



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 6.2.2004
KOM(2004) 66 endelig

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

**Rapport om gennemførelsen af Kommissionens aktionsplan vedrørende kvalifikationer
og mobilitet KOM(2002)72 endelig**

DA

DA

INDHOLDSFORTEGNELSE

Resumé	3
Politisk baggrund.....	5
Meddelelsens formål	7
1. Status for gennemførelsen.....	8
1.1. Institutionel og politisk baggrund	8
1.2. Foranstaltninger med henblik på at nå specifikke mål.....	9
1.2.1. Forbedring af erhvervsmæssig mobilitet og udvikling af kvalifikationer.....	9
1.2.2. Forbedring af geografisk mobilitet.....	16
1.2.3. Forbedring af oplysninger og gennemsigtighed i forbindelse med jobmuligheder ...	21
1.2.4. Inddragelse af arbejdsmarkedets parter.....	22
2. Bidrag til den europæiske beskæftigelsesstrategi og uddannelsesprogrammet 2010	23
3. Opfølgning	25
3.1. De områder, hvor der tydeligst er sket fremskridt	25
3.2. De områder, hvor der kun langsomt er sket fremskridt	26
3.3. De områder, hvor det kunne være gavnligt med yderligere tiltag.....	27
BILAG	29

RESUMÉ

Kommissionens aktionsplan vedrørende kvalifikationer og mobilitet fra februar 2002 havde til formål at bidrage til at skabe gunstige rammer for mere åbne og lettere tilgængelige europæiske arbejdsmarkeder inden udgangen af 2005. I 2003 tog den årlige vurdering af gennemførelsesprocessen form af et bidrag til Kommissionens rapport til Det Europæiske Råd på forårsmødet. Men i forbindelse med Det Europæiske Råds forårsmøde i 2004 er det hensigtsmæssigt at give en midtvejsvurdering af hvert af de 25 prioriterede aktionsområder og de foranstaltninger, der er truffet i den forbindelse.

Denne meddelelse om beskæftigelsesmobilitet i Europa giver den politiske baggrund og indeholder en beskrivelse af de udfordringer, som tiltrædelseslandene står overfor med hensyn til kvalifikationer og mobilitet, og af de dårlige økonomiske forhold, der i de sidste par år har lagt sine egne begrænsninger på mere mobilitet mellem job og mellem lande. Denne meddelelse har hovedsagelig til formål at a) beskrive de fremskridt, der er gjort med hensyn til at gennemføre bestemte dele af aktionsplanen, b) analysere det bidrag, der er ydet til den europæiske beskæftigelsesstrategi og uddannelsesprogrammet 2010 og c) identificere områder, hvor der er sket fremskridt, områder, hvor der kun langsomt er sket fremskridt, og områder, hvor det kunne være gavnligt med yderligere tiltag.

Hovedparten af rapporten vedrører fremskridt med hensyn til gennemførelsen. Den institutionelle og politiske baggrund fremhæves og det omfang, hvori arbejdstagernes mobilitet afspejles i de forskellige institutioner og processer, navnlig inden for beskæftigelse og uddannelse. På indeværende tidspunkt i gennemførelsen er det vigtigt at undersøge, i hvilket omfang de specifikke foranstaltninger er udført, og i hvilket omfang man bevæger sig i retning af at opfylde de tre vigtigste mål for aktionsplanen (forbedre erhvervsmæssig mobilitet, fremme geografisk mobilitet og forbedre oplysninger).

Et af de største fremskridt inden for erhvervsmæssig mobilitet er række benchmarks, som Rådet har vedtaget, og som skal nås inden udgangen af 2010 (for personer med kort skolegang; kandidater i matematik, naturvidenskab og teknologi; afslutning af uddannelse på gymnasieniveau; 15-årige med ringe læsefærdigheder; deltagelse i livslang læring). Disse benchmarks omfatter centrale mål for erhvervsmæssig mobilitet, som Rådet vedtog i retningslinjerne for beskæftigelsen. Der er endvidere truffet forberedelser med henblik på en Europass-ramme, som skal fremme gennemsigtige og overførbare kvalifikationer. Det er dog gået langsommere med at udvikle nye kvalifikationer med tilknytning til ikt-sektoren (et afgørende led i en økonomi og et samfund, der er baseret på viden) og med at fremme efter- og videreuddannelse og livslang læring.

Med hensyn til geografisk mobilitet er der virkelig sket fremskridt i forbindelse med indførelsen af det europæiske sygesikringsbevis, en forenklet og mere moderne koordinering af socialsikringsrettigheder, udvidelse af den frie bevægelighed for tredjelandstatsborgere, lettere overførbare pensionsrettigheder (herunder virksomheders mulighed for at oprette pensionsordninger, som omfatter hele EU), iværksættelse af sproghandlingsplanen og større mobilitet med henblik på uddannelse. Bagsiden af medaljen er dog, at der kun er gjort ringe fremskridt i forbindelse med forslaget til det direktiv, der skal strømline anerkendelse af kvalifikationer, og forslaget til direktiv om arbejdsrelateret immigration som led i immigrationspolitikken for hele EU.

Den nye europæiske portal for jobmobilitet har sammen med informationskampagnen om mobilitet været et positivt skridt som led i det tiltag, der skal forbedre oplysninger og gennemsigtighed i forbindelse med jobmuligheder. Moderniseringen af Eures har på tilsvarende måde medvirket til at forberede udvidet mobilitet på arbejdsmarkedet, navnlig for når jobsøgende i hele EU får adgang til alle de job, de offentlige arbejdsformidlinger opslår som ledige, i 2005.

Arbejdsmarkedets parter spiller nu en større rolle i forbindelse med arbejdstagernes mobilitet, fordi de har vedtaget, at mobilitet skal være en af de tre hovedprioriteter i deres fælles arbejdsprogram for 2003-2005, og på grund af deres rammer fra 2002 for foranstaltninger til livslang udvikling af kompetencer og kvalifikationer (der aflægges rapport herom på det sociale topmøde lige inden Det Europæiske Råds forårsmøde).

Der foretages også en kort analyse af det indbyrdes forhold mellem kvalifikationer og mobilitet og den europæiske beskæftigelsesstrategi på den ene side og uddannelsesprogrammet 2010 på den anden. Mobilitet er fortsat et vigtigt spørgsmål, og derfor lægges der større vægt på mobilitet i de nuværende retningslinjer for beskæftigelsen end tidligere og i det arbejde, der er iværksat inden for vigtige områder (kvalifikationer i videnssamfundet, ikt-adgang, øget mobilitet i forbindelse med uddannelse) som led i "2010"-programmet.

I den sidste del af meddelelsen undersøges det, hvor der virkelig er gjort fremskridt, hvor der er ladet meget tilbage at ønske, og hvor det kunne være gavnligt med yderligere tiltag. Bilagene viser tydeligt, at der fortsat kun er tale om begrænset erhvervsmæssig og geografisk mobilitet, og at der skal udfoldes flere bestræbelser, hvis arbejdstagernes mobilitet skal bidrage effektivt til at forbedre den måde, de europæiske arbejdsmarkeder kommer til at fungere på fremover.

POLITISK BAGGRUND

Kommissionens aktionsplan vedrørende kvalifikationer og mobilitet, som blev vedtaget i februar 2002¹, blev udformet som et bidrag til at nå Lissabon-målene om flere og bedre arbejdspladser, større social samhørighed og et dynamisk videnbaseret samfund. Aktionsplanen, hvis overordnede mål det er at sikre åbne arbejdsmarkeder i Europa med adgang for alle, tjener to formål: for det første at garantere og gennemføre fri bevægelighed for arbejdstagerne, en traktatfæstet grundlæggende rettighed for alle EU-borgere, og for det andet at bidrage til at opbygge en veluddannet, fleksibel og kvalificeret arbejdsstyrke, hvilket er nøglen til fremtidig beskæftigelse og produktivitetsstigning. Investering i mennesker – i menneskelig kapital – er et nøgleincitament for økonomisk vækst og bidrager til at styrke økonomisk og social samhørighed.

De tiltrædende lande står også over for den udfordring, der ligger i at fremme en bedre kvalificeret og fleksibel arbejdsstyrke. Deres økonomier gennemgår en hurtig omstrukturering, og nationale politikker og EU-politikker, herunder Den Europæiske Socialfond, må derfor nødvendigvis støtte udviklingen af menneskelige ressourcer inden for alle sektorer i de tiltrædende landes økonomier og samfund. Efter udvidelsen den 1. maj 2004 vil den frie bevægelighed for arbejdstagere fra de nye medlemsstater til den resterende del af EU være underlagt et fleksibelt system med overgangsperioder på op til 7 år. Selvom disse overgangsforanstaltninger kan begrænse den geografiske mobilitet fra de nye til nogle af de nuværende medlemsstater og måske også mellem en række nye medlemsstater i et par år², er de foranstaltninger, der beskrives i aktionsplanen, alligevel også meget relevante for sidstnævnte, og der vil blive holdt nøje øje med, i hvilket omfang de indarbejder sådanne foranstaltninger efter tiltrædelsen.

De samlede tal for mobilitet, både mellem arbejdspladser og i geografisk henseende, var allerede lave på det tidspunkt, hvor Kommissionens aktionsplan blev vedtaget i begyndelsen af 2002. Siden da har de generelle økonomiske forhold gjort mobilitet endnu mindre sandsynlig. Europa følte fortsat virkningerne af en længerevarende økonomisk nedgang, hvor svaghederne i 2002 (EU BNP-stigning på ca. 1 %) fortsatte i 2003 (forventet vækst på 0,8 %). Der forventes på ny økonomisk vækst i 2004 og 2005, med vækstrater på ca. 2 % og 2,4 %³. Medens resultaterne på beskæftigelsesområdet har været blandede for EU-medlemsstaterne i denne periode, gik stigningen i beskæftigelsen på EU-niveau i stå i 2003 og forventes at blive øget med 0,3 % i 2004 og 0,8 % i 2005. Økonomisk nedgang og dermed færre ledige stillinger kan mindske tendensen til at skifte job og derfor få en negativ indvirkning på de samlede tal for mobilitet – færre arbejdstagere (16,4 %) havde arbejdet for den samme arbejdsgiver i mindre end et år i 2002, end det var tilfældet i 2000 (17,5 %) – jf. bilag, tabel 1. Det bevirker også, at aktører fra de sektorer, der er blevet ramt hårdest af den nylige nedgang, er mindre tilbøjelige til at investere i nogle af de foranstaltninger, der er omhandlet i aktionsplanen. Selvom den seneste økonomiske udvikling således kan få en kortsigtet

¹ KOM(2002)72 endelig.

² Ifølge en undersøgelse, der blev foretaget for nylig, vil overgangsperioderne under alle omstændigheder kun udskyde de væsentligste migrationsstrømninger fra de central- og østeuropæiske lande til de resterende dele af EU og ikke ændre strømningernes eller de vandrende arbejdstageres samlede omfang. Jf.: Potential Migration from Central and Eastern Europe into the EU-15. An Update. Report for the Commission, DG Employment and Social Affairs by p. Alvarez-Plata, H. Brücker, B. Siliverstovs (DIW Berlin), oktober 2003.

³ Kilde: Kommissionens Generaldirektorat for Økonomiske og Finansielle Anliggender, Prognoser, Efteråret 2003.

virkning på gennemførelsen af nogle af aktionsplanens foranstaltninger, ændrer den ikke ved den oprindelige begrundelse. Livslang læring, udvikling af menneskelige ressourcer og mobilitet mellem sektorer er af central betydning for produktivitetsstigning og er derfor også nøglen til øget økonomisk fremgang og vækst i beskæftigelsen.

MEDELELSENS FORMÅL

Siden aktionsplanen blev vedtaget, har mange af foranstaltningerne været genstand for specifikke forslag eller vedtagelse af lovgivning eller tilsvarende instrumenter, som skal opfylde aktionsplanens mål. Denne meddelelse har til formål at give en ”midtvejsvurdering” af de fremskridt, der er gjort med hensyn til gennemførelsen, og at beskrive de bredere politiske retningslinjer, der er fastlagt både på EU-niveau og på nationalt niveau i retning af at åbne EU's arbejdsmarkeder og støtte arbejdstagernes mobilitet som en politisk målsætning. Den identificerer endvidere områder med langsom eller utilstrækkelig fremgang og peger på flere områder, hvor kan blive brug for yderligere politiske initiativer til at åbne arbejdsmarkederne mere gennem større erhvervmæssig og geografisk mobilitet.

Meddelelsen består af tre dele, som:

- (1) beskriver de fremskridt, der er gjort med hensyn til at gennemføre specifikke aspekter ved aktionsplanen vedrørende kvalifikationer og mobilitet
- (2) analyserer det bidrag, der er ydet til den europæiske beskæftigelsesstrategi og uddannelsesprogrammet 2010 (Education and Training 2010 programme)
- (3) identificerer områder med væsentlig og med langsom fremgang, og hvor det kunne være gavnligt med yderligere tiltag.

I bilaget findes er en række data og tabeller, som viser udviklingen i erhvervmæssig og geografisk mobilitet, siden aktionsplanen blev vedtaget.

Som anført i Kommissionens oprindelige aktionsplan kræver gennemførelsen af de forskellige foranstaltninger, at en række aktører påtager sig ansvar og forpligtelser; det drejer sig om medlemsstaterne, Kommissionen, andre EU-institutioner, arbejdsmarkedets parter og andre, som også identificeret i Rådets (beskæftigelse og social- og arbejdsmarkedspolitik) resolution om kvalifikationer og mobilitet af 3. juni 2002. Denne meddelelse fokuserer på udviklingen på EU-plan, men mange af målsætningerne kræver også et engagement fra aktører på nationalt og regionalt plan.

Denne meddelelse vedrører hovedsagelig aspekter ved erhvervmæssig og geografisk mobilitet og relevante uddannelsesmæssige faktorer. For at sikre overensstemmelse vedtog Kommissionen også den 20. januar 2004 parallelt hermed en første rapport⁴ om gennemførelsen af Europa-Parlamentets og Rådets henstilling fra juli 2001 om mobilitet i Det Europæiske Fællesskab for studerende, personer under erhvervsuddannelse, volontører, undervisere og erhvervslærere⁵ og aktionsplanen for mobilitet, som blev godkendt af Det Europæiske Råd i Nice i december 2000⁶.

⁴ KOM(2004) 21.

⁵ EFT L 215 af 9.8.2001, s. 30.

⁶ Resolution vedtaget af Rådet og repræsentanterne for medlemsstaternes regeringer, forsamlet i Rådet den 14. december 2000, om en aktionsplan for mobilitet, EFT C 371 af 23.12.2000, s. 4.

1. STATUS FOR GENNEMFØRELSEN

1.1. Institutionel og politisk baggrund

Aktionsplanen blev modtaget positivt af de øvrige EU-institutioner, da den blev offentliggjort. I formandskabets konklusioner fra Det Europæiske Råd i Barcelona i marts 2002 blev Rådet opfordret til at tage de nødvendige skridt til at omsætte de foreslåede foranstaltninger til praksis. Endvidere opfordrede Det Europæiske Råd på sit forårsmøde i Bruxelles i marts 2003 til at videreføre aktionsplanen vedrørende kvalifikationer og mobilitet.

Den 10. oktober 2002 vedtog Europa-Parlamentet en væsentlig beslutning vedrørende kvalifikationer og mobilitet, mens Regionsudvalget vedtog en udtalelse om Kommissionens aktionsplan den 20. november 2002.

Rådet (beskæftigelse og social- og arbejdsmarkedspolitik) opfordrede i sin resolution om kvalifikationer og mobilitet af 3. juni 2002 Kommissionen, medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter til at træffe en række foranstaltninger. I november 2002 vedtog Rådet også en resolution om fremme af et styrket europæisk samarbejde om erhvervsuddannelse⁷ med en række prioriteter for tiltag i forbindelse med gennemsigtighed, anerkendelse og kvalitet, som endvidere fik tilslutning fra ministrene fra medlemsstaterne, EØF- og kandidatlandene samt fra arbejdsmarkedets parter på europæisk plan i "Københavnserklæringen" af 30. november 2002⁸.

Kvalifikationer og mobilitet i et Europa, hvor samfund og økonomi er baseret på viden, prioriteres også højt i den nye generelle samarbejdsordning på uddannelsesområdet ("Education and Training 2010 programme on the future objectives of education and training systems in Europe"), som blev lanceret i Stockholm i marts 2001 til opfølgning af Lissabonstrategien og iværksat med arbejdsprogrammet for målsætningerne for uddannelsessystemerne, som Rådet og Kommissionen vedtog den 14. februar 2002 ("Education & Training 2010"). Disse politiske initiativer udbyggede tidligere tiltag med fokus på mobilitet i læringsøjemed; aktionsplanen for mobilitet fra 2000 og henstillingen om mobilitet fra 2001, som er omtalt ovenfor.

I Kommissionens meddelelse – "Realiseringen af et europæisk område for livslang læring"⁹, som blev efterfulgt af Rådets resolution om livslang læring i juni 2002¹⁰, opfordres der til udvikling og gennemførelse af nationale strategier for livslang læring, samtidig med at der gives en beskrivelse af nøglepunkterne (byggeblokkene) i sådanne strategier. Der blev endvidere fastsat en række prioriteter for tiltag på europæisk plan, *bl.a.* om anerkendelse af kvalifikationer og kompetencer, vejledning og investering. Opfølgningen af Københavnserklæringen (jf. overfor) viderefører flere nøglepunkter fra meddelelsen og resolutionen om livslang læring og fokuserer på særlige krav i forbindelse med erhvervsuddannelse. Endvidere vedtog Kommissionen i november 2003 en meddelelse om "Education and Training 2010: the success of the Lisbon strategy hinges upon urgent reforms" som sit bidrag til den fælles midtvejsrapport, som Rådet (uddannelse) og

⁷ EFT C 13 af 18.1.2003, s. 2.

⁸ Erklæring af de europæiske ministre for erhvervsuddannelse og Kommissionen, der holdt møde i København den 29. og 30. november 2002, om fremme af et styrket europæisk samarbejde om erhvervsuddannelse (Jf. <http://europa.eu.int/comm/education/languages/da/index.html>).

⁹ KOM(2001) 678 endelig.

¹⁰ EFT C 163 af 9.7.2002, s.1.

