generelt set nåede manglen på kvalifikationer vedrørende ikt og e-handel op på 13 % i 2000, og man kunne bestemme, at der var en mangel på ikt-kvalifikationer svarende til 1,2 mio. job i Europa i 2000 muligvis med en stigning til 1,7 mio. i 2003. Man vurderede Europas mangel på e-handelkvalifikationer til 0,7 mio. i 2000, stigende til 2,2 mio. i 2003 (24 % af den samlede efterspørgsel).

Europas efterspørgsel efter personer med ikt-kvalifikationer på langt sigt forbliver stor, og begivenheder, som indtræffer på kort sigt, vil ikke underminere den grundliggende væksttendens. Der har ganske vist været en afmatning i væksten i ikt-branchen, hvilket har ført til et betragteligt antal afskedigelser, f.eks. har telekommunikations-, computer- og elektronikbranchen bekendtgjort, at over 350 000 stillinger nedlægges i løbet af 2001^{IV}. De arbejdstagere, som påvirkes heraf, arbejder hovedsageligt med produktionen og er ikke højtuddannede arbejdstagere. Disse afskedigelser vil uden tvivl mindske problemet; men forskellen mellem udbuddet af arbejdstagere med ikt-kvalifikationer og den anslåede efterspørgsel i EU alene ventes stadig at nå 1,6 mio. i 2003. (Kilde: IDC, juni 2001). Der er flere forskellige grunde hertil, og en af dem er, at mens ikt-virksomhederne ganske vist har afskediget flere tusinde medarbejdere, er det kun få, som har afskediget medarbejdere med ikt-kvalifikationer i stort tal. En anden grund er brugen af og behovet for ikt-kvalifikationer på tværs af sektorerne; mange organisationer har behov for medarbejdere for simpelt hen at udnytte det udstyr, de allerede har, fuldt ud og endnu flere for at opfylde de fremtidige krav.

For at løse problemet vedrørende mangel på indfødte med de rette kvalifikationer har visse medlemsstater, f.eks. Tyskland og Det Forenede Kongerige, lempet på reglerne vedrørende udstedelse af arbejdstilladelse til arbejdstagere med ikt-kvalifikationer fra lande uden for EU. Det eksterne udbud påvirker dog ikke den overordnede efterspørgsel i nævneværdig grad.

^I Indholdet af e-handelstillingerne omfatter alle processer vedrørende strategisk planlægning og beslutningstagning samt gennemførelsesaktiviteter vedrørende:

- Udarbejdelse, udvikling og levering af e-handelprodukter og -tjenesteydelser
- Gennemførelse af processer vedrørende handel eller tilrettelæggelse over Internettet (som f.eks. internetbaseret uddannelse eller distancearbejde)
- Udarbejdelse og levering af tjenesteydelser over Internettet i offentlige eller ikke-udbyttegivende organisationer.

^{II} IDC – International Data Corporation / EITO – European Information Technology Observatory.

^{III} Ikt-job udgør 8,3 % af den samlede beskæftigelse i Vesteuropa. De vil udgøre en andel på ca. 13,4 % i 2003.

- Kilde: EITO.
- Erhvervsdrivende i ikt-branchen, som støtter og udvikler teknologimiljøer i de brancher, som anvender ikt, eller udbydere af ikt-tjenesteydelser
 - Erhvervsdrivende inden for e-handel, som er fokuseret på at støtte virksomhedsstrategier vedrørende brug af Internet
 - Telefonservicespecialister, som udbyder salgs- og støtteaktiviteter vedrørende de nye telefontjenesteydelser.

^{IV} Kilde: Outplacement firm Challenger, Gray & Christmas

9) Den demografiske udvikling: ændringer vedrørende befolkningen i den arbejdsdygtige alder og dennes sammensætning opgjort efter aldersgruppe

På grundlag af undersøgelser af den demografiske udvikling forudsiger man, at befolkningen i den arbejdsdygtige alder vil blive reduceret i de kommende årtier. Arbejdsstyrkens sammensætning ændres også med en stærk vækst i antallet af ældre arbejdstagere (55-64-årige) og parallelt dermed et fald i antallet af unge arbejdstagere (15-24-årige).

