



EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 6.2.2004
KOM(2004) 66 slutlig

**MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL RÅDET,
EUROPAPARLAMENTET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA
KOMMITTÉN SAMT REGIONKOMMITTÉN**

**Rapport om genomförandet av kommissionens handlingsplan för kompetens och
rörlighet KOM(2002) 72 slutlig**

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Sammanfattning	3
Politisk bakgrund.....	5
Meddelandets syfte.....	7
1. Framsteg i genomförandet.....	8
1.1. Institutionell och politisk bakgrund	8
1.2. Åtgärder som vidtagits för att uppnå specifika mål	9
1.2.1. Öka den yrkesrelaterade rörligheten och kompetensutvecklingen.....	9
1.2.2. Underlätta den geografiska rörligheten.....	16
1.2.3. Förbättra informationen och öppenheten när det gäller arbetstillfällen	21
1.2.4. Medverkan av arbetsmarknadens parter.....	22
2. Bidrag till den europeiska sysselsättningsstrategin och till programmet ”Utbildning 2010”	23
3. Uppföljning	25
3.1. På följande områden har framstegen varit mest omfattande.....	25
3.2. På följande områden har framstegen varit minst omfattande.....	26
3.3. Områden där ytterligare åtgärder skulle vara värdefulla.....	27
BILAGA.....	29

SAMMANFATTNING

Kommissionens handlingsplan för kompetens och rörlighet från februari 2002 syftade till att skapa gynnsammare förutsättningar för mer öppna och lättillgängliga arbetsmarknader inom Europeiska unionen fram till 2005. Den årliga bedömningen av genomförandet av handlingsplanen bestod under 2003 av ett bidrag till kommissionens rapport till Europeiska rådets vårmöte. När halva handlingsplanen har genomförts, bör dock en särskild bedömning lämnas till Europeiska rådets vårmöte 2004 med en lägesbeskrivning inom alla 25 prioriterade åtgärdsområden och av de åtgärder som vidtagits till stöd för dessa.

I detta meddelande om rörlighet i det europeiska arbetslivet ges en politisk bakgrund som beskriver de utmaningar i fråga om kompetens och rörlighet som de anslutande länderna står inför. Den innehåller också en beskrivning av de sämre ekonomiska förutsättningarna under de senaste åren, som har begränsat ökningen av rörligheten mellan olika arbeten och länder. De viktigaste syftena med detta meddelande är följande: a) att beskriva de framsteg som gjorts när det gäller genomförandet av specifika delar av handlingsplanen, b) att granska bidragen till den europeiska sysselsättningsstrategin och till programmet "Utbildning 2010", c) att ange områden där framsteg har gjorts, där framstegen har varit små och där ytterligare åtgärder skulle kunna vara till nytta.

Den största delen av rapporten ägnas åt framstegen med genomförandet av handlingsplanen. Rapporten lyfter fram den institutionella och politiska bakgrunden och anger i vilken utsträckning frågor om arbetskraftens rörlighet återspeglas vid olika institutioner och i olika processer, särskilt på sysselsättnings- och utbildningsområdet. I nuvarande skede är det viktigt att undersöka i vilken utsträckning specifika åtgärder har genomförts och hur de tre huvudmålen i handlingsplanen (öka rörligheten i arbetslivet, underlätta den geografiska rörligheten och förbättra informationen) håller på att förverkligas.

När det gäller rörlighet i arbetslivet ingår rådets antagande av en rad referensvärden som ska vara uppnådda 2010 (om elever som lämnar skolan i förtid, utexaminerande inom matematik, naturvetenskap och teknik, avslutad gymnasieutbildning, 15-åringar med dålig läsförmåga samt deltagande i livslångt lärande) i de viktigaste framstegen. I dessa referensvärden ingår de nyckelmål för yrkesrelaterad rörlighet som rådet antog i riktlinjerna för sysselsättningen. Förberedelser har också gjorts av ramar för Europass för att bidra till att göra kvalifikationerna tydliga och möjliga att överföra. Framstegen har dock varit mindre när det gäller att utveckla ny kompetens och nya kvalifikationer i fråga om informations- och kommunikationsteknik (som är en viktig del av kunskapsekonomin och kunskapssamhället) och när det gäller att främja fortsatt yrkesinriktad utbildning och livslångt lärande.

I fråga om geografisk rörlighet har goda framsteg gjorts när det gäller att införa det europeiska sjukförsäkringskortet, förenkla och modernisera samordningen av rättigheter till social trygghet, öka den fria rörligheten för medborgare från länder utanför EU, öka möjligheterna att överföra pensionsrättigheter (inklusive möjligheten för företag att inrätta pensionsplaner som omfattar hela EU), lansera handlingsplanen för språkinlärning och språklig mångfald samt öka den utbildningsrelaterade rörligheten. Å andra sidan har framstegen varit blygsamma när det gäller förslaget till direktiv om att enhetliggöra erkännandet av kvalifikationer och när det gäller förslaget till direktiv om arbetsrelaterad invandring som en del av EU:s invandringspolitik.