Kommissionen vil forelægge for Det Europæiske Råd i foråret 2004. Her gøres der opmærksom på, at der stadig ikke er tilstrækkelig mobilitet inden for uddannelse, og der opfordres til en væsentlig større deltagelse inden udgangen af 2010. Meddelelsen indeholder også en beskrivelse af fremskridt, der er gjort med hensyn til at gennemføre det detaljerede arbejdsprogram fra 2002 vedrørende de fremtidige målsætninger for uddannelsessystemerne, Københavnsprocessen og opfølgningen af meddelelsen og resolutionen om livslang læring.

Rådets afgørelse om beskæftigelsesretningslinjerne af 22. juli 2003 er udtryk for Kommissionens ønske om at afspejle aktionsplanen for kvalifikationer og mobilitet i den reviderede beskæftigelsesstrategi for perioden 2003-2010. Fremme af erhvervsmæssig og geografisk mobilitet fremhæves i retningslinje nr. 3 som et middel til ændring og fremme af tilpasningsevne og mobilitet på arbejdsmarkedet, mens retningslinje nr. 4 tager sigte på at fremme udvikling af menneskelig kapital og livslang læring. Bidraget til beskæftigelsesstrategien behandles nærmere i del 2.

Endvidere hed det i de overordnede retningslinjer for de økonomiske politikker for 2003-2005, at barrierer og manglende tilskyndelse for arbejdstagernes mobilitet – både i geografisk og erhvervsmæssig henseende – forhindrer arbejdsmarkedet i at fungere korrekt og indbyder i høj grad til at gøre en indsats for at afstemme jobmuligheder og forhåndenværende menneskelige ressourcer med hinanden.

Det er vigtigt at inddrage arbejdsmarkedets parter på europæisk niveau i aktionsplanens gennemførelse på en struktureret måde, for de spiller en vigtig rolle i forbindelse med mange af foranstaltningerne. Mobilitet er en af de tre vigtigste prioriteter (sammen med beskæftigelse og udvidelse), som de traf beslutning om i november 2002 i forbindelse med deres fælles flerårige arbejdsprogram (2003-2005).

Endelig skal der tages hensyn til informationssamfundets potentielle bidrag til udvikling af kvalifikationer, viden og kompetence i forbindelse med de forskellige planlagte foranstaltninger.

1.2. Foranstaltninger med henblik på at nå specifikke mål

Følgende afsnit giver en oversigt over de fremskridt, der er gjort med hensyn til at nå de forskellige politiske mål fra den oprindelige aktionsplan (forbedring af erhvervsmæssig mobilitet og udvikling af kvalifikationer, geografisk mobilitet og oplysninger og gennemsigtighed i forbindelse med jobmuligheder).

1.2.1. Forbedring af erhvervsmæssig mobilitet og udvikling af kvalifikationer

1. Uddannelsessystemernes reaktion på arbejdsmarkedet:

Fri adgang for alle borgere til erhvervelse af vigtige kvalifikationer er afgørende for beskæftigelsesevne og yderligere læring, og "Education & Training 2010" havde bl.a. hovedsagelig til formål at reagere på behovet for yderligere **grundlæggende kvalifikationer**. Arbejdsgruppen vedrørende grundlæggende kvalifikationer, som blev oprettet i den forbindelse, har udvidet den liste over grundlæggende kvalifikationer, som blev foreslået i konklusionerne fra Lissabon. Den har defineret otte områder med nøglekompetencer (herunder viden, kvalifikationer og holdninger), som man bør have erhvervet ved afslutningen af den obligatoriske undervisning (kommunikation på modersmål og fremmedsprog, regnefærdigheder og grundlæggende kompetencer inden for naturvidenskab og teknologi, ikt-kvalifikationer, indlæringsevne, sociale og samfundsborgerrelaterede kompetencer,

iværksætterkultur og kulturkendskab). De anbefales også som rammer for voksenundervisning for dem, der har behov for at afslutte, vedligeholde eller opdatere nogle af disse kompetencer i forbindelse med livslang læring.

Ikt-relaterede kvalifikationer behandles også af andre arbejdsgrupper i den forbindelse (ikt i undervisning, undervisning af lærere og undervisere).

Et program for **e-Læring** (forventet budget på 44 mio. EUR), som bl.a. omfatter digitale færdigheder og adgang for alle borgere til at erhverve nøglekvalifikationer, træder i kraft den 1. januar 2004.

2. Øge unges interesse for matematik, naturvidenskab og teknologi

Denne prioritet er nødvendig for at bekæmpe kvalifikationsunderskud i erhvervs-, fremstillings- og ikt-relaterede sektorer, og spørgsmålet om at øge unges interesse for **matematik, naturvidenskab og teknologi**, følgerne heraf for undervisning af lærere og oprettelse af hensigtsmæssige læringsmiljøer er behandlet af den arbejdsgruppe, der blev oprettet i forbindelse med "Education and Training 2010" for at tage sig af matematik, naturvidenskab og teknologi samt livslang vejledning (jf. punkt 1 ovenfor).

Den 5. maj vedtog Rådet fem konkrete europæiske benchmarks for forbedring af uddannelsessystemer i Europa inden udgangen af 2010, og ifølge et af disse benchmarks skulle det samlede antal færdiguddannede inden for matematik, naturvidenskab og teknologi i EU stige med mindst 15 % inden udgangen af 2010, og samtidig skulle de kønsrelaterede skævheder blive udjævnet i et vist omfang.

Arbejdsmarkedets parter fremmer unges interesse for naturvidenskab og teknologi for at hjælpe med at løse problemet med kvalifikationskløften gennem en fælles erklæring og en oplysningskampagne, der indgår som led i foranstaltningerne for livslang udvikling af kompetencer og kvalifikationer (jf. punkt 4 nedenfor).

Forskningssektoren er vigtig for at øge unges interesse for naturvidenskab og teknologi. Det Europæiske Råd i Barcelona satte øgede investeringer i forskning og udvikling inden for EU som mål i det håb om at nå op på hen ved 3 % af BNP inden udgangen af 2010, hvor 2 af de 3 % skulle komme fra private investeringer. Større investeringer i forskning vil øge efterspørgslen efter forskere: det skønnes at blive nødvendigt at udvide forskningspersonalet med ca. 1,2 millioner ansatte, herunder yderligere 700 000 forskere, i tillæg til den forventede udskiftning af den aldrende arbejdsstyrke på forskningsområdet for at nå dette mål¹¹. Det er nødvendigt at gøre et karriereforløb inden for forskning mere attraktivt for at kunne tage den udfordring op, der ligger i en økonomi og et samfund baseret på viden. Med dette i baghovedet vedtog Kommissionen sin meddelelse – "Forskere i den europæiske forskningsrum: et fag, mange muligheder"¹², som også sigtede mod at hjælpe med at oprette "det europæiske forskningsrum". Flere bevillinger på budgettet for Marie Curie-foranstaltningerne i det sjette rammeprogram vil gøre det muligt at øge støtten til uddannelse af forskere: 1,58 mia. EUR til støtte for uddannelse og mobilitet for forskere fra 2002-2006. Disse bestræbelser er af altafgørende betydning, for undersøgelser viser, at udgifterne til forskning i EU nu er lavere end i den anden halvdel af 1990'erne, og at virksomheder fra EU har tendens til at investere mere i USA end i selve EU (5 mia. EUR nettoudstrømning i

¹¹ KOM(2003) 226 endelig af 30.4.2003 og SEC(2003) 489 endelig af 30.4.2003.

¹² KOM(2003) 436 endelig af 18.7.2003.

2000)¹³. Endvidere flyttede et stigende antal EU-forskere til USA, mens restriktiv indvandringspraksis og bureaukrati gjorde det vanskeligt for ikke-europæiske forskere at bo og arbejde i EU¹⁴.

1. Øge uddannelsesniveaut og reducere antallet af personer, som forlader skolen uden formelle kvalifikationer

Som planlagt i forbindelse med denne prioritet i Kommissionens aktionsplan vedtog Rådet i maj 2003 konkrete europæiske benchmarks for forbedring af uddannelsessystemerne i Europa inden udgangen af 2010. Følgende benchmarks skal forbedre situationen for **uddannelse på gymnasieniveau og personer med kort skolegang**:

- inden udgangen af 2010 må EU-gennemsnittet for personer med kort skolegang højst være på 10 %
 - inden udgangen af 2010 skal mindst 85 % af alle 22-årige i Den Europæiske Union have afsluttet en uddannelse på gymnasieniveau – dette benchmark underbygges af beskæftigelsesretningslinje nr. 4, vedtaget med hjemmel i traktatens artikel 128, stk. 2
 - inden udgangen af 2010 skal andelen af 15-årige med ringe læsefærdigheder i Den Europæiske Union være faldet med mindst 20 % i forhold til år 2000.
2. Tættere forbindelse mellem uddannelsessystemerne, den akademiske verden og erhvervslivet samt erhvervsvejledning

Bedre forbindelser mellem uddannelsessystemerne og erhvervslivet er en forudsætning for, at uddannelsesudbydere i højere grad kan reagere på elevernes/de studerendes og arbejdsmarkedets behov. Leonardo da Vinci-programmet bidrager til denne proces med foranstaltninger som studiebesøg/besøg på arbejdspladser, fælles projekter, udveksling af lærere og ledere/ansatte fra arbejdslivet. Indtil videre har ca. 10 000 erhvervsledere med ansvar for menneskelige ressourcer, planlæggere og ledere for erhvervsfaglige uddannelsesprogrammer, navnlig erhvervslærere, og erhvervsvejledere benyttet sig af sådanne udvekslingsforanstaltninger. Endvidere ydes der støtte til ca. 200 pilotprojekter pr. år, hvoraf mange omfatter uddannelsesorganisationer og virksomheder. I forbindelse med *e-Læring* initiativet oprettede en gruppe større virksomheder inden for *e-Læring* sektoren eLIG (*eLearning Industry Group*) med henblik på at indgå i en dialog med Kommissionen og undersøge offentlige-private partnerskaber, navnlig med videregående uddannelsesinstitutioner.

Med hensyn til uddannelsessystemernes reaktion på de behov, der manifesterer sig på det nye arbejdsmarked, blev **information, vejledning og rådgivning** også gjort til et prioriteret indsatsområde i Københavnserklæringen samt i opfølgningen af meddelelsen og resolutionen om livslang læring. I erklæringen opfordres der til at styrke politikker, systemer og praksis for vejledning på nationalt plan for at forbedre erhvervsmæssig og geografisk mobilitet. Kommissionens ekspertgruppe for livslang vejledning er ved at udvikle modeller for ydelse af livslang vejledning til støtte for erhvervsmæssig mobilitet, kvalitetskriterier for vejledning inden for rammerne af livslang læring og udarbejdelse af en håndbog for politiske

¹³ "Key Figures on Science, Technology and Innovation", Europa-Kommissionen, november 2003.

¹⁴ "Brain drain – Emigration Flows for Qualified Scientists" MERIT, november 2003.

beslutningstagere. Prioriteterne i indkaldelsen af forslag under Leonardo da Vinci-programmet i 2003-2004 omfatter bedre studievejledning om nye beskæftigelsesområder og udvikling af innovative partnerskabstilgange til erhvervsvejledning, navnlig for arbejdstagere, som har behov for omskoling, og for ældre arbejdstagere.

Arbejdsmarkedets parter, som har medvirket til at identificere og foregribe behovet for kompetencer og kvalifikationer med rapporter og undersøgelser fra forskellige lande, har fremhævet, hvor vigtigt det er med et samarbejde mellem de myndigheder, der er ansvarlige for uddannelse og/eller beskæftigelse, institutter/skoler/universiteter. Det drejer sig om følgende interesseområder: identifikation af grundlæggende kompetencebehov eller ikt-relaterede kompetencer; støtte til små og mellemstore virksomheder med henblik på at identificere kompetence- og kvalifikationsbehov; udbygning af visse arbejdstagerkategoriers kompetencer for at bevare eller udvikle deres beskæftigelsesevne; bistand til virksomheder og organisationer i forbindelse med indførelse af politikker for kompetencestyring og evaluering af deres virkninger; afpasning af uddannelsesstilbud efter virksomhedernes og arbejdsmarkedets behov.

Initiativer med henblik på at oprette **netværk af rådgivningsorganer for erhvervslivet/uddannelsessektoren** er dog blevet bremsede af den nuværende økonomiske afmatning, som har gjort private aktører mindre villige til at investere menneskelige og finansielle ressourcer i sådanne samarbejdsnetværk.

3. Strategier for kompetenceudvikling, livslang læring og efter- og videreuddannelse

Øget deltagelse i livslang læring er en hovedhjørnesten i beskæftigelses- og uddannelsespolitikker, men i henhold til de nationale handlingsplaner for beskæftigelsen i 2003 er der forskel på, hvor kohærente og omfattende de forskellige strategier for **livslang læring** er. I henhold til EU-undersøgelsen af arbejdsstyrken var der ingen forbedring for EU som helhed med hensyn til, hvor stor en del af den erhvervsaktive befolkning, der deltog i uddannelse, i perioden 2000-2002 (jf. bilag, tabel 7). Der skal derfor gøres væsentlige fremskridt, inden man når så langt som til at få skabt en veludviklet tradition for livslang læring med almen offentlig anerkendelse og deltagelse. Rapporter om gennemførelsen af nationale strategier for livslang læring fra medlemsstater, EFTA/EØF-landene samt tiltrædelses- og kandidatlandene¹⁵ viser endvidere, at mens livslang læring vedrører befolkningen som helhed, lægges der i øjeblikket hovedsagelig vægt på grundlæggende uddannelse og den erhvervsaktive befolkning. Der nævnes kun lidt om at skabe en tradition for livslang læring gennem grundlæggende uddannelse, men alle landene fremhæver fjernelse af barrierer for læring og bedre adgang for visse udsatte eller ugunstigt stillede grupper og lægger vægt på at få kvalitet for de penge, der allerede er givet ud, frem for at sørge for nye finansielle midler. I Kommissionens udkast til midtvejsrapport om "Education & Training 2010" hedder det, at *alle lande inden 2005 bør have defineret en strategi af den slags, som omfatter alle de berørte aktører, samt en sammenhængende handlingsplan for dens gennemførelse, som dækker alle systemernes dimensioner (formelle eller ikke-formelle)*. På indeværende tidspunkt er der ikke meget, der tyder på, at den private sektors (herunder enkeltpersoners) investeringer stiger, navnlig ikke inden for efter- og videreuddannelse.

I henhold til et af de **europæiske benchmarks** for forbedring af uddannelsessystemerne i Europa inden udgangen af 2010, vedtaget af Rådet den 5. maj 2003, skal EU-gennemsnittet for deltagelse i livslang læring svare til mindst 12,5 % af den voksne erhvervsaktive

¹⁵ http://www.europa.eu.int/comm/education/policies/2010/et_2010_en.html

befolkning (25-64 år) inden udgangen af 2010 - dette benchmark underbygges af beskæftigelsesretningslinje nr. 4 (jf. del 2 i den europæiske beskæftigelsesstrategi).

Dialogen mellem arbejdsmarkedets parter betyder meget for livslang læring. I alle medlemsstaterne er den procentdel af arbejdstagerne, som deltager i efter- og videreuddannelseskurser (internt eller eksternt) højere i de virksomheder, hvor der er indgået aftaler mellem arbejdsmarkedets parter eller med arbejdstagerne, end i dem, hvor der ikke er indgået aftaler¹⁶. Det gælder både for mænd og kvinder og generelt også for små, mellemstore og store virksomheder.

De mange forskellige redskaber viser, hvor vigtigt det er at **mobilisere ressourcer** til livslang udvikling af kompetencer og kvalifikationer. Det drejer sig om virksomheders investering i kompetenceudvikling (f.eks. udarbejdelse af strategier for kompetenceudvikling i virksomheder, investering i uddannelse, afsættelse af tid til uddannelse), enkeltpersoners investering (f.eks. uddannelseskonti) og fælles investering (f.eks. uddannelseschecks, arbejdsmarkedsparternes fælles fonde og programmer under Den Europæiske Socialfond) samt indførelse eller udbygning af skattetilskyndelser.

4. Europæiske priser for livslang læring

Den 27. marts 2003 tildelte Kommissionen for første gang en **EU-pris** til arbejdspladser med særlig eksemplarisk praksis til anerkendelse af arbejdsgivere, som indfører innovative strategier for kompetenceudvikling. Disse priser har til formål at fremhæve og videreføre bedst praksis inden for livslang læring, bekæmpelse af forskelsbehandling og ligestilling af kønnene, tre forhold, som er helt centrale i EU's bestræbelser for at skabe højtydende job af bedre kvalitet. EU's pris for livslang læring på arbejdspladsen gik til et finsk advokatfirma, prisen for forskelligartethed på arbejdspladsen til en irsk mikroprocesservirksomhed og for ligestilling mellem kønnene på arbejdspladsen til en tysk farmaceutisk virksomhed. Der blev også opstillet en liste over de 100 bedste arbejdspladser i Den Europæiske Union. Oprindeligt deltog der over 1 000 forskellige ansøgere fra alle 15 EU-medlemsstater i konkurrencen. De indsendte hver især et skema med nærmere oplysninger om deres praksis inden for livslang læring, forskelligartethed og ligestilling mellem kønnene. Ansøgerne foretog også stikprøver blandt deres ansatte vedrørende disse emner, og mere end 100 000 ansatte deltog.

5. Definition af ikt- og e-handelskvalifikationer

Alternative definitioner og de relaterede uddannelses- og autorisationsmodeller er til behandling, bl.a. i ikt-arbejdsgruppen under uddannelsesprogrammet 2010. Men det går langsomt med at udvikle fælles **definitioner af ikt- og e-handelskvalifikationer** end ventet. Den økonomiske afmatning og internetboblen, der sprang, har haft negative konsekvenser for den politiske dagsorden og for erhvervslivets motivationer i retning af at yde et større bidrag til disse bestræbelser. Mens debatten i medierne i 2003 hovedsagelig drejede sig om offshore outsourcing, bestemmes fremskridt og bestræbelser først og fremmest af virksomhedernes behov og strategier.