EU - 15	2000	2010	2020	2030	2040	2050
I alt (15-64)	251810547	254090234	248817256	235047607	219455884	210606286
15-24	18,6%	17,6%	16,9%	17,0%	17,6%	17,7%
25-54	64,9%	63,9%	61,4%	59,6%	60,8%	60,6%
55-64	16,5%	18,5%	21,7%	23,4%	21,6%	21,6%

Kilder: Eurostat-NewCronos: Befolkning fordelt på køn og alder 1/1/2000 (for 2000), Eurostat-BASELINE scenarie (for fremskrivninger)

10) Omfanget af den geografiske mobilitet

Den geografiske mobilitet mellem EU's medlemsstater er stadig relativt begrænset med 225 000 personer - eller 0,1 % af den samlede befolkning i EU - som skiftede officiel adresse mellem to lande i 2000. Men den geografiske mobilitet mellem regionerne bliver større og større, og ca. 1,2 % af den samlede befolkning i EU flyttede officielt til en anden region i 1999 (hovedsageligt inden for samme medlemsstat). Derudover flyttede ca. 2 mio. arbejdstagere på 15-64 år, hvilket udgør ca. 1,4 % af arbejdstagerne i EU, til en anden region. Til sammenligning flyttede 5,9 % af den samlede befolkning i USA til et andet amt i 1999.

Andel af befolkningen som boede i en anden region året før (NUTS 2-niveau, 1999)		
	Befolkningen i alt	Arbejdstagere
AT	5,2%	4,4%
BE	1,1%	0,4%
DE	0,9%	1,1%
DK	foreligger ikke	foreligger ikke
ES	0,1%	0,1%
GR	0,2%	0,2%
FI	1,2%	1,3%
FR	1,5%	1,5%
EI (1997)	0,9%	1,0%
IT	0,9%	1,2%
LU	foreligger ikke	foreligger ikke
NL	1,3%	1,7%
PT	1,0%	0,9%
SE	1,7%	1,3%
UK	1,9%	2,3%
EU	1,2%	1,4%

Kilde: Arbejdsstyrkeundersøgelsen, Eurostat.

11) Pendling

Bortset fra de personer, som flytter mellem medlemsstaterne og regionerne, findes der også geografisk mobilitet i form af pendling (daglig eller ugentlig) eller midlertidig udstationering til en anden arbejdsplads.

Andel arbejdstagere som arbejder i et andet land end bopælslandet			
	I alt	I et land uden for EU	I en anden EU-medlemsstat
A	1,1%	0,3%	0,8%
B	1,8%	0,1%	1,7%
D	0,2%	0,1%	0,1%
DK	0,1%	0,1%	0,1%
E	0,2%	0,1%	0,1%
EL	foreligger ikke	foreligger ikke	foreligger ikke
FIN	0,2%	0,0%	0,1%
F	1,2%	0,7%	0,5%
IRL	foreligger ikke	foreligger ikke	foreligger ikke
I	foreligger ikke	foreligger ikke	foreligger ikke
L	1,0%	0,0%	0,9%
NL	0,2%	0,0%	0,2%
P	0,5%	0,0%	0,5%
S	foreligger ikke	foreligger ikke	foreligger ikke
UK	0,2%	0,2%	0,1%
EU	0,4%	0,2%	0,2%

Kilde: Arbejdsstyrkeundersøgelsen, Eurostat.