Som en del av insatserna för att förbättra informationen och öppenheten när det gäller sysselsättningsmöjligheter var öppnandet av den europeiska portalen för rörlighet i arbetslivet tillsammans med lanseringen av informationskampanjen om rörlighet positiva åtgärder. På samma sätt har moderniseringen av Euresnätverket bidragit till att lägga grunden till en ökad rörlighet på arbetsmarknaden, särskilt genom att arbetssökande från hela EU under 2005 kommer att få tillgång till alla lediga tjänster som annonseras genom de offentliga arbetsförmedlingarna.

Arbetsmarknadens parter medverkar i större omfattning när det gäller frågan om arbetsrelaterad rörlighet till följd av att rörlighet i arbetslivet fastställdes som en av de tre viktigaste prioriteringarna i deras gemensamma arbetsprogram för 2003–2005 och genom de ramar för insatser till förmån för livslång utveckling av kompetens och kvalifikationer som de antog 2002 (som det rapporteras om vid de socialpolitiska toppmöten som hålls före Europeiska rådets vårmöten).

En kortfattad analys görs också av sambandet mellan kompetens och rörlighet dels i den europeiska sysselsättningsstrategin, dels i programmet ”Utbildning 2010”. Att frågor som gäller rörlighet fortsätter att vara betydelsefulla framgår av den ökade tonvikt som läggs vid dessa frågor i de nuvarande riktlinjerna för sysselsättningen jämfört med de tidigare riktlinjerna samt i det arbete som inletts på viktiga områden (färdigheter i kunskapssamhället, tillgång till IKT samt ökad rörlighet inom allmän och yrkesinriktad utbildning) som en del av programmet ”Utbildning 2010”.

I den sista delen av meddelandet undersöks på vilka områden goda framsteg har gjorts, områden där framstegen inte varit så bra samt på vilka ytterligare områden initiativ skulle kunna vara till nytta. Av uppgifterna i bilagan framgår att både den yrkesrelaterade och den geografiska rörligheten fortfarande är låg och att ökade insatser måste göras om arbetskraftens rörlighet på ett effektivt sätt ska kunna bidra till att de europeiska arbetsmarknaderna fungerar på ett bättre sätt under kommande år.

POLITISK BAKGRUND

Kommissionens handlingsplan för kompetens och rörlighet antogs i februari 2002¹ som ett bidrag till att förverkliga Lissabonmålen om fler och bättre arbetstillfällen, ökad social sammanhållning och ett dynamiskt kunskapsbaserat samhälle. Det övergripande målet i handlingsplanen är att se till att de europeiska arbetsmarknaderna är öppna och tillgängliga för alla. Den har två syften: För det första att garantera och förverkliga den fria rörligheten för arbetstagare, som är en grundläggande medborgerlig rättighet stadfäst i fördragen, och för det andra att bidra till att bygga upp en välutbildad, anpassbar och kompetent arbetsstyrka, vilket är nyckeln till en framtida ökning av sysselsättningen och produktiviteten. Investeringar i människor – humankapital – är en central drivkraft för ekonomisk tillväxt som bidrar till att öka den ekonomiska och sociala sammanhållningen.

De anslutande länderna står också inför utmaningen att forma en bättre utbildad och anpassbar arbetsstyrka. Deras ekonomier genomgår en snabb omstrukturering. Den nationella politiken och EU-politiken, inklusive Europeiska socialfonden, måste därför stödja utvecklingen av de mänskliga resurserna inom alla sektorer i de anslutande ländernas ekonomier och samhällen. Efter utvidgningen den 1 maj 2004 kommer den fria rörligheten för arbetstagare från de nya medlemsstaterna till övriga EU-länder att regleras enligt ett flexibelt system med övergångsperioder på upp till sju år. Även om dessa övergångsåtgärder kan komma att begränsa den geografiska rörligheten från de nya medlemsstaterna till vissa nuvarande medlemsstater, eventuellt också mellan vissa nya medlemsstaterna under några år², är dock åtgärderna i handlingsplanen även av stor betydelse för de nya medlemsstaterna. Den utsträckning i vilken de genomför dessa åtgärder efter anslutningen kommer att observeras noga.