6. Overvågning af ikt- og e-handelskvalifikationer

I september 2001 nedsatte Kommissionen en gruppe for overvågning af ikt- og e-handelskvalifikationer med repræsentanter for alle EU-medlemsstaterne og Norge for bedre at

¹⁶ Data fra Eurostat CVTS2 med 1999 som referenceår.

kunne overvåge efterspørgslen efter sådanne kvalifikationer. I maj 2002 offentliggjorde gruppen en kortfattet rapport og i oktober 2002 en benchmarking-rapport om nationale foranstaltninger til støtte for ikt-kvalifikationer. Som opfølgning til det europæiske topmøde om e-kvalifikationer den 16.-18. oktober 2002 og Rådets konklusioner af 5. december 2002 om ikt- og e-handelskvalifikationer oprettede Kommissionen i marts 2003 et **europæisk e-kvalifikationsforum**¹⁷. Forummet samler alle relevante interesserede parter (herunder OECD) på området og sigter mod at stille en åben platform til rådighed for at fremme dialog, konsensusopbygning og en fælles indgangsvinkel til de vigtigste udfordringer i forbindelse med ikt- og e-handelskvalifikationer, f.eks. måling af mangler og misforhold og politiske modforanstaltninger. Et af de centrale aspekter ved forummets mandat er at nå til enighed om fælles ikt-aktør/brugerkvalifikationer samt om definitioner af e-handelskvalifikationer, som forummet forventes at fremsætte forslag om i begyndelsen af 2004. Endvidere vil der blive indledt en undersøgelse af virkningerne af offshore outsourcing inden for ikt-serviceydelser i 2004. Forummet aflægger rapport til Kommissionen i juni 2004, og der vil blive afholdt en større konference – European e-Skills Forum Conference 2004 - den 14.-15. juni 2004 i samarbejde med Cedefop og i partnerskab med erhvervslivet og arbejdsmarkedets parter.

7. Identifikation, vurdering og anerkendelse af ikke-formel og uformel læring

For at sænke barriererne for anerkendelse af læring, uanset fra hvor, er der inden for rammerne af Københavnsprocessen udarbejdet et udkast til en række fælles europæiske principper for **validering af ikke-formel læring** med det formål at sikre større overensstemmelse mellem tilgange i forskellige lande og på forskellige niveauer. I foråret 2004 offentliggøres den første række principper. Endvidere er der ved at blive foretaget en europæisk opgørelse over metoder til validering af ikke-formel og uformel læring (2003/2004) med støtte til udveksling af erfaringer og gensidig læring. Nogle lande er begyndt at oprette systemer til validering af ikke-formel og uformel læring i forbindelse med nedbrydning af hindringer for yderligere læring. **Arbejdsmarkedets parter** har vist sig at være interesseret i at bygge bro mellem formel uddannelse og erhvervslivet, hvilket spiller en væsentlig rolle for erhvervelse af ikke-formelle og uformelle kompetencer.

8. Gennemsigtige og overførbare kvalifikationer

Denne prioritet er af afgørende betydning for mobiliteten inden for og imellem sektorer, og forslaget til Rådets og Europa-Parlamentets beslutning om en ramme for gennemsigtighed (**Europass**), som blev vedtaget af Kommissionen den 17. december 2004, er vigtig i denne forbindelse, og er det første konkrete resultat af Københavnsprocessen. Europass er en koordineret dokumentportefølje i tilknytning til det europæiske CV. Med støtte i et internetbaseret informationssystem vil det omfatte eksisterende dokumenter (tillæg til eksamensbevis, tillæg til certifikat, den europæiske sprogportefølje¹⁸ og MobiliPasset, som vil erstatte det uddannelsescertifikat, som tidligere hed Europass), gøre dem lettere tilgængelige for borgere og arbejdsgivere og mere synlige samt give dem større virkning. Det vil også være åbent for nye dokumenter, som øger gennemsigtigheden. I overensstemmelse med målsætningen om bedre koordinering og rationalisering vil et enkelt organ i hvert land koordinere gennemførelsen, herunder aktiviteter i forbindelse med relaterede europæiske netværk og serviceydelser, og der vil blive adgang til informationer om Europass gennem den europæiske portal for jobmobilitet.

¹⁷ European e-Skills Forum på Europa: <http://europa.eu.int/comm/enterprise/ict/policy/ict-skills.htm> og European e-Skills Forum Online Platform: <http://cedefop.communityzero.com/esf>

¹⁸ Udviklet af Europarådet.

Større gennemsigtighed og gensidig tillid inden for og imellem erhvervsuddannelsessystemer er i høj grad et spørgsmål om **kvalitet inden for erhvervsuddannelsessystemer**. En fælles ramme for kvalitetssikring, der udvikles som led i Københavnsprocessen, vil give politiske beslutningstagere og aktører en europæisk reference på system- og leverandørplan ved at bygge videre på de vigtigste principper i de mest relevante eksisterende modeller for kvalitetssikring.

I 2003 iværksættes der en undersøgelse af de nuværende europæiske netværker for **information og vejledning**, som støtter geografisk mobilitet for uddannelse og arbejde; undersøgelsen vil blive foretaget under ledelse af Kommissionens ekspertgruppe vedrørende livslang vejledning og bane vej for Europass-beslutningens gennemførelse. Undersøgelsen vil identificere områder med ensartethed og overensstemmelse og fremme synergi mellem netværkene.

Den tekniske arbejdsgruppe vedrørende **meritoverførsel** for erhvervsuddannelse udarbejdede en midtvejsrapport i november 2003, hvoraf det fremgår, at et europæisk meritoverførselssystem for erhvervsuddannelser (ECVET) bør sigte på at fremme gennemsigtighed, sammenlignelighed, overførbare og anerkendelse af kompetencer og/eller kvalifikationer mellem forskellige lande og på forskellige niveauer ved at udvikle fælles referenceniveauer og tage hensyn til relevante erfaringer inden for højere uddannelse. Inden for højere uddannelse anvendes Det Europæiske Meritoverførselssystem (ECTS) nu i vid udstrækning af højere uddannelsesinstitutioner til at fremme studerendes mobilitet. Systemet anvendes også af institutionerne til at sikre deres egen gennemsigtighed og er ved at blive indarbejdet i lovgivningen i mange medlemsstater. Som led i Bologna-processen opfordrede man for nylig på den ministerielle konference i Berlin til at tilskynde yderligere fremskridt med det mål at sikre, at ECTS ikke blot bliver en overførsels-, men også akkumuleringsordning.

Sektorernes rolle med hensyn til at fremme erhvervsuddannelse blev også behandlet i Københavnserklæringen, da sektorniveauet er af særlig betydning for udvikling af europæiske og internationale erhvervsuddannelsesløsninger, f.eks. enighed om fælles kvalifikationsstandarder og uddannelsesmoduler. I samarbejde med CEDEFOP (Det Europæiske Center for Udvikling af Erhvervsuddannelse) er der lanceret en kortlægning af initiativer, som vil føre til oprettelse af en database, der skal dække behovet hos mange aktører, som er involveret både i udvikling og levering af uddannelse, for mere synlige initiativer på sektorniveau og gensidig læring. Endvidere vil der systematisk blive ydet støtte under Leonardo da Vinci-programmet til initiativer på sektor- og brancheniveau.

9. Investering i menneskelige ressourcer i mindre udviklede områder

Den Europæiske Socialfond har som noget af det vigtigste til formål at fremme effektiv og omkostningseffektiv investering i **menneskelig kapital**. I den indeværende programmeringsperiode er ca. 62 % af de samlede ESF-midler afsat til foranstaltninger vedrørende beskæftigelsesevne, som hovedsagelig tager sigte på at fremme kvalifikationer og kompetencer i arbejdsstyrken (centrale elementer til støtte for erhvervmæssig mobilitet). Samtidig er ca. 20 % af ressourcerne forbeholdt foranstaltninger vedrørende livslang læring. Endvidere tegner Den Europæiske Investeringsbanks lån til udvikling af menneskelig kapital sig for 8 % af dens nuværende aktiviteter.

Behovet for at bekæmpe regionale forskelle i forbindelse med udvikling af menneskelig kapital i alle medlemsstaterne afspejler sig klart i opgørelsen over ESF's udgifter – regioner under mål 1 (dvs. tilbagestående regioner) tegner sig for ca. 51 % af ESF's samlede udgifter,

mens mål 3 (støtte til uddannelse og beskæftigelse i hele EU) tegner sig for den næststørste del af bistanden.

Midtvejsvurderingen af ESF i 2003 og 2004 giver mulighed for at revidere ESF's støtte til den europæiske beskæftigelsesstrategi og til at øge bestræbelserne for at støtte og fremme investering i menneskelig kapital med henblik på at nå Lissabon-strategiens mål. I den forbindelse blev der i løbet af efteråret 2003 afholdt en række nationale ESF-seminarer med det formål at drøfte en eventuel omlægning af ESF-aktiviteterne i medlemsstaterne for at tilpasse dem til de reviderede retningslinjer for den europæiske beskæftigelsesstrategi. I januar 2004 vil der blive afholdt et europæisk seminar for at samle konklusionerne fra disse nationale seminarer og vurdere konsekvenserne for fremtiden. Det berører både revisionerne af ESF-programmerne for de nuværende medlemsstater, men også den måde, hvorpå udvikling af menneskelig kapital inkorporeres i programmeringen af prioriteterne for de nye medlemsstater fra 2004-2006.

Da de fleste regioner i de nye medlemsstater kommer til at falde ind under mål 1, bliver investering i menneskelig kapital som ledsageforanstaltning til investering i fysisk kapital ligeså vigtig i disse regioner. Det anerkendes og afspejles i de forslag til programmeringsdokumenter, som tiltrædelseslandene har afgivet. Sammenlagt vil ESF deltage i 25 programmer – 12 under mål 1, 3 under mål 3 og 10 under ESF's EQUAL-initiativ (som skal hjælpe med at tackle arbejdsrelateret forskelsbehandling og manglende ligestilling). Udvikling af menneskelige ressourcer er prioriteret højt i alle programmerne.

Kommissionens tiltag i forbindelse med landdistrikternes informationsamfund er ved at bane vej for fuld deltagelse for alle borgere (selv i ugunstigt stillede regioner) i den videnbaserede økonomi. Kommissionens ledende forskningstiltag på området mangedobles af regionale og strukturelle foranstaltninger; denne multiplikatorvirkning kan øges.

1.2.2. Forbedring af geografisk mobilitet

10. Anvendelse af bestemmelserne om arbejdstagernes frie bevægelighed

Det er helt afgørende at fjerne alle resterende administrative og retlige hindringer for mobilitet. Den 11. december 2002 vedtog Kommissionen derfor en meddelelse om ”**Arbejdstagernes frie bevægelighed**: vejen til fuld udnyttelse af fordele og muligheder”¹⁹. Denne meddelelse omfatter de vigtigste retlige aspekter ved arbejdstagernes frie bevægelighed og giver medlemsstater og arbejdsgivere retningslinjer for, hvordan de skal gennemføre fællesskabslovgivningen på dette område. Det fremgår således tydeligt, at EU-borgerne stadig er udsat for mange retlige hindringer, når de ønsker at finde beskæftigelse og arbejde i en anden medlemsstat. Kommissionen bliver ved med at give oplysninger og føre nøje tilsyn med, om medlemsstaterne rent faktisk overholder Fællesskabets regler om arbejdstagernes frie bevægelighed; der er derfor indledt en lang række overtrædelsesprocedurer over for medlemsstaterne.

Den 5. marts 2003 vedtog Kommissionen den anden beretning fra Kommissionen om gennemførelsen af direktiv 90/364, 90/365 og 93/96 om fri bevægelighed for personer, som ikke arbejder i værtsmedlemsstaten²⁰. I beretningen tages der afstand fra de hindringer, der fortsat gør sig gældende med hensyn til opholdsretten for pensionister, studerende og andre ikke-erhvervsaktive borgere, og der henvises til de vigtigste af de overtrædelsesprocedurer,

¹⁹ KOM(2002) 694 endelig.

²⁰ KOM(2003) 101 endelig.

som Kommissionen har indledt. I beretningen henvises der også til de vigtige tendenser inden for retspraksis i Domstolen, der med unionsborgerskabet som rettesnor fortolker betingelserne i disse direktiver mere fleksibelt, samt til Den Europæiske Unions vigtige charter om grundlæggende rettigheder, der blev proklameret i Nice den 7. december, og som er af helt central betydning for reglerne om fri bevægelighed, eftersom det kodificerer grundlæggende rettigheder og giver dem en høj profil.

Den 22. september 2003 nåede Rådet til politisk enighed om et forslag, vedtaget i maj 2001 og ændret i april 2003, til direktiv om EU-borgernes ret til at bevæge og opholde sig frit i EU²¹. Dette forslag reviderer og forenkler forskellige gældende fællesskabsredskaber vedrørende **opholdsret** for arbejdstagere og selvstændige, studerende, pensionister og andre ikke-erhvervsaktive personer. Det hedder endvidere, at EU-borgere erhverver permanent opholdsret i værtsmedlemsstaten efter 5 års ophold. Forslaget forventes at blive endeligt vedtaget i 2004.

Den 6. juni 2003 nåede Rådet også til politisk enighed om et forslag til direktiv om tredjelandstatsborgeres status som fastboende udlænding²², som også vil forbedre **bevægeligheden for tredjelandstatsborgere**. I henhold til forslaget tilkendes en fastboende udlænding efter fem års lovligt ophold i en medlemsstat og forudsat, at de øvrige betingelser for erhvervelse af status som fastboende udlænding er opfyldt, en række ensartede rettigheder, som ligner EU-borgeres rettigheder så meget som muligt, samt ret til at bevæge sig og tage ophold i en anden medlemsstat med henblik på at arbejde, studere eller andet. Betingelserne for mobilitet fremmes som for EU-borgere. Forslaget forventes at blive endeligt vedtaget i slutningen af 2004.

11. Moderniseret og forenklet koordinering af social sikkerhed, indførelse af et EU-sygesikringskort

Takket være fremskridt med hensyn til reform og forenkling af forordning nr. 1408/71 om koordinering af sociale sikringsordninger er mulighederne for at overføre **rettigheder til social sikring** inden for EU blevet bedre. Europa-Parlamentet vedtog sin rapport (Lambert-rapporten) den 3. september 2003. Den 1. december 2003 nåede Rådet til politisk enighed om forslaget, dog med undtagelse af bilagene. Den nye forordning forventes at blive endeligt vedtaget i foråret 2004. Den nye forordning træder dog først i kraft, når gennemførelsesbestemmelserne er vedtaget. Vedtagelsen af forordning nr. 859/2003, som udvider bestemmelserne i forordning nr. 1408/71 til at omfatte tredjelandstatsborgere med lovligt ophold, er et vigtigt bidrag til integrationen af tredjelandstatsborgere. Forordningen trådte i kraft den 1. juni 2003.

Den 17. februar 2003²³ vedtog Kommissionen en meddelelse om et **europæisk sygesikringskort**, hvori det beskrives, hvordan kortet gradvist skal erstatte de nuværende blanketter, som er nødvendige for lægebehandling i en anden medlemsstat under et midlertidigt ophold. Til opfølgning af mandatet fra Det Europæiske Råds forårsmøde i 2003 blev de relevante afgørelser, der skal til for at lancere kortet den 1. juni 2004, vedtaget inden sommeren 2003. Samtidig fremsatte Kommissionen et forslag til ændring af forordning nr. 1408/71, som skal give alle former for patienter (arbejdstagere, udstationerede, pensionister, studerende, os.) den samme ret til "nødvendig lægebehandling". Forslaget har også til formål at forenkle procedurerne for borgerne. Rådet nåede hurtigt til enighed om teksten den 20.

²¹ KOM(2003) 199 endelig.

²² KOM(2001)127 endelig.

²³ KOM(2003)73 endelig.

oktober 2003. Forslaget forventes at blive endeligt vedtaget i foråret 2004. Som et næste skridt vil Kommissionen lancere drøftelser om indførelse på sigt af et "smart" card, som kan omfatte andre funktionaliteter på sundhedsområdet.

12. Overførbare af supplerende pensionsrettigheder

I juni 2002 sendte Kommissionen spørgsmålet om bedre muligheder for at overføre **erhvervstilknyttede pensionsrettigheder** til høring blandt arbejdsmarkedets parter med henblik på yderligere lovgivningsmæssige eller andre tiltag (kollektive overenskomster, direktiv, henstilling, adfærdskodeks, retningslinjer, osv.). Den 12. september 2003 blev den anden høring i rækken lanceret. Det foreslås, at arbejdsmarkedets parter tager skridt til at behandle hindringerne for erhvervelse af pensionsrettigheder (betingelser for mindstealder, vente- og karenstid), forbedre bevarelsen af erhvervede pensionsrettigheder (ved at beskytte dem mod udhuling på grund af inflation) og lette overførsel af pensionsrettigheder mellem forskellige ordninger. Henstillingerne er hovedsageligt baseret på det arbejde, der er udført i udvalget for supplerende pensioner²⁴ (det såkaldte pensionsforum).

Med hensyn til **afskaffelse af skattemæssige hindringer** for grænseoverskridende ydelse af arbejdsmarkedsorienteret pension²⁵ besluttede Kommissionen at anmode medlemsstaterne om at afskaffe alle nationale skattebestemmelser, som diskriminerer mod arbejdsmarkedsorienterede pensionsselskaber i andre EU-lande og derfor strider mod traktatens bestemmelser om fri bevægelighed for arbejdstagere og kapital samt fri adgang til at yde service i forbindelse med arbejdsmarkedsrelateret pension. Det omfatter både grænseoverskridende indbetaling af bidrag til pensionsordninger (nødvendigt ved grænseoverskridende medlemskab) og grænseoverskridende overførsel af erhvervede pensionsrettigheder. Kommissionen er ved at undersøge de relevante nationale bestemmelser med henblik på at træffe de foranstaltninger, der er nødvendige for at sikre overensstemmelse med traktaten. Der er allerede indledt otte overtrædelsesprocedurer mod forskellige medlemsstater²⁶. Endelig vil det netop vedtagne direktiv om arbejdsmarkedsrelaterede pensionskasser²⁷, som har til formål at sikre fri ydelse af arbejdsmarkedsrelateret pensionservice i hele Europa samt fri bevægelighed for kapital i denne sektor, gøre det muligt for paneuropæiske grupper af firmaer at oprette paneuropæiske pensionsfonde, som kan lette arbejdstagernes mobilitet inden for den pågældende gruppe.

Kommissionen fulgte medlemsstaternes gennemførelse af direktiv 98/49/EF om beskyttelse af **supplerende pensionsrettigheder** for arbejdstagere og selvstændige erhvervsdrivende, der flytter inden for Fællesskabet, som er det første skridt i retning af at fjerne hindringer for fri bevægelighed i forbindelse med supplerende pension. I slutningen af 2004 fremlægger Kommissionen en rapport om dets gennemførelse; rapporten vil blive udarbejdet på grundlag af medlemsstaternes svar på et spørgeskema, som de får tilsendt af Kommissionen i begyndelsen af 2004.

²⁴ Nedsat ved Kommissionens afgørelse K(2001) 1775 af 9. juli 2001 om nedsættelse af et udvalg vedrørende supplerende pensioner.