Cross-border commuting in Western Europe in 1999 - Overview

Countries of origin	Countries of destination																total	Tot %				
	AT	BE	DK	FI	FR	DE	IE	IT	LU	NL	PT	ES	SW	UK	NO	CH			AN	LI	MO	SM
Austria						15528	300 ^{*3}									7352	5241				28421	5,72%
Belgium					5348	5712		22100	16740												49900	10,04%
Denmark						1339							500 ^{*3}								1839	0,37%
Finland													600 ^{*3}								600	0,12%
France*		19052				61084	352	41500			1438	2702				97391	181		23690		247400	49,78%
Germany	5388	582	1141		591			14800	16534						32475						71511	14,39%
Ireland														9000 ^{*3}							9000	1,81%
Italy	1600 ^{*3}				687											34106			3010	4324	43727	8,80%
Luxembourg					108	298															788	0,16%
Netherlands						16573															22773	4,58%
Portugal																					3000	0,60%
Spain ^{*2}					762						1000 [*]										3461	0,70%
Sweden				2500 [*]	320 ^{*3}																2820	0,57%
United Kingdom						2500 [*]															2500	0,50%
Norway													2210 [*]								2210	0,44%
Switzerland	546				129	827												4335			5637	1,17%
Andorra																						0,00%
Liechtenstein	30															1036					1066	0,21%
Monaco																					129	0,03%
San Marino																						
TOTAL	7564	26226	3641	320	7754	101361	2500	78400	33274	1000	4438	3310	11702			172360	1880	9576	26700	4324	496982	100 %
TOTAL in %	1,52%	5,28%	0,73	0,06	1,56	20,40%	0,50	15,78%	6,70%	0,2 %	0,89	0,67	2,35 %	0,00	34,68%	0,38	1,93	5,37%	0,87		100 %	

X = No data or insignificant *without 964 commuters between Paris-London

^{*3} data based on company surveys, expert talks, recently published scientific studies etc.

SOURCE: Scientific report on the mobility of cross-border workers within the EEA, Munich, November 2001, MKW GmbH

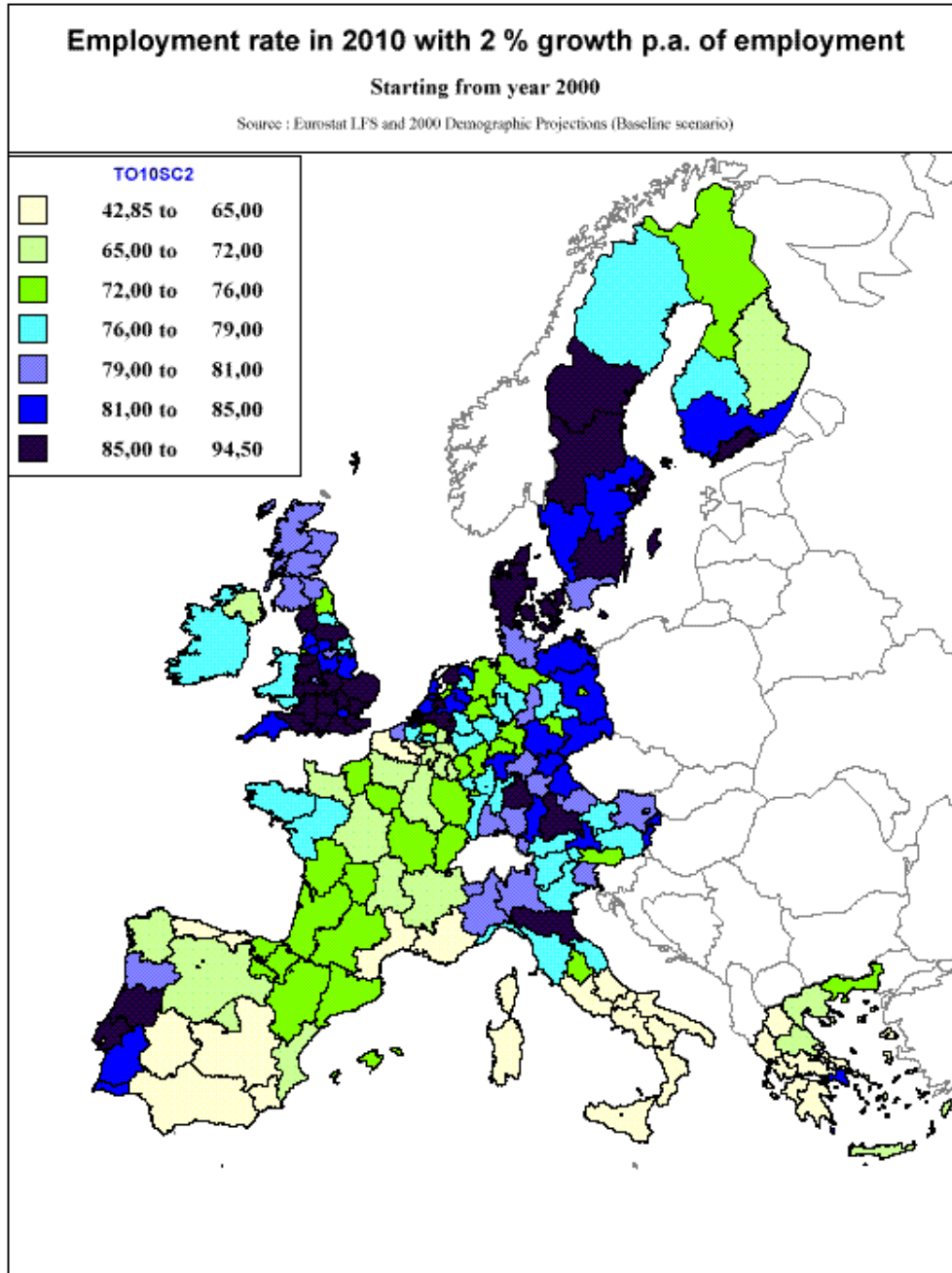
^{**2}without 1,270 commuters between Gibraltar and Spain