Den sammantagna rörligheten både mellan olika arbeten och ur geografisk synpunkt var redan låg när kommissionens handlingsplan antogs i början av 2002. Sedan dess har det på grund av de allmänna ekonomiska förutsättningarna blivit ännu mer osannolikt att rörligheten främjas. Effekterna av den långa ekonomiska avmattningen har fortsatt att ge sig till känna i EU, med en ekonomisk nedgång under 2002 (BNP-tillväxten i EU var då cirka 1 %) som fortsatte under 2003 (med en förväntad tillväxt på 0,8 %). Under 2004 och 2005 förväntas en ekonomisk tillväxt på mellan 2 och 2,4 %.³ Under denna period utvecklades sysselsättningen på olika sätt i EU-medlemsstaterna, men på EU-nivå skedde ingen sysselsättningstillväxt under 2003. Sysselsättningen förväntas dock öka med 0,3 % under 2004 och med 0,8 % under 2005. En ekonomisk avmattning som leder till färre lediga arbetstillfällen kan innebära en minskad benägenhet att byta arbete, vilket därmed inverkar negativt på den totala rörligheten. En lägre andel av arbetstagarna (16,4 %) hade stannat hos samma arbetsgivare i mindre än ett år under 2002 jämfört med under 2000 (17,5 %) (se tabell 1). Detta minskar också benägenheten för aktörerna inom de sektorer som påverkats mest allvarligt av den senaste ekonomiska avmattning att investera i vissa av de åtgärder som planerats i handlingsplanen. Den senaste ekonomiska utvecklingen kan därför på kort sikt påverka genomförandet av vissa

¹ KOM(2002) 72 slutlig.

² Enligt en ny undersökning kommer övergångsperioderna i vilket fall som helst bara att skjuta upp de huvudsakliga migrationsströmmarna från de central- och östeuropeiska länderna till övriga EU-länder. De kommer inte att påverka den totala omfattningen av migrationsströmmarna eller av invandrabefolkningen på lång sikt. Se *Potential Migration from Central and Eastern Europe into the EU-15*, en uppdaterad rapport till kommissionen, GD Sysselsättning och socialpolitik, av P. Alvarez-Plata, H. Brückner, B. Siliverstovs (DIW Berlin), oktober 2003.

³ Källa: Kommissionens generaldirektorat för ekonomi och finans, höstprognos 2003.

av åtgärderna i handlingsplanen, men den förändrar inte motivet för den ursprungliga handlingsplanen. Livslångt lärande, utveckling av mänskliga resurser och rörlighet mellan olika sektorer är viktiga förutsättningar för en produktivitetsökning och därmed även viktiga för att öka den ekonomiska tillväxten och sysselsättningen.

MEDDELANDETS SYFTE

Sedan handlingsplanen antogs har många av de åtgärder som efterlystes omsatts i specifika förslag eller i antagande av lagstiftning eller liknande instrument i syfte att förverkliga målen i handlingsplanen. Syftet med detta meddelande är att lämna en lägesrapport när halva handlingsplanen har genomförts samt att beskriva de allmänna riktlinjer som fastställts både på EU-nivå och på nationell nivå med sikte på att öppna EU:s arbetsmarknader och stödja arbetskraftens rörlighet som ett politiskt mål. I meddelandet anges också de områden där framstegen har varit långsamma eller otillräckliga, samtidigt som ytterligare områden anges där fler politiska initiativ skulle kunna behövas för att genom en ökad yrkesrelaterad och geografisk rörlighet ytterligare öppna arbetsmarknaderna.

Meddelandet består av följande tre delar:

- (1) En beskrivning av de framsteg som gjorts när det gäller att genomföra specifika delar av handlingsplanen för kompetens och rörlighet.
- (2) En analys av de bidrag som lämnats till den europeiska sysselsättningsstrategin och till programmet "Utbildning 2010".
- (3) En kartläggning av områden där betydande framsteg har gjorts, där små framsteg har gjorts och där ytterligare åtgärder skulle kunna vara till nytta.

I bilagan återfinns uppgifter och tabeller som belyser hur den yrkesrelaterade och geografiska rörligheten har utvecklats sedan handlingsplanen antogs.

Såsom det skisserades i kommissionens ursprungliga handlingsplan förutsätter genomförandet av de olika åtgärderna att en rad aktörer tar ansvar och engagerar sig, vilket även rådet (sysselsättning och socialpolitik) framhöll i sin resolution om kompetens och rörlighet av den 3 juni 2002. Dessa aktörer är medlemsstaterna, kommissionen, övriga EU-institutioner, arbetsmarknadens parter och andra aktörer. Detta meddelande behandlar främst utvecklingen på europeisk nivå, men många mål kräver också engagemang från aktörer på nationell och regional nivå.

Detta meddelande behandlar i huvudsak aspekter som rör den yrkesrelaterade och geografiska rörligheten samt relevanta faktorer inom den allmänna och yrkesinriktade utbildningen. För att säkerställa komplementaritet antog kommissionen den 20 januari 2004 även en första rapport⁴ om genomförandet av den rekommendation som Europaparlamentet och rådet utfärdade i juli 2001 om rörlighet inom gemenskapen för studerande, personer som genomgår yrkesinriktad utbildning, volontärer, lärare och utbildare⁵ och den handlingsplan för rörlighet som Europeiska rådet godkände vid sitt möte i Nice i december 2000⁶.