²⁵ Behandlet i meddelelse til Rådet, Europa-Parlamentet og Det Økonomiske og Sociale Udvalg fra Kommissionen af 19. april 2001 - Afskaffelse af skattemæssige hindringer for grænseoverskridende ydelse af arbejdsmarkedsorienteret pension (KOM(2001) 214).

²⁶ Jf. pressemeddelelse IP/03/179 af 5. februar 2003, IP/03/965 af 9. juli 2003 og IP/03/1756 af 17. december 2003 på <http://europa.eu.int/rapid/start/cgi/guesten.ksh>. Det drejer sig om Danmark, Belgien, Spanien, Frankrig, Irland, Italien, Portugal og Det Forenede Kongerige.

²⁷ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/41/EF af 3. juni 2003 om arbejdsmarkedsrelaterede pensionskassers aktiviteter og tilsynet hermed.

13. Lettere anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer i lovregulerede erhverv

I marts 2002 fremsatte Kommissionen forslag om at indskrænke de forskriftsmæssige og administrative hindringer for **anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer** i lovregulerede erhverv og opfordrede Rådet og Europa-Parlamentet til at vedtage direktivet om anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer i 2003, således at det kan træde i kraft i 2005. I marts 2003 understregede Det Europæiske Råd, at der burde opnås politisk enighed om direktivet i slutningen af 2003. Men sagsbehandlingen i Europa-Parlamentet har været langsom.

14. Udbygning af det indre marked for tjenesteydelser

I december 2003 vedtog Kommissionen et forslag til direktiv om indskrænkning af hindringerne for **fri bevægelighed for tjenesteydelser** og om **fri etableringsret**. Forslaget vil opstille en klar og afbalanceret retlig ramme for at forenkle vilkårene for etablering og udveksling af tjenesteydelser på tværs af grænserne. Forslaget blev omtalt i Kommissionens strategi for det indre marked²⁸ og er i overensstemmelse med retningslinjerne fra Europa-Parlamentet og Rådet.

15. Fjernelse af hindringer for geografisk mobilitet i form af lønordninger, skattefordele og bolig

Der foreligger kun begrænsede oplysninger om mulige forbedringer på dette område. I visse medlemsstater er et stift **boligmarked** f.eks. fortsat til hindring for intern geografisk bevægelighed. Dette spørgsmål behandles i de overordnede retningslinjer for de økonomiske politikker for 2002 og 2003, og der fremsættes specifikke henstillinger til visse medlemsstater. I henhold til beretningen om gennemførelsen af de overordnede retningslinjer for de økonomiske politikker i 2002 har medlemsstaterne dog ikke gjort en særlig indsats på dette område, selvom det i de overordnede retningslinjer for de økonomiske politikker for 2003-2005²⁹ på ny anføres, at medlemsstaterne bør fjerne hindringer for mobilitet i forbindelse med boligmarkedet for at lette geografisk og erhvervsmæssig mobilitet. I de samme retningslinjer opfordres der også til at anvende **lønforhandlingssystemer**, hvor lønningerne afspejler produktiviteten, sådan at der tages hensyn til produktivitetsforskelle på tværs af kvalifikationer og lokale arbejdsmarkedsforhold.

16. Sprogfærdigheder og tværkulturelle kvalifikationer

Sprogfærdigheder hænger uadskilleligt sammen med mobilitet i Europa. Som led i den sproghandlingsplan, Kommissionen vedtog den 24. juli 2003, forfølges det mål, at alle elever skal lære mindst to europæiske sprog ud over deres modersmål³⁰. Denne plan var slutresultatet af Det Europæiske Sprogår i 2001, Europa-Parlamentets beslutning af 13. december 2001 om fremme af **sprogindlæring** og sproglig mangfoldighed samt Rådets (uddannelse) møde den 14. februar 2002, hvor medlemsstaterne blev opfordret til at træffe konkrete foranstaltninger og Kommissionen til at udarbejde forslag.

²⁸ Meddelelse fra Kommissionen til Rådet, Europa-Parlamentet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget - Strategien for det indre marked - Prioriteringer 2003-2006, KOM (2003) 238(01).

²⁹ KOM(2003) 170 endelig.

³⁰ KOM(2003) 449 endelig.

I sproghandlingsplanen beskrives baggrunden og de overordnede politiske mål inden for tre brede områder: udvidelse af fordelene ved livslang sprogindlæring til at omfatte alle borgere, forbedring af fremmedsprogsundervisningen og etablering af et mere sprogvænligt miljø. Den indeholder konkrete forslag til en række aktioner, der skal iværksættes på europæisk plan med det formål at støtte foranstaltninger, som træffes af lokale, regionale og nationale myndigheder. Aktionerne finansieres ved hjælp af ressourcer, som allerede er til rådighed under Fællesskabets nuværende programmer og aktiviteter. En række af aktionerne vedrører øget mobilitet både for sprogelever og sprog lærere. De foreslåede aktioner kan sammen med medlemsstaternes tiltag sikre et større skift i retning af at fremme sprogindlæring og sproglig mangfoldighed. I 2007 vurderer Kommissionen de tiltag, der er truffet på alle niveauer, og aflægger rapport til Europa-Parlamentet og Rådet.

17. Mere tværnational læring i andre medlemsstater

Øget **mobilitet inden for uddannelse** indgår som et centralt led i arbejdsprogrammet for "Education & Training 2010". Mobilitetsgruppen, som Kommissionen nedsatte for at fremskynde mobilitetsspørgsmålene inden for denne proces, fremsatte en første række politiske henstillinger, som fokuserer på de tre mest relevante spørgsmål: adgang til mobilitet; kvalitetsmobilitet; åbne Europa for resten af verden (mobilitet fra/til EU). De omfatter forslag med henblik på: a) styrke europæisk mobilitet (navnlig inden for erhvervsuddannelse, som er mindre udbygget end mobilitet inden for videregående uddannelser); b) udfolde væsentlige bestræbelser gennem konkrete tiltag for at sikre, at vanskeligt stillede får adgang til mobilitet inden for EU; c) skabe et "kvalitetscharter" for mobilitets tiltag på europæisk plan; d) gøre uddannelse i Europa mere attraktiv ved at udarbejde en europæisk markedsføringsstrategi, der skal støtte og supplere nationale tiltag til fremme af egne uddannelser (på indeværende tidspunkt hovedsageligt videregående uddannelser) i resten af verden.

Disse henstillinger afspejles i rapporten om opfølgning af mobilitetshenstillingen og aktionsplanen for mobilitet i Det Europæiske Fællesskab for studerende, personer under uddannelse, volontører, undervisere og erhvervs lærere³¹, som udarbejdes sideløbende med denne meddelelse.

Større og bedre mobilitet med henblik på læring bliver en politisk og strategisk prioritet for den **fremtidige udvikling af EU's uddannelses- og ungdomsprogrammer** efter 2006 (når de nuværende programmer udløber). Forslaget om de nye programmer for perioden 2007-2013 forventes at blive forelagt for Europa-Parlamentet og Rådet i begyndelsen af 2004.

Ud over foranstaltningerne på uddannelsesområdet blev spørgsmålet om **mobilitet for forskere** behandlet i forbindelse med gennemførelsen af Kommissionens meddelelse - En mobilitetsstrategi for det europæiske forskningsrum³². Der er gjort følgende fremskridt: Forskernes mobilitetsportal³³ har været online siden juli 2003, og i begyndelsen af 2004 lanceres det europæiske netværk af mobilitetscentre for forskere (ERA-MORE). I begyndelsen af 2004 vil der blive vedtaget et forslag til direktiv og en aktionsplan om indrejse og ophold for tredjelandsforskere med henblik på at lette indrejse og mobilitet for tredjelandsforskere. Derudover behandles spørgsmålet om mobilitet for forskere i meddelelsen - Forskere i det europæiske forskningsrum: et fag, mange muligheder³⁴.

³¹ KOM(2003) 21.

³² KOM(2001) 331 endelig af 20.6.2001 og SEC(2003) 146 endelig af 4.2.2003.

³³ <http://europa.eu.int/eracareers>

³⁴ KOM(2003) 436 endelig af 18.7.2003.

18. Anerkendelse af uddannelsesmæssige kvalifikationer og kompetencer i ikke-lovregulerede erhverv

Både erhvervsmæssig og geografisk mobilitet med henblik på livslang læring fremmes ved hjælp af foranstaltningerne vedrørende gennemsigtighed, overførbare og anerkendelse af kvalifikationer og kompetencer, herunder udvikling af kvalitetssikring i erhvervsuddannelser, som led i Københavnsprocessen. Spørgsmålet om anerkendelse af kvalifikationer og kompetencer i ikke-lovregulerede erhverv er derfor behandlet under punkt 10 overfor.

19. Fjernelse af begrænsninger med hensyn til kvalifikationer i kollektive overenskomster

Arbejdsmarkedets parter har behandlet dette spørgsmål i forbindelse med rammerne for foranstaltninger med henblik på livslang udvikling af kompetencer og kvalifikationer (jf. afsnit 4 nedenfor). Sammenligning af og overensstemmelse mellem kvalifikationer indgår også som led i arbejdsmarkedsparternes sektorspecifikke dialog på europæisk niveau. Ledsageaktioner på nationalt plan omfattede drøftelser blandt arbejdsmarkedets parter om rammerne for foranstaltninger og integration af prioriteterne i kollektive overenskomster. Der skal dog flere oplysninger til for at kunne vurdere, hvilke fremskridt der er sket.

20. Udvikling af en immigrationspolitik for hele EU

Med hensyn til **immigrationspolitik** vedtog Kommissionen i juni 2003 en meddelelse om immigration, integration og beskæftigelse som svar på den henstilling, der blev fremsat af Det Europæiske Råd i Tammerfors, om at udvikle en integrationspolitik for tredjelandsstatsborgere inden for EU's overordnede immigrationspolitik. Meddelelsen vedrørte også beskæftigelsesrelaterede spørgsmål i forbindelse med immigration i overensstemmelse med henstillingerne i Lissabon-strategien og Kommissionens forårsrapport. Rådet (beskæftigelse og social- og arbejdsmarkedspolitik, sundhed og forbrugerpolitik) gav på sit møde den 20. oktober 2003 udtryk for tilfredshed med meddelelsen og understregede, at alle initiativer bør træffes inden for rammerne af Lissabon-strategien og den europæiske beskæftigelsesstrategi. Forordning nr. 859/2003 om udvidelse af bestemmelserne i forordning nr. 1408/71 til at omfatte tredjelandsstatsborgere, der opholder sig lovligt på medlemsstaternes område, trådte i kraft den 1. juni 2003. Men generelt set er der ikke gjort fremskridt med hensyn til spørgsmålet om økonomisk migration af beskæftigelsesgrunde.

1.2.3. Forbedring af oplysninger og gennemsigtighed i forbindelse med jobmuligheder

21. Oprettelse af et websted med alle oplysninger om mobilitet inden for Europa

Den europæiske portal for jobmobilitet³⁵ så dagens lys i september 2003; den er baseret på en udvidet udgave af det nuværende Eures-websted med bedre indhold og funktionaliteter og integrerer Ploteus-webstedet om læringsmuligheder, der blev lanceret den 5. marts 2003³⁶ (Ploteus giver adgang til informationer om almen og erhvervsfaglig uddannelse på alle niveauer i alle EU/EØS- og kandidatlande på alle EU-sprog fra netværket af nationale erhvervsvejledningscentre). Portalen for jobmobilitet har links til andre relevante websteder, herunder portalen for forskermobilitet. I 2004 iværksætter Kommissionen en undersøgelse af europæiske netværk for **information og vejledning**, der fremmer geografisk mobilitet inden for uddannelse og beskæftigelse, og det skal ske som led i forberedelserne af Europass-

³⁵ <http://europa.eu.int/eures>

³⁶ <http://www.ploteus.net>

beslutningens gennemførelse (jf. punkt 10). Undersøgelsen vil identificere områder med ensartethed og overensstemmelse og fremme synergi mellem netværkene.

22. Modernisering af Eures

Kommissionens beslutning om at opdatere driften af **Eures** blev vedtaget i december 2002³⁷, og de driftsmæssige aspekter blev fastlagt i et Eures-charter, der blev vedtaget i april 2003³⁸, og som indeholder mere detaljerede beskrivelser af aktiviteter, målsætninger for driften, kvalitetsstandarder, osv. med henblik på alle dem, der deltager i driften af Eures. En af Eures-strategiens hovedhjørnestene er at give jobsøgende adgang til alle ledige job i EU i 2005, hvilket afspejles tydeligt i beskæftigelsesretningslinje nr. 3. Denne foranstaltning skal bl.a. bygge på en ny fælles it-plattform for Eures, som skal være færdigudviklet i 2005. I samarbejde med Den Internationale Arbejdsorganisation er Kommissionen ved at undersøge nye muligheder for at tilpasse og forbedre de internationale stillingsklassifikationer (ISCO), som oprindeligt blev udarbejdet af statistiske grunde, således at de med fordel kan anvendes i jobbeskrivelser med henblik på jobformidling og vejledning.

23. Europæisk oplysningskampagne om mobilitet

I september 2003 blev der iværksat en europæisk oplysningskampagne om mobilitet, som omfattede en række målrettede sektor- og kønsspecifikke aktioner på nationalt og regionalt plan³⁹, og som faldt sammen med lanceringen af den europæiske portal for jobmobilitet.

1.2.4. Inddragelse af arbejdsmarkedets parter

Mobilitet blev inkluderet som en af **hovedprioriteterne i det fælles arbejdsprogram for 2003-2005**, og derfor blev der som opfølgning afholdt et særligt seminar om mobilitet med arbejdsmarkedets parter den 13. februar 2003 som led i den sociale dialog. Arbejdsmarkedets parter viste navnlig interesse for livslang læring (jf. også arbejdsmarkedets parternes forskellige aktiviteter under målsætning 4, 5, 9 og 21 ovenfor), tiltrækning af kvinder og unge til bestemte erhverv, erhvervskvalifikationers gennemsigtighed og overførbare, erhvervstilknyttede pensionsrettigheders overførbare, immigration og Eures-reformen. Arbejdsmarkedets parter deltager også i alle arbejdsgrupperne under ”målsætningsprocessen” på uddannelsesområdet og Københavnsprocessen på uddannelsesområdet.

Livslang læring er også et politisk område, hvor arbejdsmarkedets parter på europæisk plan spiller en særlig stor rolle, og i marts 2002 vedtog de som bidrag til gennemførelsen af Lissabon-strategien **rammerne for foranstaltninger med henblik på livslang udvikling af kompetencer og kvalifikationer**. De identificerede fire områder for prioriterede foranstaltninger: identificere og foregive behov for kompetencer og kvalifikationer; anerkende og validere kompetencer og kvalifikationer; informere, støtte og vejlede; mobilisere ressourcer. Arbejdsmarkedets parter på europæisk plan fik tilsagn fra medlemsorganisationerne om, at de ville fremme disse rammer for foranstaltninger i medlemsstaterne på alle hensigtsmæssige niveauer under hensyntagen til national praksis og sende teksten til alle interesserede parter på europæisk og nationalt niveau. De udarbejder årsrapporter om de nationale foranstaltninger, som gennemføres under de fire prioriteter, og den første rapport blev afleveret på det første sociale topmøde lige inden Det Europæiske Råd i Bruxelles i marts 2003. Heraf fremgik det, hvordan indførelsen af rammerne for

³⁷ Kommissionens beslutning 2003/8/EF - EFT L 5 af 10.1.2003, s. 16.

³⁸ EFT C 106 af 3.5.2003, s. 3.

³⁹ Nærmere oplysninger findes på den europæiske portal for jobmobilitet: <http://europa.eu.int/eures>

foranstaltninger i forskellige nationale sammenhænge har ført til debat og bidraget til drøftelserne mellem arbejdsmarkedets parter om udvikling af kompetencer og kvalifikationer og i nogle tilfælde har gjort det muligt at samle aktiviteter omkring de fire prioriteter, der blev identificeret på europæisk plan. Arbejdsmarkedets parter opfordrede også Kommissionen og Rådet til at tage hensyn til de prioriterede rammer for foranstaltninger i forbindelse med de fremtidige målsætninger for uddannelsessystemer. Bestræbelser på at fremme informationsudveksling og gensidig berigelse vil blive værdsat og forfulgt fremover i forbindelse med arbejdsmarkedsparternes flerårige arbejdsprogram. Den anden rapport om nationale foranstaltninger forventes at blive forelagt på det andet sociale topmøde i foråret 2004.

2. BIDRAG TIL DEN EUROPÆISKE BESKÆFTIGELSESSTRATEGI OG UDDANNELSESPROGRAMMET 2010

Den nye **europæiske beskæftigelsesstrategi**, som Rådet vedtog den 22. juli 2003, er blevet revideret for at tage bedre højde for det udvidede EU's behov, reagere mere effektivt på det moderne arbejdsmarkeds udfordringer og yde et større bidrag til Lissabon-strategien. Den Europæiske Socialfond har i årenes løb gjort en aktiv indsats for at støtte den europæiske beskæftigelsesstrategi, og i hovedparten af medlemsstaterne er der ydet ESF-midler til de fleste temaer under den europæiske beskæftigelsesstrategis fire oprindelige søjler. I den indeværende programmeringsperiode har ESF ændret kurs, og fra at fokusere på uddannelse er fonden nu blevet til et politisk redskab til støtte for beskæftigelsesstrategiens strategiske mål. Set under ét supplerer ESF-aktiviteterne de nationale strategier.

To centrale retningslinjer for beskæftigelsen, som Rådet vedtog i juli 2003, vedrører helt specifikt mangel på arbejdskraft og flaskehalse og tager sigte på at dække behovet for at forbedre kvalifikationsniveauet gennem livslang læring.

Med retningslinje 3 opfordres medlemsstaterne til at løse problemet med **mangel på arbejdskraft og flaskehalse i forbindelse med kvalifikationer** ved hjælp af overordnede politikker, som gennemfører alle elementerne i aktionsplanen for kvalifikationer og mobilitet fuldt ud. I retningslinjerne slås der ikke blot til lyd for at fremme erhvervmæssig mobilitet og fjerne hindringer for geografisk mobilitet ved at gennemføre aktionsplanen, men også i høj grad for at forbedre anerkendelse af kvalifikationer og kompetencer og deres gennemslagskraft samt mulighederne for at overføre socialsikrings- og pensionsrettigheder, sørge for hensigtsmæssige tilskyndelser inden for skatte- og understøttelsessystemer og tage hensyn til de arbejdsmarkedsrelaterede aspekter ved immigration. Med retningslinjen opfordres der også til at fremme gennemslagskraftige beskæftigelses- og uddannelsesmuligheder med henblik på at bidrage til effektiv jobmatching og et bestemt mål: i 2005 skal jobsøgende i hele EU have adgang til oplysninger om alle de stillinger, der opslås som ledige af medlemsstaternes arbejdsformidlinger.