Signaturforklaring til tabellen på side 35

Signaturforklaring til tabellen på side 35	
Originaltekst:	Oversættelse:
Cross-border commuting in Western Europe in 1999 - Overview	Pendling på tværs af grænserne i Vesteuropa i 1999 – Oversigt
Countries of destination	Destinationsland
Countries of origin	Oprindelsesland
Other countries	Andre lande
No data or insignificant	Ingen data/ubetydelig
without 964 commuters between Paris-London	eksklusiv 964 pendlere mellem Paris-London
without 1 270 commuters between Gibraltar and Spain	eksklusiv 1 270 pendlere mellem Gibraltar og Spanien
data based on company ...	data baseret på virksomhedsundersøgelser, ekspertudsagn, videnskabelige undersøgelser offentliggjort for nylig osv.
Source: Scientific report on the mobility of cross border workers within the EEA, Munich, November 2001, MKW GmbH	Kilde: Scientific report on the mobility of cross border workers within the EEA, Munich, November 2001, MKW GmbH

12) Regioner med høj beskæftigelse og kvalifikationsbehov

De følgende kort (baseret på scenarier med en årlig vækst i beskæftigelsen på 2 % eller 1 %) viser, hvilke regioner der forventes at have en høj beskæftigelsesfrekvens og derfor sandsynligvis står over for en stor mangel på kvalificeret arbejdskraft: f.eks. den sydlige del af Det Forenede Kongerige, Danmark, Sverige, den centrale del af Portugal, Nederlandene og i mindre grad forskellige regioner i Tyskland og den nordlige del af Italien.