Medlemsstaterne tilskyndes også til at gennemføre overordnede **strategier for livslang læring** med henblik på at udstyre alle med de kvalifikationer, der kræves af en moderne arbejdsstyrke, og reducere uoverensstemmelser mellem efterspurgte og udbudte kvalifikationer og flaskehalse på arbejdsmarkedet. Som opbakning inkluderer retningslinje 4 ("fremme af udviklingen af menneskelig kapital og livslang læring") også to specifikke mål for EU i 2010, som skal underbygge de konkrete europæiske benchmarks for forbedring af uddannelsessystemerne i Europa:

- mindst 85% af alle 22-årige i Den Europæiske Union skal have afsluttet uddannelse på gymnasieniveau
- i Den Europæiske Union skal et gennemsnit på mindst 12,5% af den voksne erhvervsaktive befolkning (25-64 år) deltage i livslang læring.

I henhold til retningslinjerne skal der også føres en politik, som tager sigte på at øge investeringerne i menneskelige ressourcer.

Med udgangspunkt i de vedtagne retningslinjer fremlagde medlemsstaterne i oktober 2003 deres nationale handlingsplaner for beskæftigelsen. Medlemsstaterne oplyser mere eller mindre detaljeret om, hvilke foranstaltninger de træffer for at fremme erhvervsmæssig og geografisk mobilitet både inden for og på tværs af landets grænser.

De fleste medlemsstater er ved at forberede sig på at øge det antal stillinger, der opslås som ledige i Eures-databasen. Men de nationale handlingsplaner indeholder ikke altid klare løfter om at opfylde retningslinjens krav om, at alle jobsøgende i EU skal adgang til oplysninger om alle de stillinger, der opslås som ledige af medlemsstaternes arbejdsformidlinger, i 2005. Af andre foranstaltninger, som navnlig er relevante for fremme af geografisk mobilitet, kan nævnes sektorspecifikke ansættelsesaktiviteter (f.eks. Østrig) og tilskyndelser til at følge uddannelse i andre dele af landet (Italien). Nogle lande (f.eks. Sverige og Tyskland) fremmer geografisk mobilitet for arbejdsløse eller arbejdstagere, som risikerer at blive arbejdsløse. De yder særlig mobilitetsstøtte og stiller større krav til arbejdsløse om at flytte til et andet område for at starte et nyt job. I Portugal og Danmark fremmer man mobilitet inden for den offentlige administration og sørger for, at reformtiltag omfatter foranstaltninger som f.eks. erhvervsuddannelse, evaluering af enkeltpersoner eller serviceydelse, omdefinering af funktioner og særlig uddannelse.

I tillæg til disse foranstaltninger, som specielt vedrører arbejdsmarkedet, koncentrerer nogle lande sig om mobilitetsprogrammer inden for almen uddannelse, forskning og erhvervsuddannelse, sprogindlæring, anerkendelse af eksamensbeviser og udvikling af nye systemer til vurdering af kvalifikationer. Sverige beretter om et særligt projekt, som tager sigte på at give personer med en universitetsuddannelse, de har erhvervet uden for Sverige, og som ikke er ansat i stillinger, der passer til deres faglige niveau, supplerende uddannelse, således at de kan besætte stillinger, som passer til deres kvalifikationsniveau, og lettere kan anvende deres viden og kvalifikationer.

Kun få medlemsstater omtaler kort overførbare socialsikrings- og pensionsrettigheder. I Irland har man for nylig indført personlige pensionsopsparingskonti (Personal Retirement Savings Accounts (PRSAs)), en billig, lettilgængelig og langsigtet personlig investeringskonto, som skal give folk adgang til en fleksibel pensionsopsparingsordning. Den nederlandske regering har til hensigt at give selvstændige erhvervsdrivende, f.eks. læger, fysioterapeuter og andre specialister på det medicinske område, mulighed for at overføre pensionsrettigheder til og fra en tvungen erhvervstilknyttet pensionsordning ved at indføre en lovfæstet rettighed.

Kun tre lande omtaler de arbejdsmarkedsmæssige aspekter ved immigration i deres nationale handlingsplaner. I Nederlandene fører man en restriktiv politik med hensyn til efterspørgselsrelateret bevægelighed for arbejdstagerne, men tidsbegrænset adgang for højt kvalificerede immigranter tillades for at afhjælpe mangel på arbejdskraft. I Portugal tager man sigte på at styre immigrationsstrømme gennem halvårlige prognoser for ledige job og aktivitetssektorer. Den svenske regering og sammenslutningen af svenske virksomheder har nedsat et udvalg vedrørende integration af indvandrere på arbejdsmarkedet.

Med hensyn til **livslang læring** tager gennemførelsen af retningslinje 4 i nogle medlemsstater form af løfter om at give flere arbejdstagere, navnlig dem med færrest kvalifikationer, adgang til erhvervsuddannelse. Belgien meddelte eksempelvis i sin nationale handlingsplan for beskæftigelsen i 2003, at landet har til hensigt at øge voksengruppens (25-64 år) deltagelse i uddannelse fra 6,5 % i 2002 til 12,5 % i 2010 (i overensstemmelse med retningslinjerne for beskæftigelsen). I Grækenland angav man en stigning fra 1,2 % i 2002 til 10 % i 2008.

Som anført i del 1 blev der i 2001 og 2002 lanceret to indbyrdes forbundne processer inden for **almen og erhvervsfaglig uddannelse**, som har tæt tilknytning til målsætningerne i aktionsplanen for kvalifikationer og mobilitet: det overordnede arbejdsprogram for uddannelsessystemernes fremtidige målsætninger ("Education & Training 2010"), som sigter mod at skabe konvergens mellem nationale politikker og EU's vigtigste mål på disse områder, og det udvidede europæiske samarbejde inden for erhvervsuddannelse, som omhandlet i "**Københavnserklæringen**". Aktiviteterne inden for rammerne af disse initiativer bidrager direkte til aktionsplanens gennemførelse. De 13 fælles europæiske målsætninger, som disse politikker forventes at være indrettet efter i 2010, omfatter målsætning 1.2. (udvikle kvalifikationer for det videnbaserede samfund), målsætning 1.3 (sikre alle adgang til ikt) og målsætning 3.4. (øge mobilitet og udveksling). Der er nedsat særlige arbejdsgrupper for disse og alle andre fælles målsætninger samt hovedaspekterne i Københavnserklæringen med henblik på at fremme deres gennemførelse. Der gøres en første status over disse koordinerede bestræbelser i Kommissionens meddelelse, der skal tjene som et udkast til en fælles rapport om "Education & Training 2010", som Kommissionen skal forelægge for Rådet i forbindelse med Det Europæiske Råds møde i foråret 2004.

3. OPFØLGNING

3.1. De områder, hvor der tydeligst er sket fremskridt

Siden aktionsplanen blev vedtaget, er det sket fremskridt på de fleste områder. De områder, hvor der tydeligst er sket fremskridt, omfatter:

- Det europæiske sygesikringskort: det er besluttet at udskifte blanket E 111 med det europæiske sygesikringskort fra 1. juni 2004 (tilskyndet på Det Europæiske Råds forårsmøde i 2003). Endvidere er der sket væsentlige fremskridt i forbindelse med drøftelserne om ændring af forordning nr. 1408/71 om koordinering af socialsikringsordninger med henblik på at lette kortets indførelse.
- Der er også gjort store fremskridt i forbindelse med drøftelserne om forslaget vedrørende forenkling og modernisering af forordning nr. 1408/71 om koordinering af socialsikringsordninger.
- Den 22. september 2003 nåede Rådet til politisk enighed om det vigtige forslag vedrørende unionsborgernes og deres familiemedlemmers ret til at færdes og opholde sig frit på medlemsstaternes område.
- Lanceringen af den europæiske portal for jobmobilitet, som kombinerer en udvidet udgave af Eures-webstedet med informationer om jobmuligheder, leve- og arbejdsvilkår og regionale arbejdsmarkedsinformationer, har i høj grad forbedret og forenklet adgangen til praktiske informationer om jobmobilitet. Det Europæiske Råd opfordrede på sit forårsmøde i Barcelona i 2002 til at oprette en sådan facilitet inden udgangen af 2003. Lanceringen af Ploteus-portal om

læringsmuligheder, som der nu også er adgang til fra den europæiske portal for jobmobilitet, har på samme måde forenklet adgangen til informationer om mobilitet med henblik på læring.

- Kommissionens vedtagelse af forslaget til en beslutning om det nye Europass er et vigtigt skridt i retning af rationalisering og strømlining af gennemsigtige redskaber og tilknyttede netværker, som giver borgerne en bedre service.
- Kommissionens meddelelse om immigration, integration og beskæftigelse er et betydeligt skridt i retning af at udvikle en afbalanceret politisk tilgang, navnlig anerkendelsen af, at alle initiativer bør træffes inden for rammerne af Lissabonstrategien og den europæiske beskæftigelsesstrategi.

3.2. De områder, hvor der kun langsomt er sket fremskridt

Den oprindelige tidsplan for gennemførelsen af åbne europæiske arbejdsmarkeder, som er tilgængeligt for alle, kunne godt have brug for at blive taget op til fornyet vurdering i lyset af den ekstra tid, der er behov for i forbindelse med nogle foranstaltningers lovgivningsmæssige proces, og ændringerne på det økonomiske område. På følgende områder sker der fremskridt langsommere end forventet:

- Forslaget til et direktiv om anerkendelse af erhvervmæssige kvalifikationer, som Kommissionen fremsatte i marts 2002, har endnu ikke været til førstebehandling (selvom Det Europæiske Råd tilskyndede til hurtig vedtagelse på forårsmødet i 2003). Rådet bør nå frem til en fælles holdning i 2004.
- Forslaget til et direktiv om betingelserne for tredjelandsstatsborgeres indrejse og ophold med henblik på beskæftigelse som lønmodtagere og udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed⁴⁰ har mødt stærk modstand i Rådets relevante arbejdsgruppe for migration. Der kan kun forventes ringe fremskridt med hensyn til indførelse af fælles regler, der skal lette tredjelandsstatsborgeres immigration af økonomiske årsager.
- Der er kun gjort ringe fremskridt med hensyn til at udvikle fælles definitioner af ikt- og e-kvalifikationer.

Selvom Rådet vedtog en resolution om kvalifikationer og mobilitet i juni 2002, er der stadig ikke gjort fremskridt i mange medlemsstater med hensyn til, at:

- udvikle kvalifikationer til det nye arbejdsmarked i forbindelse med livslang læring, navnlig ikt-kvalifikationer
- fremme effektiv adgang for voksne, både beskæftigede og jobsøgende, til efter- og videreuddannelse ved at skabe hensigtsmæssige rammer i samråd med arbejdsmarkedets parter
- sikre unge mennesker de grundlæggende færdigheder, der er relevante for arbejdsmarkedet, og som er nødvendige, for at man kan deltage i livslang uddannelse

⁴⁰ KOM(2001) 386.

- fremme initiativer, med et kraftigt uddannelseselement, som skal få arbejdstagere til at gå ud på arbejdsmarkedet, blive der og gøre fremskridt
- i givet fald at øge muligheder for overførsel af rettigheder til socialsikring, herunder pension, overalt i EU.

Det er vigtigt at blive ved med at fjerne hindringer for erhvervsmæssig og geografisk mobilitet på den måde, at medlemsstaterne vedtager hensigtsmæssige foranstaltninger i overensstemmelse med Rådets resolution, og at videregive oplysninger herom gennem de anerkendte processer.

3.3. De områder, hvor det kunne være gavnligt med yderligere tiltag

Udvikling af **menneskelig kapital** og erhvervsmæssig og geografisk mobilitet som led i denne udvikling vil fortsat være af stor betydning for **strukturfondene** generelt og for **ESF** specielt, både i forbindelse med strukturfondenes midtvejsvurdering (2003-2004) og i den næste programmeringsperiode fra 2007 og fremover. Kommissionens konklusioner på dette område vil fremgå af den tredje samhørighedsrapport, som Kommissionen skal vedtage i begyndelsen af 2004. I oktober 2003 understregede ministrene for undervisning, beskæftigelse og social- og arbejdsmarkedspolitik fra EU og tiltrædelseslandene på deres fælles møde, at det er vigtigt med et struktureret samarbejde, som kan støtte udviklingen af menneskelig kapital.

Det er almindeligt anerkendt, at de mange berørte parter, dvs. nationale, regionale og lokale offentlige organer og forvaltninger, arbejdsmarkedets parter og borgerne, i fællesskab er ansvarlige for at fremme en **tradition for livslang læring**, som er koncentreret om den enkelte. Der er generel enighed om, at staten er ansvarlig for at finansiere grundlæggende uddannelse, og at voksne, som mangler uddannelsesmæssige kvalifikationer, skal have fri adgang til grundlæggende uddannelse og efter- og videreuddannelse. Mens mange lande anerkender, at det er vigtigt med fælles ejendom for arbejdsmarkedsparterne, f.eks. i forbindelse med udarbejdelse og gennemførelse af to-vejstilgange, er det er mindre oplagt i tiltrædelses- og kandidatlandene.

Det er nødvendigt at forbedre den statistiske overvågning af livslang læring og menneskelig kapital gennem det europæiske statistiske system. Der mangler relevante sammenlignelige oplysninger om visse nøgleaspekter, f.eks. deltagelse i ikke-formel uddannelse og uformel læring eller kvalifikationsniveauet i den voksne befolkning.

Personer med et **ringe uddannelses- og kvalifikationsniveau**, ældre arbejdstagere, marginaliserede befolkningsgrupper eller dem, der bor i ugunstigt stillede områder eller randområder, samt personer med indlæringsvanskeligheder er ofte uforholdsmæssigt uvidende om de muligheder, der ligger i uddannelse. Det begrænser også deres evne til at deltage effektivt på arbejdsmarkedet. En af de grundlæggende udfordringer i fremtiden vil blive at gøre ugunstigt stillede grupper opmærksom på de fordele, der ligger i uddannelse, og at gøre systemerne mere attraktive, lettere tilgængelige og i højere grad skræddersyet til deres behov.

Når direktivet om anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer er endeligt vedtaget, vil overvejelserne omkring yderligere udvidelse af **anerkendelsen af erhvervsmæssige kvalifikationer til tredjelandstatsborgere** i almindelighed fortsætte.

Det europæiske arbejdsmarked kan ikke fungere effektivt og gnidningsløst uden en europæisk ramme, der kan fungere som en fælles reference for **anerkendelse af kvalifikationer** (som

fremhævet i meddelelsen om gennemførelsen af arbejdsprogrammet for "Education & Training 2010"). En sådan europæisk ramme bør både omfatte videregående uddannelse og erhvervsuddannelse og være baseret på de nationale rammer, som selv skal være kohærente og omfatte forskellige niveauer inden for grundlæggende uddannelse og efter- og videreuddannelse. En sådan fælles europæisk referenceramme for kvalifikationer, som både elever/studerende og arbejdsgivere kan gennemskue, og som integrerer læring på alle niveauer (almen og erhvervsfaglig læring, på gymnasieniveau og videregående niveau, af formel og ikke-formel art) er ikke alene en forudsætning for, at der kan skabes en gnidningsfri forbindelse mellem uddannelse og beskæftigelse i Europa, men også for at kunne lette livslang læring for den enkelte. Den fornødne gensidige tillid kan kun komme fra kvalitetssikringsredskaber, som er tilstrækkeligt kompatible og troværdige, således at de kan accepteres og deles af begge parter. I den forbindelse bør Europa først og fremmest prioritere den fælles ramme for kvalitetssikring til udvikling af erhvervsfaglig kvalitetsuddannelse (som led i opfølgningen af Københavnsprocessen) og oprettelse af en platform for kvalitetssikring eller godskrivning af kvalifikationer inden for videregående uddannelser (som led i Bologna-processen).

Med hensyn til **ikt-kvalifikationer** giver de nye globale indkøb og overdragelse af ikt-software- og serviceydelser til virksomheder, der benytter outsourcing, i stigende grad anledning til betænkeligheder i USA og en række EU-medlemsstater. Virksomheder med globale funktioner og markeder vil benytte sig af enhver lejlighed til at øge væksten og anvende en forhåndenværende velkvalificeret arbejdsstyrke til at skabe og levere deres produkter på globalt plan. De områder i Europa, der er mest udsat for at miste deres konkurrenceevne, er de aktører, der arbejder inden for F&U produktskabelse, hvor der er skarp konkurrence. Her er der også tale om de største konsekvenser for jobskabelse længere nede i systemet og en tæt sammenhæng med omfanget af intellektuelle ejendomsrettigheder, og følgerne for forskning og uddannelse er tabte muligheder, hvis Europa ikke kan konkurrere. Det er vigtigt at investere mere i EU's vigtigste komparative og konkurrencedygtige fordele og at gøre alt for at afdække den nuværende udvikling, således at debatten føres på grundlag af fakta. Det er afgørende at føre de berørte parter og arbejdsmarkedets parter sammen, således at de kan imødegå konsekvenserne af denne udvikling og identificere hensigtsmæssige modforanstaltninger. Traditionelle undersøgelser eller beskæftigelsesstatistikker er ikke nødvendigvis de bedste redskaber, når der skal træffes politiske beslutninger på regerings- eller virksomhedsniveau inden for dette område. Der skal nytænkning til både på lang sigt med hensyn til arbejde baseret på forskellige scenarier og på kort sigt med hensyn til overvågning ved hjælp af innovative barometre. Der skal skabes en ny form for dialog mellem erhvervsliv og regering i 2004 med henblik på at klare disse dynamiske udfordringer i forbindelse med e-handel. Det europæiske e-kvalifikationsforum vil undersøge de forskellige muligheder sin i rapport til Kommissionen, der efter planen skal offentliggøres i juni 2004.

Informationssamfundets rolle i forbindelse med udvikling af kvalifikationer, viden og kompetencer skal anerkendes og mulighederne udnyttes i praksis. I den forbindelse er det måske værd at fremhæve de nye cyber-organisationer eller rent virtuelle organisationer, som indebærer alternativer til krav om mobilitet, idet virksomhederne kan udnytte, at man er uafhængig af sted og har adgang til kvalifikationer på mange steder. Denne form for arbejdstilrettelæggelse forekommer stadig sjældent og er en ny løsning, men den vil måske vinde indpas og blive et seriøst alternativ, der kan løse problemerne med mobilitet. Ved at udvikle indikatorer til overvågning af fænomenet "virtuel mobilitet" baseret på netværkssamarbejde og videndeling vil man kunne sikre en bedre forståelse af de muligheder, der ligger heri.

BILAG

1) Erhvervsmæssig mobilitet og jobskifte

Trods mindre variationer i antallet af personer, der har skiftet job i de enkelte medlemsstater, er den samlede bevægelse af arbejdstagere på EU-plan mellem arbejdspladser og sektorer ikke øget væsentligt. Kun 15,2 % af den erhvervsaktive del af befolkningen er flyttet i de sidste 10 år af erhvervsmæssige grunde (Eurobarometer 54/feb 2001). Efterfølgende vil dette få en negativ virkning for væksten i produktiviteten (Beskæftigelsen i Europa, 2003). Mobilitet mellem sektorerne og en tilpasningsdygtig arbejdsstyrke er væsentlige elementer i en strategi for vækst i produktiviteten.

Arbejdstagernes forbliven i det samme job (%)

	Har været i det nuværende job (svar i 2000)			Har været i det nuværende job (svar i 2002)		
	mindre end	mere end		mindre end	mere end	
	1 år	1-2 år	2 år	1 år	1-2 år	2 år
A	3,78	3,2	93,0	:	:	:
B	14,8	9,8	75,4	13,2	10,0	76,8
D	15,5	10,8	73,7	15,0	10,8	74,2
DK	24,5	13,8	61,7	22,3	13,3	64,4
EL	13,0	7,7	79,3	13,4	8,6	78,0
E	23,9	11,1	64,9	22,3	11,3	66,4
FIN	23,6	9,2	67,2	21,6	10,6	67,8
F	16,9	9,9	73,2	16,3	10,7	73,0
IRL	23,9	13,5	62,5	18,5	13,0	68,5
I	12,77	8,5	78,8	12,5	8,7	78,8
L	12,4	9,0	78,6	10,2	10,0	79,8
NL	21,1	11,1	67,7	12,8	13,1	74,1
P	16,4	10,0	73,5	16,1	10,5	73,4
S	16,6	10,0	73,4	15,0	11,4	73,6
UK	20,4	12,7	66,9	20,1	13,2	66,7
EU-15	17,5	10,5	72,0	16,4	10,9	72,8

41

Kilde: Eurostat – Oversigt over arbejdsstyrken, forårstal

⁴¹ Efter senere data er der mindre forskelle i tallene for 2000 mellem handlingsplanen for kvalifikation og mobilitet og denne meddelelse.

2) Uddannelsesniveaets indvirkning på beskæftigelsesfrekvensen

Med et højere uddannelsesniveau følger en højere beskæftigelsesfrekvens. En person med et lavere uddannelsesniveau har således større risiko for at blive arbejdsløs. Forskellene i beskæftigelsesfrekvens i EU-15 er mest udtalte i den dårligst uddannede del af befolkningen, varierende mellem ca. 41 % i Belgien og ca. 67 % i Portugal. Forskellene er mindre i den højtuddannede del af befolkningen, hvor tallene varierer mellem ca. 78 % i Spanien og ca. 89 % i Portugal.

Beskæftigelsesfrekvens efter uddannelsesniveau i 2002 (alder 15-64)								
	Alle uddannelses-niveauer		Højt		Mellem		Lavt	
	Beskæftigede	Arbejdsløse	Beskæftigede	Arbejdsløse	Beskæftigede	Arbejdsløse	Beskæftigede	Arbejdsløse
A	68,2	4,9	85	1,8	72,9	4,8	48,2	8,3
B	59,7	6,9	82,8	3,5	65,7	6,6	40,8	11,3
D	65,4	8,6	83	4,3	69,8	8,7	43,6	13,5
DK	76,4	4,3	87	3,7	80,6	3,6	60,4	6,7
EL	56,9	9,8	79,8	6,8	55,6	12,8	49,2	8,5
FIN	69,1	10,5	85,5	4,1	72,8	10,4	48,9	19,1
F	62,9	8,7	79,2	5,5	69,8	7,7	46,6	13
IRL	65	4,3	84,8	2,3	71,2	3,8	48,1	7
I	55,4	9,3	81,8	5,6	64,8	8,8	45,3	10,8
L	63,6	2,6	83,6	(1,7)	69,1	(1,5)	50,8	4,7
NL	74,5	2,6	86,8	1,7	79,8	2,1	61,7	3,7
P	68,6	4,8	88,6	4	64,7	5,3	67,3	4,8
S	74	5	86,2	2,7	79,6	4,8	58,2	8,1
UK	71,5	5,1	87,3	2,6	77,3	5	50,9	10,1
EU-15	64,2	7,7	82,8	4,6	70,5	7,3	49,4	10,8

Kilde: Eurostat – Oversigt over arbejdsstyrken, forårstal

Bemærk:

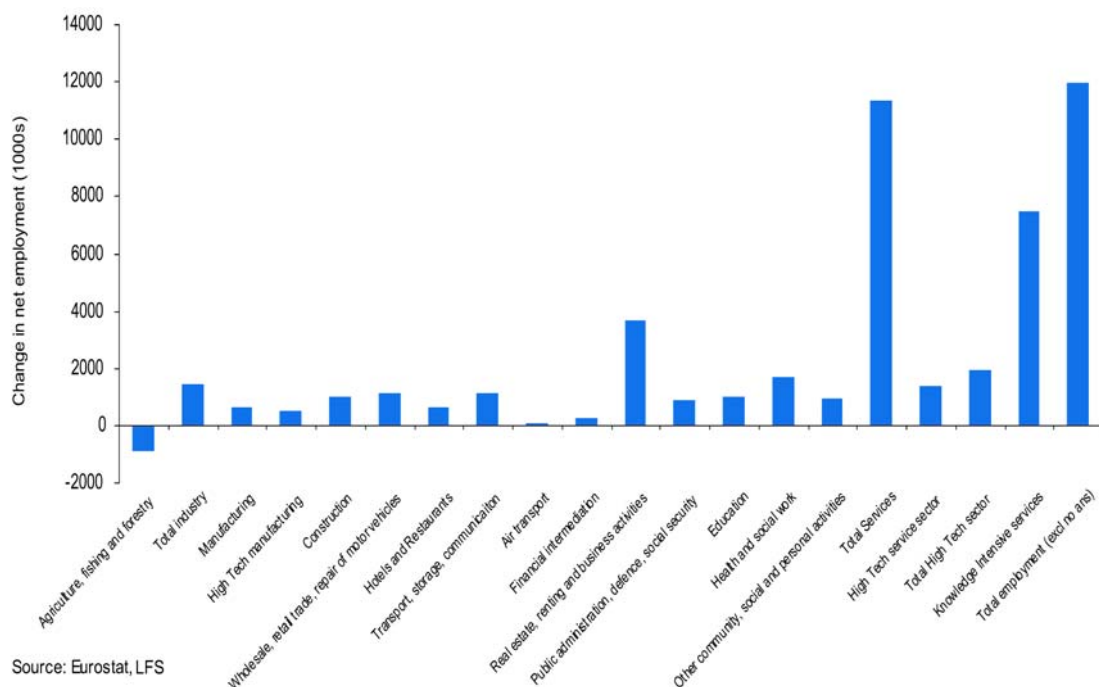
- Tallene i parentes er muligvis ikke repræsentative pga. et begrænset antal svar.
- Et uddannelsesniveau defineres som "højt", hvis den pågældende har afsluttet en lang, videregående uddannelse, som "mellem" efter afsluttet sekundærtrin og som "lavt" ved lavere uddannelse. Statistikkerne vedrørende beskæftigelse og arbejdsløshed i kolonnen "alle uddannelsesniveauer" er beregnet på grundlag af de svar i oversigten over arbejdsstyrken, der indeholder angivelse af uddannelsesniveau. Da sådanne angivelser ikke altid foreligger, kan der være forskelle i forhold til statistikker på grundlag af samtlige svar.

3) Vækst i beskæftigelsen i videnbaserede sektorer

Arbejdsmarkedet har til enhver tid bestemte ønsker. Intensiteten i den erhvervsmæssige mobilitet mellem forskellige industrier afspejler forsøget på at opfylde disse ønsker. De relativt små tal for den samlede beskæftigelse for Frankrig, Belgien og UK tyder på, at der ikke skete væsentlige ændringer i beskæftigelsens sammensætning. Irland, Italien og Luxembourg derimod fik ændret deres beskæftigelsesstruktur med mere end 10 %. I den videnbaserede sektor foregik den mest påfaldende mobilitet ind i denne sektor i Østrig, Finland og Luxembourg med mindst 15 %. Derfor er mobiliteten inden for medlemsstaternes beskæftigelsesstrukturer efter uddannelsesniveau mindre for arbejdstagere med korte eller mellemlange uddannelser end for arbejdstagere med videregående uddannelser.

Omfanget af ændringer af beskæftigelsesstrukturen efter uddannelsesniveau

Chart 35- Change in EU 15 Employment between 1997 and 2002 by Sector



4) Uddannelsesniveauer

Andelen af personer i aldersgruppen 25-64 år, som har fuldført en uddannelse på sekundærtrinnet, steg med næsten 7 % i perioden 1997-2002. Uddannelsesniveaet for befolkningen i den erhvervsaktive alder er således blevet forbedret, især i Danmark, Tyskland, Sverige og UK. Uddannelsesniveaet for Europa ligger dog stadig under 80 %, hvilket skal ses i forhold til, at Canada, USA, New Zealand, Sydkorea og Japan alle ligger over 80 %. (Kommissionen, GD Uddannelse og Kultur (EAC), 2003).

Den procentuelle andel af personer, der mindst har fuldført en uddannelse på sekundærtrinnet, efter aldersgrupper (2002)					
	25-34	35-44	45-54	55-64	I alt (25-64)
A	85,2	82,8	74,6	66,9	78,2
B	76,1	65,3	53,9	40,6	60,3
D	84,9	85,6	83,9	76,8	83
DK	85,2	80,7	80,4	72,4	80
EL	74,2	61	44,9	28,9	52,7
E	58,9	46,1	31,4	17,8	41,6
FIN	87,6	84,4	71,8	52,8	74,7
F	78,5	67,5	58,8	46,4	64,1
IRL	77	65,1	50,6	36,8	60,3
I	59,7	49,6	38,8	23,5	44,3
L	68,4	64,4	58,3	50,8	61,6
NL	77,3	71,9	62,8	54,1	67,6
P	35,3	20,1	14,6	8	20,6
S	91,5	87,1	78,9	66,8	81,4
UK	89,5	86,3	77,3	67,1	81,7
EU-15	74,7	69,2	60,8	49,6	64,6

Kilde: Eurostat – Oversigt over arbejdsstyrken, forårstal

Bemærk: herunder "GSCE"-niveauer i UK

5) Personer, der har forladt skolen i utide

Andelen af personer, der har forladt skolen i utide, faldt støt med 2 % fra 1999 til 2002 (Eurostat, Oversigt over arbejdsstyrken). Unge er i dag længere under uddannelse, hvilket styrker deres muligheder for at få fodfæste på arbejdsmarkedet i fremtiden. Efter de kriterier, Rådet fastsatte i maj 2003 skal den andel af aldersgruppen 18-24 år, der kun har uddannelse på det lavere sekundærtrin, og som ikke er under uddannelse eller erhvervsuddannelse, falde med 10 % (Kommissionen, GD Uddannelse og Kultur (EAC), 2003). I øjeblikket har kun 73,8 % af de unge i aldersgruppen 20-24 år fuldført en uddannelse på det øvre sekundærtrin, hvilket er 11 % under det fastsatte mål (Kommissionen, EAC 2003).

Procentdel af aldersgruppen 18-24 år, der kun har fuldført en uddannelse på det lavere sekundærtrin (ISCED-kategori 2) eller mindre, og som ikke er under uddannelse eller erhvervsuddannelse			
	2000	2001	2002
A	10,2	10,2	9,5
B	12,5	13,6	12,4
D	14,9	12,5	12,6
DK	11,6	8,8	8,44
EL	17,1	16,5	16,1
E	28,8	28,6	29
FIN	8,9	10,3	9,9
F	13,3	13,5	13,4
IRL	:	:	14,7
I	25,3	26,4	24,3
L	16,8	18,1	17
NL	15,5	15,3	15
P	42,9	44,3	45,5
S	7,7	10,5	10,4
UK	18,3	17,6	17,7
EU-15	19,4	18,9	18,5

Kilde: Eurostat – Oversigt over arbejdsstyrken, forårstal

Bemærk:

- **Afbrydelse i 2000 for Portugal og Finland, i 2001 for Sverige.**
- **De franske data kan ikke sammenlignes med de andre landes, da referenceperioderne er forskellige (en uge før undersøgelsen).**
- **I Danmark og Luxembourg skyldes de store udsving i tid til dels, at undersøgelsens grundlag er meget begrænset.**
- **Der er foretaget et skøn for EU-15 på grundlag af tilgængelige data for de enkelte lande (2000-2001).**

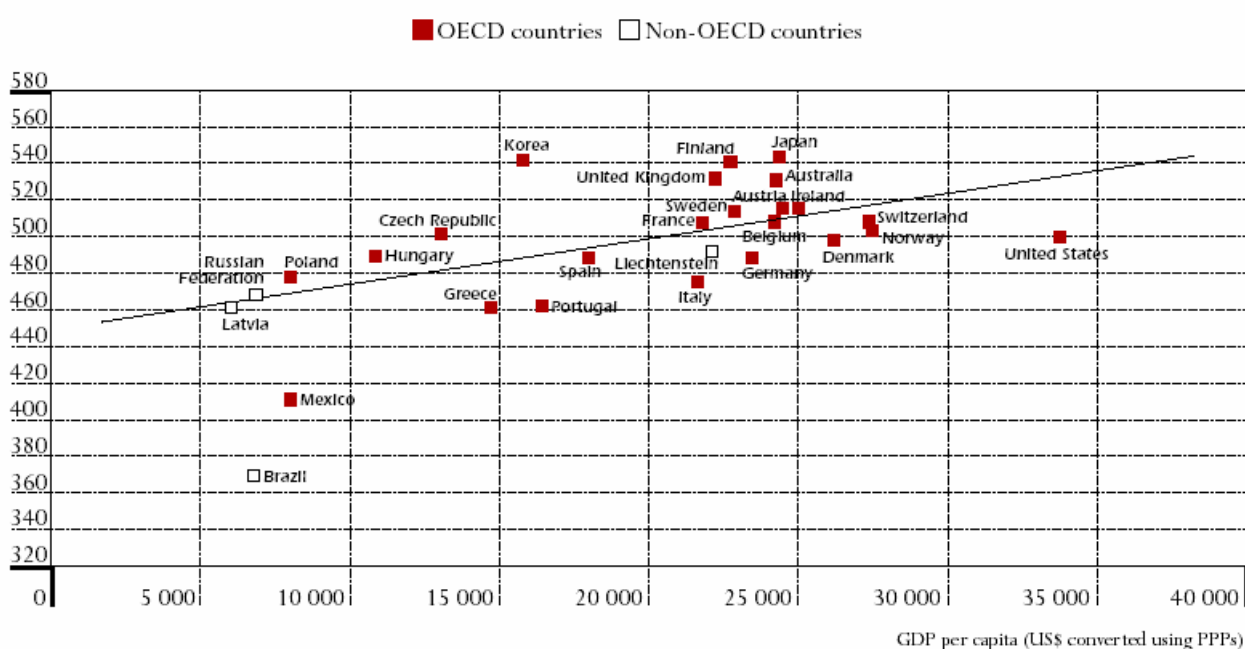
6) Grundlæggende færdigheder

For at søge og finde beskæftigelse og dermed sikre sin sociale integration har en person behov for et fundament af grundlæggende færdigheder og viden. I den tjenesteydelsesorienterede økonomi i EU, som i stigende grad er videnbaseret, er det af hensyn til konkurrenceevnen på arbejdsmarkedet nødvendigt, at personen til stadighed bygger videre på og ajourfører disse grundlæggende færdigheder og kvalifikationer for at forbedre sin position på arbejdsmarkedet og sine muligheder for mobilitet.

Studenters kvalifikationer og BNP

Student performance and national income

Relationship between average performance across the combined reading, mathematical and scientific literacy scales and GDP per capita, in US\$, converted using purchasing power parities (PPPs)



Bemærk: kurven tager ikke hensyn til lande uden for OECD.

Kilde: OECD, PISA-databasen, 2001, tabel 3.6.

Præstationer på uddannelsesområdet skal ses i en økonomisk sammenhæng. Generelt kan man gå ud fra, at et højere BNP per capita ledsages af et højere niveau af læsefærdighed og matematisk og videnskabelig kunnen, hvilket er tydeligt i Østrig, Belgien og Frankrig (OECD, Programme for International Student Assessment (PISA), 2000). Men lande som Finland og Tjekkiet klarede sig bedre i PISA-undersøgelsen, end man ville have forventet på grundlag af deres BNP per capita.

Lande med et lavere præstationsniveau, end man ville have forventet ud fra deres BNP per capita, var Grækenland, Portugal, Tyskland og Danmark. Set i sammenhæng med udvidelsen klarede tiltrædelseslandene undersøgelsen bedre end de fleste medlemsstater.

7) Voksne arbejdstageres deltagelse i erhvervsuddannelse

Siden 1997 er voksnes deltagelse i erhvervsuddannelse i hele EU steget med 2,8 % og nåede dermed op på 8,5 % i 2002. Det er fastsat, at dette tal skal stige til 12,5 % frem til 2010 (Kommissionen, den europæiske beskæftigelsesstrategi, 2003). Det er nødvendigt at stille flere erhvervsuddannelsesmuligheder til rådighed, især for personer med lavt-mellemhøjt uddannelsesniveau og ældre arbejdstagere, der har behov for yderligere erhvervsuddannelse for at styrke deres position på arbejdsmarkedet. Der er forskelle i disse persongrupperes deltagelse i de enkelte medlemsstater, men generelt er der sket en stigning i deltagelsen fra 5,7 % i 1996 til 8,5 % i 2002 (EU-15) (Eurostat – Oversigt over arbejdsstyrken, 2003).