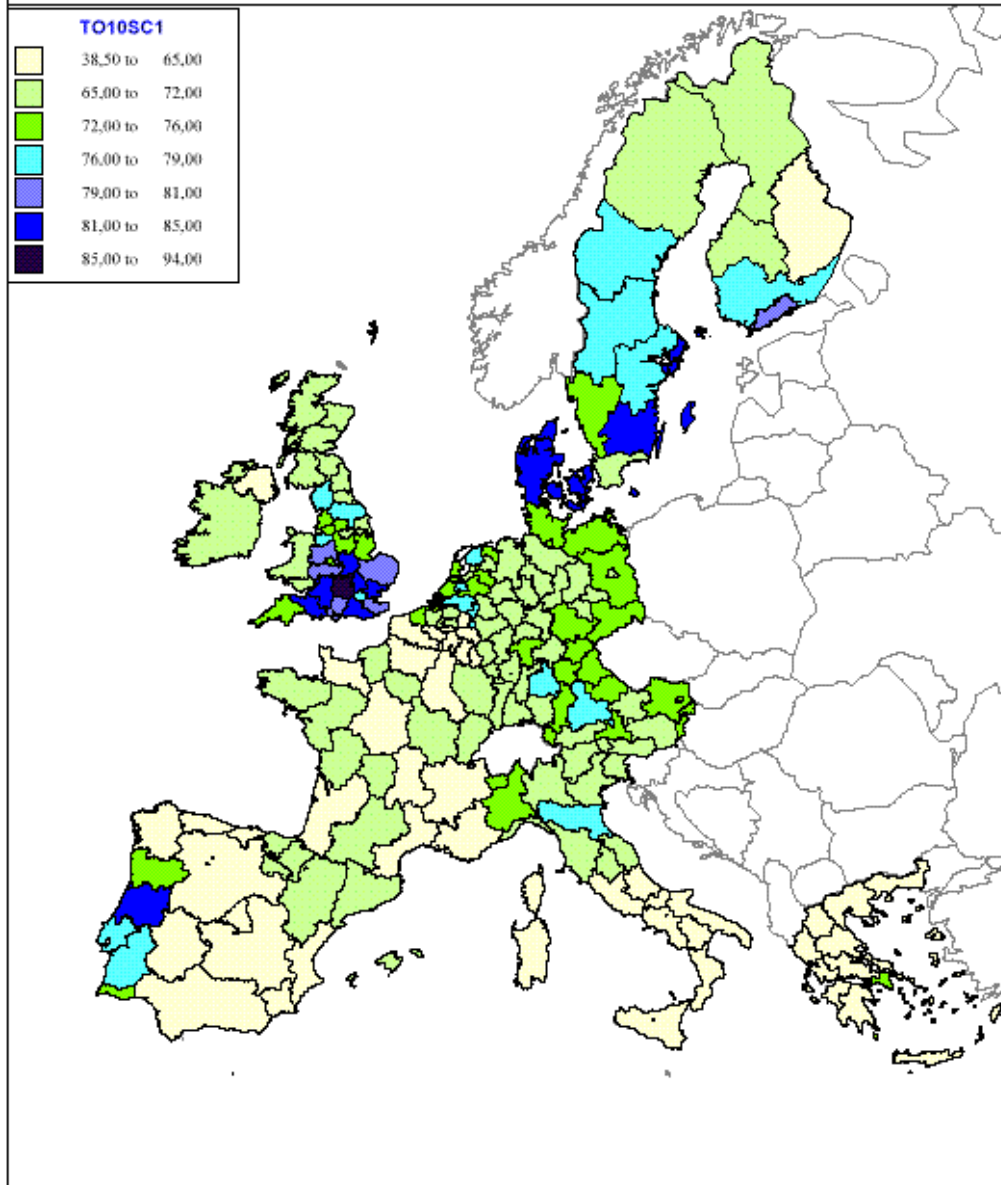


Signaturforklaring	
Originaltekst:	Oversættelse
Employment rate in 2010 with 2 % growth p.a. of employment	Beskæftigelsesfrekvens i 2010 med en årlig tilvækst i beskæftigelsen på 2 %
Starting from year 2000	Udgangspunkt i år 2000

Employment rate in 2010 with 1 % growth p.a. of employment

Starting from year 2000

Source : Eurostat LFS and 2000 Demographic Projections (Baseline scenario)



Signaturforklaring

Originaltekst:	Oversættelse
Employment rate in 2010 with 1 % growth p.a. of employment	Beskæftigelsesfrekvens i 2010 med en årlig tilvækst i beskæftigelsen på 1 %
Starting from year 2000	Udgangspunkt i år 2000

13) Fremmedsprogsundervisning

- Engelsk er det fremmedsprog, der er flest, der lærer i **primærtrinnet** i EU: i gennemsnit 41 % af eleverne i EU lærer engelsk. Landene med den højeste andel af elever på primærtrinnet, som lærer engelsk, er Sverige (76 %), Østrig (75 %), Spanien (73 %) og Finland (63 %); den laveste andel finder man i den fransktalende del af Belgien (5 %, dog lærer 32 % nederlandsk som andet sprog), Luxembourg (2 %) og Tyskland (14 %). Fransk ligger på andenpladsen, og 3 % lærer dette sprog i EU; som generel regel overstiger andelen ikke 10 % i medlemsstaterne.

- På **sekundærtrinnet** lærer 93 % engelsk (folkeskoleniveauet og gymnasieniveauet), 33 % lærer fransk (33 % på folkeskoleniveauet, men 28 % på gymnasieniveauet), 15 % lærer tysk (13 % på folkeskoleniveauet og 20 % gymnasieniveauet).

- Mellem 1995 og 1999 var der en lille stigning i det gennemsnitlige antal fremmedsprog, man lærer på primærtrinnet (fra 0,3 til 0,5) og på gymnasieniveauet (fra 1,2 til 1,5). På folkeskoleniveauet forblev antallet 1,3 (kilde - *Eurostat*).

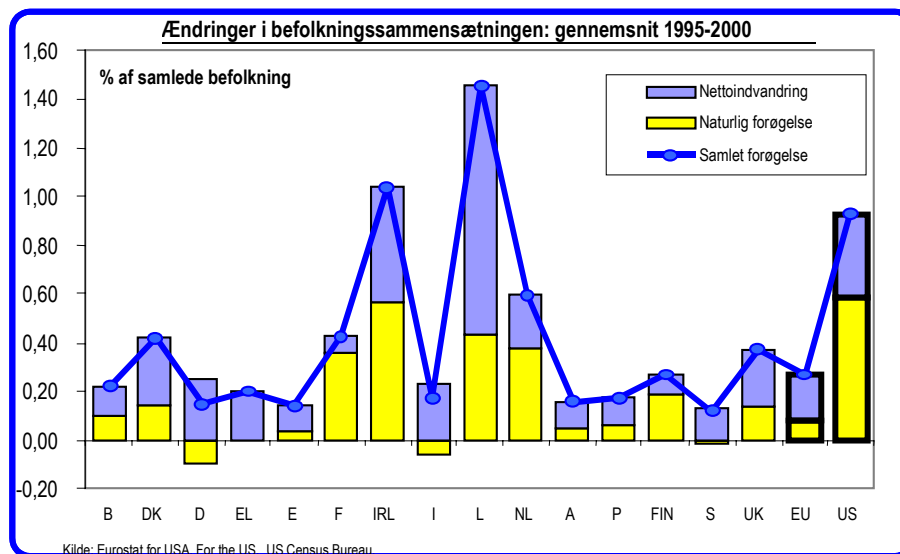
14) Immigration

Indvandrer tilstrømningen til EU-landene viser generelt en højere grad af indvandring af tredjelandsstatsborgere end af EU-borgere.

Indvandrer tilstrømningen til EU-landene i 1998-99				
	Samlet indvandring (registrerede fastboende indvandrere i henhold til den nationale definition)	% af befolkningen i den erhvervsdygtige alder	Borgere fra et andet EU-land	Tredjelandsstats- borgere
			% af det samlede antal	% af det samlede antal
A	72723	1,4%	35,0%	65,0%
B	68466	1,0%	56,5%	43,5%
D	874023	1,6%	38,4%	61,6%
DK	51372	1,5%	59,4%	40,6%
E	81227	0,3%	56,9%	43,1%
FIN	14744	0,4%	56,5%	43,5%
F	100014	0,3%	6,1%	93,9%
GR	12630	0,2%	77,1%	22,9%
IRL	40711	1,6%	83,0%	17,0%
I (1996)	171967	0,4%	22,1%	77,9%
L	12794	4,5%	72,1%	27,9%
NL	119151	1,1%	51,4%	48,6%
P	14476	0,2%	31,6%	68,4%
S	49839	0,9%	48,4%	51,6%
UK	354077	0,9%	50,1%	49,9%

EU 15	2038214	0,8%	41,3%	58,7%
Kilde: Eurostat				

En sammenligning mellem EU, medlemsstaterne og USA viser betragtelige forskelle med hensyn til evnen til at sikre en naturlig befolkningstilvækst og brug af indvandring. Tyskland, Italien og Sverige har oplevet en gennemsnitligt naturligt fald i befolkningstallet, som blev mere end udlignet ved den positive nettoindvandring



Kilde: EU 15: Eurostat. USA: US Census Bureau

¹ EUROpean Employment Service

² Europa-Parlamentets og Rådets henstilling (2001/613/EF).