Procentdel af voksne (25-64 år), der deltager i uddannelse eller erhvervsuddannelse

	Alle		Mænd		Kvinder		Ældre (55-64)		Kortere uddannelser		Mellemlange uddannelser		Videregående uddannelser	
	2000	2002	2000	2002	2000	2002	2000	2002	2000	2002	2000	2002	2000	2002
A	8,3	7,5	9,2	7,6	7,4	7,4	2,8	1,9	2,5	1,7	8,5	7,4	17,3	15,2
B	6,8	6,5	7,6	6,8	6,0	6,3	2,2	2,8	2,4	2,5	6,8	6,8	13,7	12,0
D	5,2	5,8	5,6	6,1	4,8	5,5	1,0	1,2	1,9	2,2	5,6	6,1	7,4	8,4
DK	20,8	18,4	17,9	16,2	23,8	20,7	11,0	9,3	11,3	10,6	19,6	18,1	30,7	24,5
EL	1,1	1,2	1,1	1,2	1,1	1,1	:	:	(0,1)	:	1,9	2,1	2,0	2,2
E	5,1	5,0	4,6	4,5	5,6	5,4	0,8	0,8	1,2	1,2	9,0	8,6	13,0	11,4
FIN	19,6	18,9	17,7	16,5	21,6	21,4	8,3	8,5	8,7	8,2	18,8	18,0	30,2	28,4
F	2,8	2,7	2,6	2,4	3,1	3,0	0,4	0,4	1,0	1,0	2,3	2,3	6,9	6,1
IRL	:	7,7	:	6,5	:	8,8	:	3,0	:	3,2	:	7,1	:	15,4
I	5,5	4,6	5,5	4,5	5,4	4,7	0,9	0,7	1,7	1,0	10,3	9,1	10,0	9,0
L	4,8	7,7	5,7	8,9	3,9	6,4	:	(2,0)	(1,1)	1,9	5,6	8,9	11,4	17,6
NL	15,6	16,4	16,4	16,9	14,7	15,9	6,4	6,5	9,1	9,4	17,9	18,2	20,8	22,6
P	3,4	2,9	3,3	2,4	3,5	3,3	:	:	1,1	0,8	14,0	12,4	10,7	9,0
S	21,6	18,4	19,2	15,7	24,1	21,2	13,9	11,3	14,4	10,5	18,6	17,3	30,8	25,2
UK	21,1	22,3	17,9	18,6	24,4	26,3	12,5	14,0	7,1	7,7	20,1	21,0	34,8	35,7
EU-15	8,5	8,5	8,1	7,9	8,9	9,2	3,0	3,3	2,5	2,3	9,9	9,9	16,0	15,8

Kilde: Eurostat – Oversigt over arbejdsstyrken, forårstal

Bemærk:

- Tallene i parentes er muligvis ikke repræsentative pga. et begrænset antal svar. Anførselstegn er anvendt, når der ikke foreligger data, eller de er meget upålidelige.
- Afbrydelse i 2000 for Portugal og Finland, i 2001 for Sverige.
- De franske data kan ikke sammenlignes med de andre landes, da referenceperioderne er forskellige (en uge før undersøgelsen).
- Der er foretaget et skøn for EU-15 på grundlag af tilgængelige data for de enkelte lande (2000-2001).

8) Mangel på arbejdskraft i ikt-sektoren

En forøgelse af kvalifikationerne på det digitale område og udviklingen af færdigheder på ikt-området foregår kun langsomt. I Europa skete der kun en tilvækst i produktiviteten i ikt-producerende sektorer. Mens der skete en kraftigere vækst i Europa end i USA inden for ikt-producerende tjenesteydelser, fremstilling af produkter ved hjælp af ikt og i sektorer, hvor ikt ikke er relevant, var tilvæksten svagere inden for ikt-forbrugende tjenesteydelser og dermed i den europæiske økonomi som helhed (Beskæftigelsen i Europa, 2003). Dette viser behovet for at styrke udbredelsen af disse teknologier i hele Europa.

Trods en slækkelse af reglerne om arbejdstilladelse, som skulle lette adgangen til Europa for ikt-kvalificeret arbejdskraft fra lande uden for Den Europæiske Union, er der ikke fremkommet et internt udbud af arbejdskraft, der kan dække efterspørgslen. En nyere undersøgelse har vist, at ved udgangen af 2000 var kun 5,6 % af arbejdskraften i internet- og netværksektoren i 13 medlemsstater i EU kvinder. Der er således behov for at opmuntre denne del af den erhvervsaktive befolkning til at skaffe sig uddannelse og kvalifikationer på disse områder, så den kan bidrage til at mindske den nuværende mangel på arbejdskraft i denne sektor.

Mangelen på kvalificeret arbejdskraft synes ikke længere at være et alvorligt problem for ikt-sektoren, hvorimod andre aspekter har fået større betydning. Ikt-sektorens cykliske natur og dens nuværende økonomiske stagnation har forståeligt nok givet anledning til et tab af tillid. Afskedigelser har haft en signalvirkning fra arbejdsmarkedet til de unge, der overvejer deres fremtidige løbebane, som allerede har medført et fald i antallet af ansøgninger om at deltage i ikt-studierne. Der kan forventes større kvalitative ændringer, og debatten går nu fra de rent tekniske ikt-færdigheder i retning af en bredere definition af e-færdigheder, herunder ikt, e-handel og såkaldt "bløde" færdigheder.

9) Demographisk udvikling: ændringer i den erhvervsaktive befolkning og dens sammensætning efter aldersgrupper

Det fremgår af de demografiske tendenser, at arbejdsstyrkens sammensætning vil ændre sig. Der vil blive færre unge arbejdstagere, mens antallet af ældre vil vokse.

Befolkningsandel efter aldersgrupper

Country or area	2000			2050			Annual population growth (%) in selected periods: 1995-2050					
	Population Share by Age Groups			Population Share by Age Groups								
	0-14	15-59	60+	0-14	15-59	60+	95-00	00-05	10-15	20-25	45-50	
World	30,0	60,0	10,0	21,0	58,0	21,1	1,35	1,23	1,09	0,92	0,47	
Developed Countries												
EU-15	Austria	16,6	62,6	20,7	11,6	47,4	41,0	0,08	-0,10	-0,27	-0,34	-0,83
	Belgium	17,3	60,6	22,1	14,2	50,3	35,5	0,22	0,09	-0,05	-0,08	-0,33
	Denmark	18,3	61,8	20,0	15,2	53,0	31,8	0,35	0,16	-0,01	-0,02	-0,30
	Finland	18,0	62,0	19,9	15,0	50,6	34,4	0,25	0,07	-0,03	-0,10	-0,39
	France	18,7	60,7	20,5	16,0	51,3	32,7	0,37	0,36	0,22	0,11	-0,16
	Germany	15,5	61,2	23,2	12,4	49,5	38,1	0,09	-0,04	-0,17	-0,24	-0,52
	Greece	15,1	61,5	23,4	13,1	46,2	40,7	0,30	0,04	-0,20	-0,34	-0,61
	Ireland	21,6	63,2	15,2	19,1	53,3	27,6	1,05	0,96	0,97	0,65	0,40
	Italy	14,3	61,7	24,1	11,5	46,2	42,3	0,08	-0,13	-0,41	-0,56	-0,98
	Luxembourg	18,7	62,0	19,4	17,7	57,1	25,2	1,28	1,20	1,09	1,05	0,79
	Netherlands	18,3	63,4	18,3	14,7	52,5	32,8	0,52	0,35	0,13	0,08	-0,29
	Portugal	16,7	62,5	20,8	14,4	49,9	35,7	0,20	0,13	-0,10	-0,22	-0,50
	Spain	14,7	63,5	21,8	11,4	44,5	44,1	0,09	-0,02	-0,28	-0,46	-0,95
	Sweden	18,2	59,4	22,4	14,0	48,3	37,7	0,03	-0,13	-0,18	-0,12	-0,37
	United Kingdom	19,0	60,4	20,6	15,0	51,1	34,0	0,27	0,18	0,10	0,10	-0,25
<i>EU-15 Average</i>	17,4	61,8	20,8	14,3	50,1	35,6	0,35	0,21	0,05	-0,03	-0,35	
<i>Others</i>												
Canada	19,1	64,2	16,7	16,3	53,2	30,5	0,93	0,80	0,71	0,62	0,30	
Japan	14,7	62,1	3,2	12,5	45,2	42,3	0,26	0,14	-0,11	-0,35	-0,59	
USA	21,7	62,1	16,1	18,5	54,6	26,9	1,05	0,89	0,81	0,74	0,47	
<i>Others' Average</i>	18,5	62,8	18,7	15,8	51,0	33,2	0,75	0,61	0,47	0,34	0,06	

Kilde: UN Population Division, 2002, in World Annual World Bank Conference on Development Economics, 2002⁴².

Mens 1 ud af 10 personer i verden er ældre end 60 år i dag, forventes dette forhold at forskyde sig til 1 ud af 5 i 2050 og 1 ud af 3 i 2150 (Annual World Bank Conference on Development Economics, 2002). Hvis disse forudsigelser holder stik, vil arbejdsstyrken i de næste tiår ikke alene blive mere heterogen. Befolkningernes alderspyramider vil blive mere forskellige på grund af den forskellige aldring i industri- og udviklingslandene.

⁴²

Der kan være mindre variationer mellem tallene fra Eurostat og dataene fra FN.

10) Den geografiske mobilitets omfang

Stigningen i den geografiske mobilitet er lav. Den voksede fra 1,45 % i 1998 til 1,50 % i 2001. Europæiske arbejdstagere er således i vidt omfang ubevægelige.

Procentdel af tilflyttede arbejdstagere (15-46 år) fra en anden region i medlemsstaten eller fra en anden medlemsstat i et år						
	Alle 15-64 år		Mænd		Kvinder	
	1998	2001	1998	2001	1998	2001
A	5,46	:	5,24	6,06	5,74	5,79
B	1,22	1,08	1,14	0,74	1,34	1,89
D	1,25	1,45	1,27	1,50	1,23	1,38
DK	0,43	0,40	0,49	0,26	0,38	0,60
EL	0,58	0,24	0,62	0,27	0,39	0,20
E	0,18	0,48	0,18	0,50	0,20	0,44
FIN	1,48	1,35	1,69	1,26	1,25	1,45
F	1,77	2,03	1,86	2,15	1,59	1,88
IRL	:	:	:	:	:	:
I	1,78	0,71	1,86	0,83	1,64	0,50
L	1,18	0,90	1,03	1,04	1,43	0,70
NL	2,01	:	1,79	:	2,30	:
P	1,29	1,35	1,31	1,36	1,25	1,33
S	1,03	2,15	1,04	2,21	1,03	2,08
UK	:	2,36	:	2,40	:	2,32
EU - 15	1,45	1,50	1,46	1,51	1,43	1,47

Kilde: Eurostat – Oversigt over arbejdsstyrken, forårstal

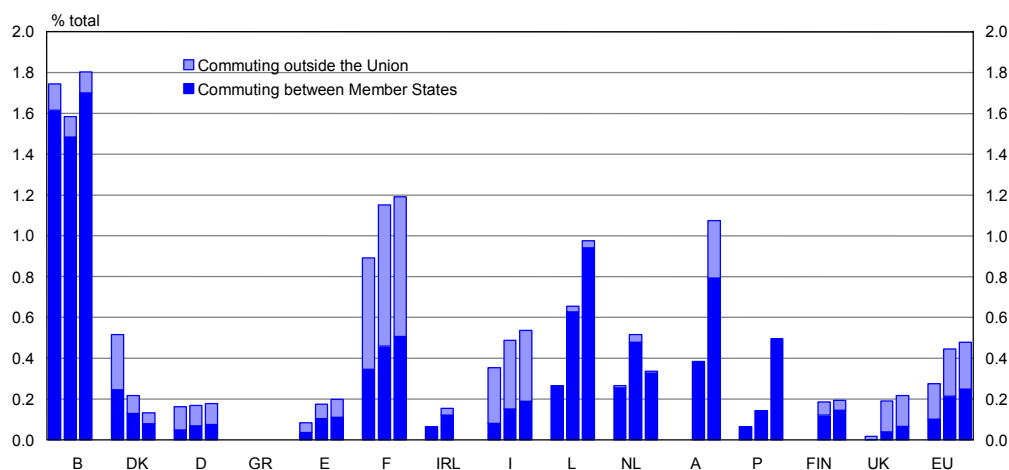
11) Pendlermobilitet

Mens de fleste europæere ikke er geografisk mobile (kun 0,1 % flyttede deres officielle bopæl mellem to europæiske lande i 2000 (Oversigt over arbejdsstyrken, Eurostat)), indgår de dog i mere fleksible former for beskæftigelsesmobilitet og pendler således i grænseområder eller over lange afstande og flytter midlertidigt. Pendling mellem medlemsstaterne og mellem dem og lande uden for Unionen har været konstant tiltagende siden 1996. Størstedelen af tilvæksten skal tilskrives pendling mellem medlemsstaterne snarere end mellem Unionen og de omkringliggende lande (dette gælder for 14 medlemsstater med Sverige som eneste undtagelse) (Kommissionen, GD Beskæftigelse, Sociale Anliggender og Arbejdsmarkedsforhold (EMPL), 2002). Omkring Belgien, Luxembourg og Østrig foregår der en livlig pendleraktivitet med andre medlemsstater. De fleste af pendlerne er mænd.

Nabolandene og de geografiske forhold er de faktorer, der almindeligvis anses for at være bestemmende for, om det kan lade sig gøre at pendle. Dette er særlig tydeligt i Belgien, hvor lidt under 2 % af den erhvervsaktive befolkning i 2000 arbejdede i et andet land i Unionen, f.eks. i Frankrig eller Luxembourg. I Frankrig, hvor den tilsvarende andel var lidt over 1 %, arbejdede mange i Schweiz. I Finland og UK er pendleraktivitet i sammenligning hermed af meget begrænset omfang, hovedsagelig pga. disse landes geografiske placering. I modstrid med de faktorer, der synes at fremme eller forhindre pendling, har Nederlandene og Tyskland, hvis geografiske placering kan sammenlignes med Frankrigs og Belgiens, en ret begrænset pendleraktivitet. Dette tyder på, at der i de forskellige lande er en forskellig holdning til det at pendle til et andet land (Kommissionen, GD EMPL, 2002).

Forholdet mellem antallet af erhvervspendlere i 1992, 1996 og 2000

Proportion of employed commuting abroad, 1992, 1996 and 2000



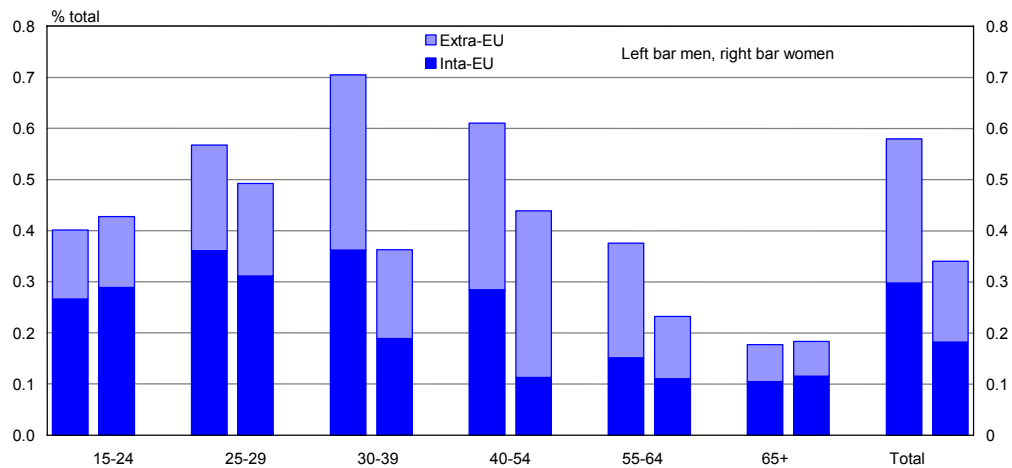
Mobility and Migration Update, 2001/0082, GD EMPL, A1, 2002 (Studies Management and Research Tool (SMART)).

Mens der blandt indvandrere er en høj koncentration af unge, synes tendensen at være, at pendlere snarere er mellem 30 og 50 år, og at der hovedsagelig er tale om mænd. I aldersgruppen 30-39 år pendlede 0,7 % af mændene til arbejde i udlandet og i aldersgruppen 40-54 år 0,6 %, men i aldersgruppen under 25 år kun 0,4 % og i aldersgruppen over 55 år en anelse mindre.

I gennemsnit pendlede ca. ½ % af arbejdstagerne i EU til arbejde i et andet land i 2000, halvdelen til en anden medlemsstat, og halvdelen til et land uden for EU, de fleste til Schweiz (Kommissionen, GD EMPL, 2002).