³ Aktionsplan for mobilitet (EFT 2000/C 371/03 af 23.12.2000).

⁴ Jf. Kommissionens meddelelse "Realiseringen af et europæisk område for livslang læring" KOM (2001) 678 endelig.

⁵ KOM(2001)331 endelig.

⁶ KOM(2001) 711 endelig udg. af 29.11.2001. "E-økonomiens indvirkning på europæisk erhvervsliv: økonomisk analyse og politiske konsekvenser", jf.: <http://europa.eu.int/comm/enterprise/ict/policy/e-economy.htm>

⁷ Jf.: <http://europa.eu.int/comm/enterprise/ict/policy/ict-skills.htm>

⁸ KOM(2002)9 endelig af 15.01.2002.

⁹ Kommissionen iværksætter en formel høring af arbejdsmarkedets parter om, hvordan virksomhederne og arbejdstagerne kan foregribe og håndtere de sociale følger af omstruktureringer i virksomhederne, 15/01/2002

¹⁰ "Lissabon-strategien - Gennemføre forandringer" (KOM (2002) 14 endelig).

¹¹ Europa-Kommissionens hvidbog "Et nyt afsæt for Europæisk ungdom" - KOM(2001) 681 endelig.

¹² Gruppen af fremtrædende eksperter vedrørende informationssamfundets beskæftigelsesmæssige og sociale aspekter har behandlet betydningen af it ved at sikre, at der findes kvalitet og de nødvendige ændringer i informationssamfundet. Den offentliggør en rapport i begyndelsen af februar.

-
- ¹³ Ikke-formel eller uformel uddannelse kan f.eks. vedrøre frivillige aktiviteter og aktiviteter i civilsamfundet, arbejds erfaring og ikke-formel uddannelse tilvejebragt af eller på vegne af arbejdsgiverne.
- ¹⁴ I forbindelse med den nye åbne koordinationsmetode, som blev indført på Det Europæiske Råds møde i Lissabon, blev Rådet (undervisningsministrene) bedt om at overveje uddannelsessystemernes fremtidige mål for de næste 10 år. En rapport om uddannelsessystemernes konkrete mål blev godkendt på Det Europæiske Råds møde i Stockholm i februar 2001; Rådet og Kommissionen udarbejder for øjeblikket i fællesskab et detaljeret arbejdsprogram på grundlag af et udkast (KOM(2001)501 endelig) til opfølgning på rapporten.
- ¹⁵ Jf. mål 1.2 i rapporten om fremtidige mål for uddannelsessystemerne og punkt 3.5 i Kommissionens meddelelse "Realiseringen af et europæisk område for livslang læring" KOM (2001) 678 endelig (Meddelelsen om livslang læring).
- ¹⁶ Jf. det femte aktionspunkt under "Nye undervisnings- og læringsmetoder og læreres, underviseres og andre læringsformidlers nye rolle" under punkt 3.6 i Kommissionens meddelelse om livslang læring.
- ¹⁷ Jf. mål 1.4 i rapporten om fremtidige mål for uddannelsessystemerne.
- ¹⁸ Jf. retningslinjerne for beskæftigelsen, 2001 og mål 2.3 i rapporten om fremtidige mål for uddannelsessystemerne.
- ¹⁹ Jf. retningslinjerne for beskæftigelsen, 2001 (retningslinje 4) og mål 2.3 i rapporten om fremtidige mål for uddannelsessystemerne, i tråd med konklusionerne fra Det Europæiske Råds møde i Lissabon.
- ²⁰ Jf. mål 3.1 i rapporten om fremtidige mål for uddannelsessystemerne.
- ²¹ Jf. aktionspunkt 3.2 i Kommissionens meddelelse om livslang læring. Oprettelsen af et europæisk vejledningsforum og den undersøgelse, som OECD udfører på området på nuværende tidspunkt, skulle også bidrage til en sådan vurdering og udvikling.
- ²² KOM(2002)9 endelig af 15.01.2002, punkt 3.2.A
- ²³ Jf. punkt 3.4 i Kommissionens meddelelse om livslang læring.
- ²⁴ Jf. første aktionspunkt under "Fremme af og støtte til læring på arbejdspladsen - også i SMV'er" under punkt 3.4 i Kommissionens meddelelse om livslang læring.
- ²⁵ Jf. punkt 3.4 og 3.6 i Kommissionens meddelelse om livslang læring.
- ²⁶ Gruppen, som samarbejder med erhvervslivet, består af repræsentanter for medlemsstaterne og er oprettet i september 2001. Jf.: <http://europa.eu.int/comm/enterprise/ict/policy/ict-skills.htm>
- ²⁷ Konsortiet "Career Space" ledes af EICTA (European Information and Communication Technologies Association) og elleve større ikt-virksomheder i Europa. Jf.: www.career-space.com
- ²⁸ Som bekendtgjort i Kommissionens meddelelse "E-økonomiens indvirkning på europæisk erhvervsliv: økonomisk analyse og politiske konsekvenser". KOM(2001) 711 endelig. 29.11.2001. Jf.: <http://europa.eu.int/comm/enterprise/ict/policy/e-economy.htm> co-
- ²⁹ Det Europæiske Center for Udvikling af Erhvervsuddannelse
- ³⁰ Informationsnet for uddannelse inden for Det Europæiske Fællesskab
- ³¹ Jf. det første aktionspunkt under "Værdsættelse af ikke-formel og uformel læring; udveksling af erfaringer" under punkt 3.1 i Kommissionens meddelelse om livslang læring.
- ³² Jf. aktionspunkterne under "Nye redskaber på EU-plan, som kan støtte værdsættelse af alle former for læring" under pkt. 3.1 i Kommissionens meddelelse om livslang læring.
- ³³ KOM(2001)257 af 23.5.2001.
- ³⁴ KOM(2001) 214 af 19.4.2001, EFT C 165/4 af 8.6.2001.
- ³⁵ Økofin: Rådets konklusioner af 16. oktober 2001, pressemeddelelse fra Luxembourg (16. oktober 2001) - Press 363 - nr. 12827/01.
- ³⁶ KOM(2000)888 af 29.12.2000.
- ³⁷ Jf. mål 3.3 i rapporten om fremtidige mål for uddannelsessystemerne.

-
- ³⁸ Jf. mål 3.4 i rapporten om fremtidige mål for uddannelsessystemerne.
- ³⁹ Aktionsplan for mobilitet (EFT 2000/C 371/03 af 23.12.2000).
- ⁴⁰ Europa-Parlamentets og Rådets henstilling (2001/613/EF) af 10.07.2001.
- ⁴¹ Jf. første og fjerde aktionspunkt under "Værdsættelse af formelle eksamensbeviser og certifikater" under punkt 3.1 i Kommissionens meddelelse om livslang læring.
- ⁴² "Enhver bestemmelse i kollektive eller individuelle overenskomster eller andre kollektive aftaler om adgang til beskæftigelse, aflønning og alle andre arbejds- og afskedigelsesvilkår er retligt ugyldig, hvis den fastsætter eller tillader diskriminerende betingelser for arbejdstagere, der er statsborgere i andre medlemsstater".
- ⁴³ Udkast til et direktiv om tredjelandsstatsborgeres indrejse og ophold med henblik på beskæftigelse som lønmodtagere og udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed. - art 11.
- ⁴⁴ Ministerrådet 3.12.2001.
- ⁴⁵ Kommissionen udvikler inden udgangen af 2002 en vejledning og et glossarium til fællesskabsinstrumenterne vedrørende diplomer og certifikaters gennemsigtighed med henblik på at gøre det lettere at finde og anvende disse. Jf. andet aktionspunkt under "Værdsættelse af formelle eksamensbeviser og certifikater", punkt 3.1 i Kommissionens meddelelse om livslang læring.
- ⁴⁶ Jf. Kommissionens meddelelse "Realiseringen af et europæisk område for livslang læring" KOM (2001) 678 endelig.
- ⁴⁷ Målsætningerne giver navnlig rammerne for indsamling af oplysninger om og sammenligninger mellem uddannelsessystemernes resultater og betydning samt for analyse af betydningen.