Mandlige og kvindelige pendlere inden for og uden for EU, 1999/2000

Men and women by age group commuting intra-EU and extra-EU in the Union, 1999/2000



Extra-EU = pendling uden for EU

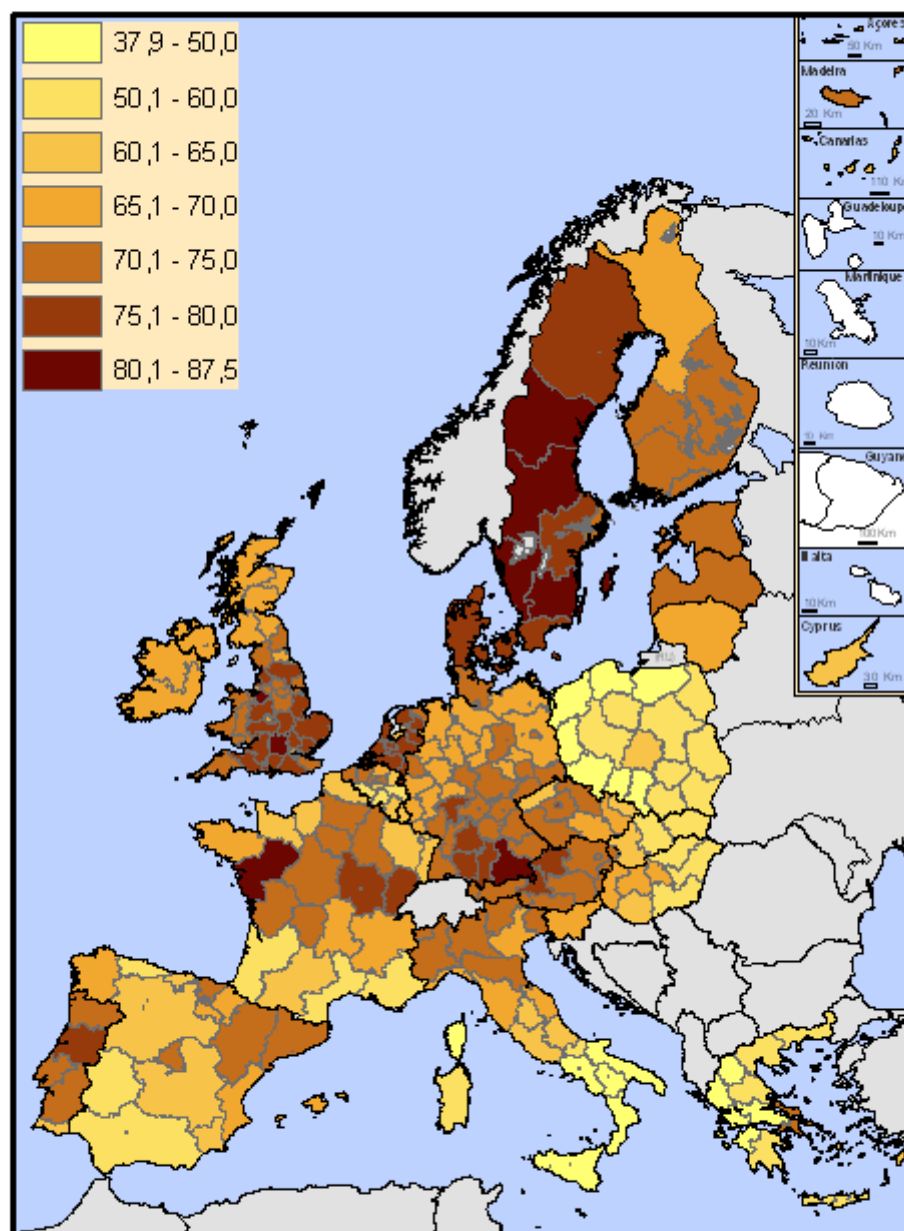
Intra-EU = pendling inden for EU

Mobility and Migration Update, 2001/0082, GD EMPL, A1, 2002 (Studies Management and Research Tool (SMART))

12) Regioner med høj beskæftigelse og stort behov for kvalifikationer i EU 25

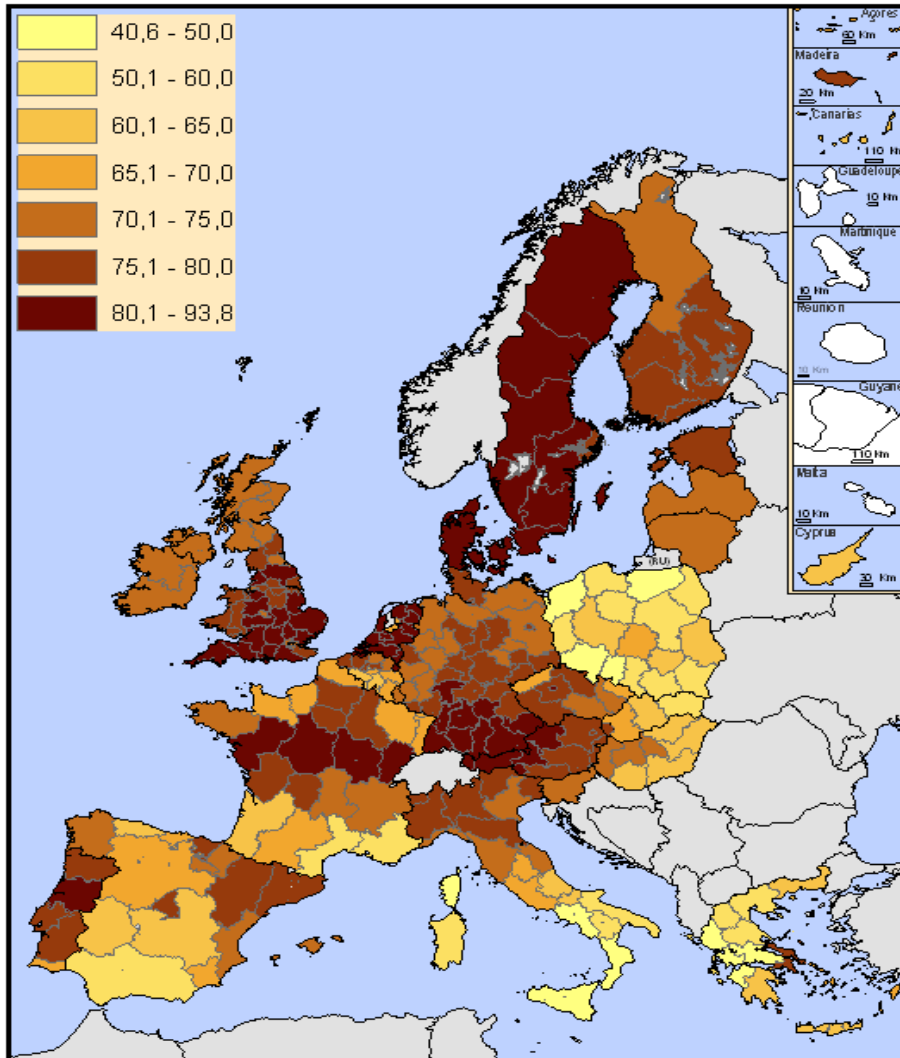
De følgende kort viser (på grundlag af en formodet årlig vækst i beskæftigelsen på 1 hhv. 2 % fra 2003), hvilke regioner der forventes at have den højeste beskæftigelse frem til 2010 og derfor må forventes at få størst mangel på kvalificeret arbejdskraft: det sydlige UK, Danmark, Sverige, Nederlandene, dele af Midtfrankrig, Sydtyskland, det vestlige Østrig og den midterste del af Portugal.

Employment rate in 2010 with 1 % annual growth of employment*



Source : Eurostat LFS and 2000 Demographic Projections (Baseline scenario)
 Demographic projections for CY, EE, LV, LT, SI : UN World Population Prospects, 2002 Revision (Medium Variant).
 Regional demographic projections for CZ, HU, PL, SK : Commission services.
 * Employment in all regions starting from LFS Spring 2003, except B, D, L and A starting from LFS Spring 2002.
 All at Nuts 2 level, except at Nuts1 : Berlin DE3, Sachsen DED, London UKI, Wales UKL, Scotland UKM
 Cornwall, Isle of Scilly UKK3 and Devon UKK4 are aggregated

Employment rate in 2010 with 2 % annual growth of employment



Source : Eurostat LFS and 2000 Demographic Projections (Baseline scenario)
 Demographic projections for CY, EE, LV, LT, SI : UN World Population Prospects, 2002 Revision (Medium Variant).
 Regional demographic projections for CZ, HU, PL, SK : Commission services.
 * Employment in all regions starting from LFS Spring 2003, except B, D, L and A starting from LFS Spring 2002.
 All at Nuts 2 level, except at Nuts1 : Berlin DE3, Sachsen DED, London UKI, Wales UKL, Scotland UKM
 Cornwall, Isle of Scilly UKK3 and Devon UKK4 are aggregated

13) Indlæring af fremmedsprog

Det har i mange år været Fællesskabets mål at fremme indlæringen af fremmedsprog sideløbende med modersmålet (Kommissionen, EAC, 2003). Kendskab til flere sprog er en af de vigtigste kvalifikationer, der er behov for i det videnbaserede samfund i Europa.

Der er forskel på, hvor godt de forskellige aldersgrupper behersker fremmedsprog. Der er flere, der kan fremmedsprog i aldersgruppen 15-24 år, end der er i aldersgruppen 25-39 år, som igen er bedre end aldersgruppen 40-54 år. Blandt virksomhedsledere taler 67 % fremmedsprog, mens kun 17 % af pensionisterne og 27 % af de hjemmegående kvinder eller mænd har sådanne færdigheder (Eurydice/Eurostat).

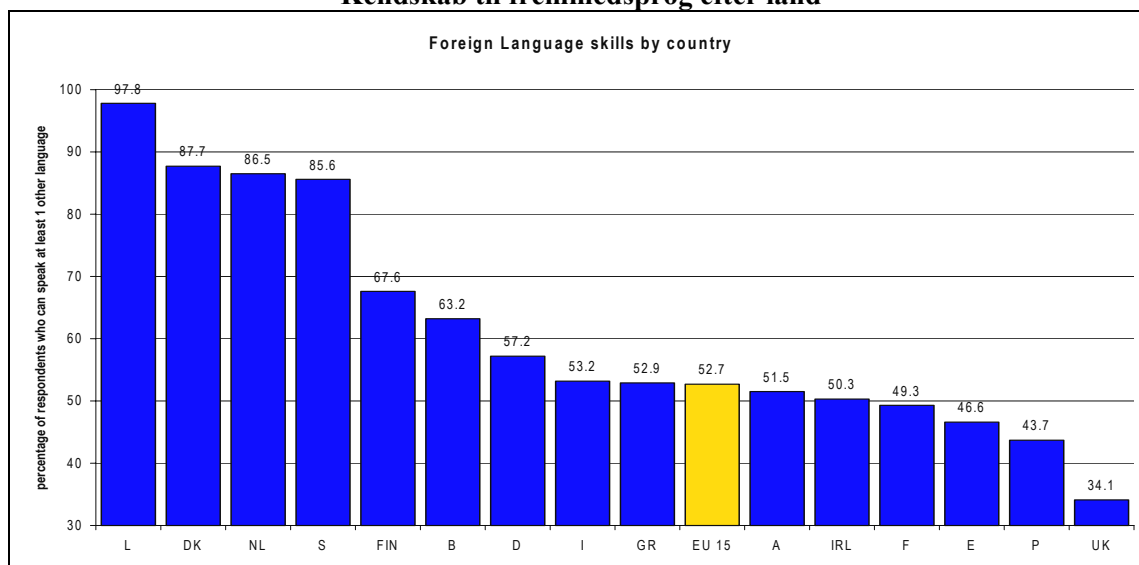
	Procentdel, der taler sproget som modersmål eller fremmedsprog	Procentdel, der taler det som modersmål	Procentdel, der taler det som fremmedsprog
Engelsk EN	56,4	15,9	40,5
Fransk FR	35,2	16,0	19,2
Tysk DE	33,6	23,3	10,3
Italiensk IT	19,0	16,0	3
Spansk ES	17,1	10,5	6,6
Nederlandsk NL	6,5	5,5	1
Græsk GR	3,4	2,9	0,5
Portugisisk PO	3,3	2,8	0,5
Svensk SV	3,3	2,3	1
Dansk DK	1,9	1,5	0,4
Finsk FIN	1,5	1,4	0,1
Gælisk/Irsk	0,6	0,2	0,4
Luxembourgsk LU	0,2	0,1	0,1

Eurobarometer 54 "Europæere og sprog" 2001

Dette er de fremmedsprog, europæerne taler: 41 % taler engelsk, 19 % taler fransk, 10 % taler tysk, 7 % taler spansk, og 3 % taler italiensk. Intet andet sprog når op på 1 %. (Kommissionen, EAC, 2003).

Der er også geografiske forskelle i sprogkundskaberne. I Det Forenede Kongerige taler 66 % således kun et sprog, mens denne gruppe i Danmark, Sverige og Nederlandene kun er på 13 %, og i gennemsnit for EU-15 på 47 %.

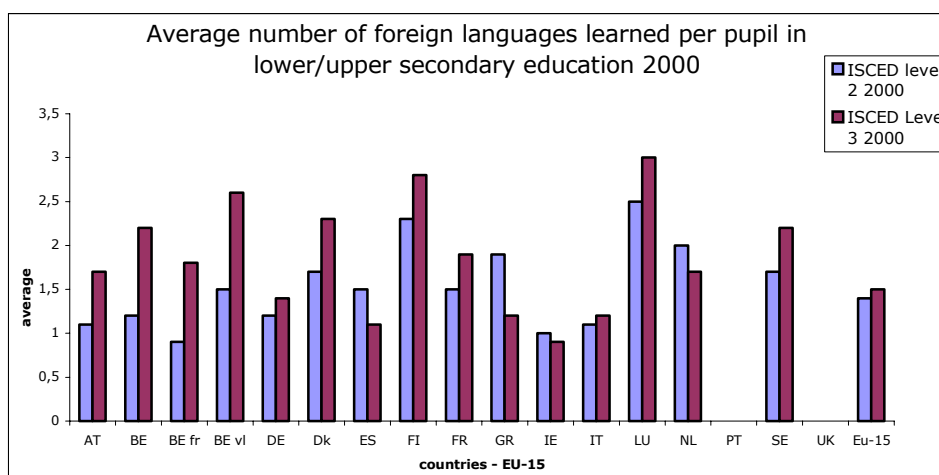
Kendskab til fremmedsprog efter land



(Kommissionen, EAC, 2003) (Eurobarometer 54 "Europæere og sprog" 2001)

I gennemsnit lærer 42 % af eleverne i grundskolen og 90 % af eleverne på sekundærtrinnet engelsk. Engelsk er pligtfag i 7 (plus UK og Irland) af de 15 medlemsstater. Som første fremmedsprog vælges fransk fortrinsvis i medlemsstaterne (3 % af eleverne i grundskolen og 24 % af eleverne på sekundærtrinnet lærer fransk), mens tysk i vidt omfang vælges i tiltrædelseslandene (12 % af eleverne i grundskolen og 30 % af eleverne på sekundærtrinnet lærer tysk) (Kommissionen, EAC, 2003).

Gennemsnitligt antal fremmedsprog, der læres pr. elev på lavt/højt sekundærtrin i 2000/ISCED-kategori 2/ ISCED-kategori 3



Kilde: Eurostat – uddannelsesstatistikker.

Bemærk:

Irsk, luxembourgsk og regionale sprog er ikke medtaget i statistikkerne, selv om de kan omfattes af særordninger i visse medlemsstater.

Grækenland: Data for 1999.

Finland: Det nationale sprog er talt som fremmedsprog på skoler, hvor det ikke er undervisningssprog.

Sverige: I ISCED-kategori 3, omfatter tallene kun personer, der tog eksamen i 2000.

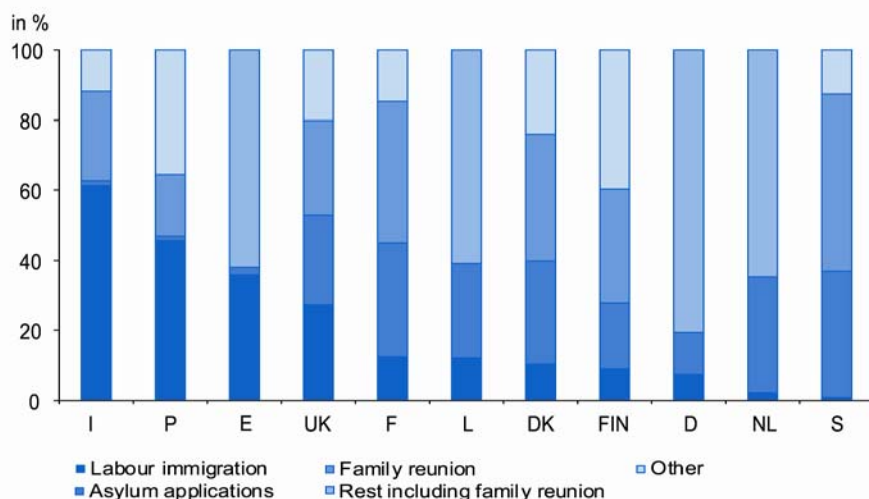
UK: Alle elever på sekundærtrinnet i England, Wales og Nordirland lærer mindst et fremmedsprog, men der findes ingen data om, hvor mange der lærer mere end et.

14) Indvandring

I Nordeuropa er familiesammenføring den hyppigste begrundelse for indvandring, der angives af 50 % i Sverige, 40 % i Frankrig, 36 % i Danmark, 33 % i Finland og 27 % i UK. I Sydeuropa er derimod beskæftigelse den hyppigste grund til legal indrejse, der angives af 61 % i Italien, 46 % i Portugal og 30 % i Spanien (Beskæftigelsen i Europa, 2003).

Indvandring af statsborgere fra tredjelande

Chart 135- Immigration from third countries by reason for entering 2000



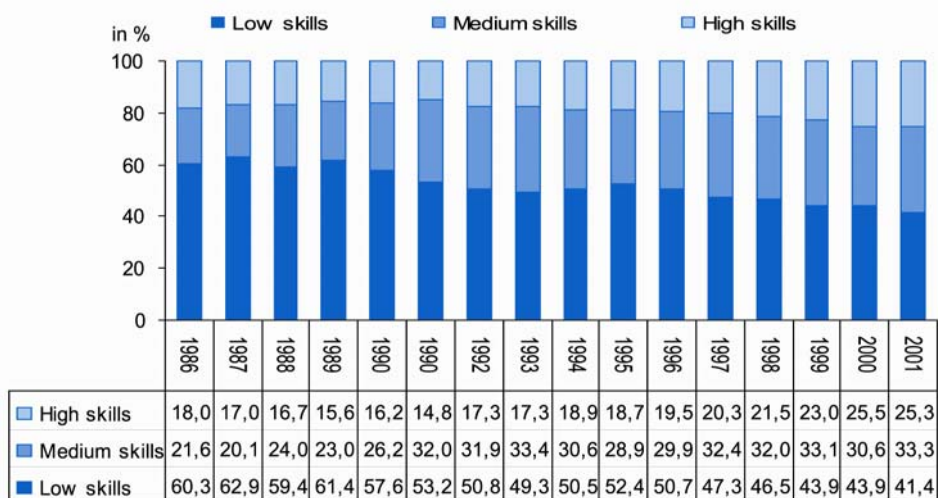
Source: OECD SOPEMI 2002, Part III; Eurostat for the number of asylum applications

Notes: labour immigration refers to the number of work permits granted. For Finland these include temporary and fixed term worker schemes. For France and Sweden these include permits given to EEA citizens. Asylum applications give the total number of applications, this may leave a number of family members unaccounted for. The number of granted asylum requests generally is far lower than the number of applications. For France, Italy, Luxembourg and Spain these are for 1999

Indvandring kan tiltrække højt uddannede statsborgere fra tredjelande, som bidrager til at fremme en mere bæredygtig økonomisk vækst. Højtuddannede arbejdstagere udgør en stadig stigende andel af indvandrerne i Europa, mens der samtidig er sket et fald på 19 % i andelen af uddannede indvandrere.

EU: indvandrerens kvalifikationer, efter ankomstår

Chart 139- EU: skills composition of non-EU national, by year arrival



Source: Eurostat, LFS, spring results