⁴ KOM(2004)21.

⁵ EGT L 215, 9.8.2001, s. 30.

⁶ Resolution antagen av rådet och företrädarna för medlemsstaternas regeringar, församlade i rådet av den 14 december 2000 om en handlingsplan för rörlighet (2000/C 371/03), EGT C 371, 23.12.2000, s. 4.

1. FRAMSTEG I GENOMFÖRANDET

1.1. Institutionell och politisk bakgrund

När handlingsplanen antogs välkomnades den av övriga EU-institutioner. I ordförandeskapets slutsatser från Europeiska rådets möte i Barcelona i mars 2002 uppmanades rådet att vidta de åtgärder som behövs för det praktiska genomförandet av de åtgärder som föreslagits. Europeiska rådet begärde dessutom vid sitt vårmöte i Bryssel i mars 2003 att takten i handlingsplanen om kompetens och rörlighet skulle upprätthållas.

Den 10 oktober 2002 antog Europaparlamentet en omfattande resolution om kompetens och rörlighet och den 20 november 2002 antog Regionkommittén ett yttrande om kommissionens handlingsplan.

I resolutionen från rådet (sysselsättning och socialpolitik) om kompetens och rörlighet av den 3 juni 2002 uppmanades kommissionen, medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter att vidta en rad åtgärder. Rådet antog också i november 2002 en resolution om främjande av ett närmare europeiskt samarbete i fråga om yrkesutbildning⁷ med en rad prioriteringar för åtgärder i fråga om öppenhet, erkännande och kvalitet, vilka också godkändes av medlemsstaternas ministrar, EES-länderna och kandidatländerna samt av arbetsmarknadens parter på EU-nivå i Köpenhamnsförklaringen av den 30 november 2002⁸.

Det nya allmänna utbildningssamarbetet ("Utbildning 2010" om de framtida målen för de europeiska utbildningssystemen) lanserades i Stockholm i mars 2001 för att följa upp Lissabonstrategin. Det fick sin praktiska utformning i det arbetsprogram för utbildningssystemens mål som rådet och kommissionen antog den 14 februari 2002 ("Utbildning 2010"). I samarbetet ges hög prioritet åt frågan om kompetens och rörlighet i det europeiska kunskapssamhället och den europeiska kunskapsekonomin. Dessa politiska initiativ förstärkte de tidigare initiativen som inriktades på utbildningsrelaterad rörlighet, 2000 års handlingsplan för rörlighet och den rekommendation om rörlighet från 2001 som anges ovan.

I kommissionens meddelande "Att förverkliga det europeiska området för livslångt lärande"⁹, som i juni 2002 åtföljdes av rådets resolution om livslångt lärande,¹⁰ efterlystes utveckling och genomförande av nationella strategier för livslångt lärande med uppgifter om de viktigaste delarna (byggstenarna) i sådana strategier. En rad prioriteringar för åtgärder på europeisk nivå angavs, bl.a. om erkännande av kvalifikationer och kompetens och om vägledning och investeringar. I uppföljningen av Köpenhamnsförklaringen (se ovan) förs flera viktiga delar vidare från meddelandet och resolutionen om livslångt lärande, främst när det gäller särskilda krav på den yrkesinriktade utbildningen. Kommissionen antog vidare i november 2003 meddelandet "Utbildning 2010: snabba reformer krävs om Lissabonstrategin ska lyckas" som ett bidrag till den gemensamma delrapport som utbildningsrådet och kommissionen ska lägga fram vid Europeiska rådets vårmöte 2004. I detta meddelande betonas att den transnationella rörligheten inom allmän och yrkesinriktad utbildning

⁷ EGT C 13, 18.1.2003, s. 2.

⁸ Förklaring av de europeiska utbildningsministrarna och Europeiska kommissionen, som sammanträdde i Köpenhamn den 29 och 30 november 2002, om ett närmare europeiskt samarbete i fråga om yrkesutbildning. (jfr http://europa.eu.int/comm/education/copenhagen/index_en.html).

⁹ KOM(2001) 678, slutlig.

¹⁰ EGT C 163, s.1.

fortfarande är otillräcklig och den måste öka betydligt fram till 2010. I meddelandet rapporteras också om framstegen med genomförandet av 2002 års detaljerade arbetsprogram om de framtida målen för utbildningssystemen, Köpenhamnsprocessen samt uppföljningen av meddelandet och resolutionen om livslångt lärande.

Kommissionens planer att handlingsplanen för kompetens och rörlighet ska återspeglas i den reviderade sysselsättningsstrategin för 2003–2010 bekräftas genom rådets beslut om riktlinjer för sysselsättningen av den 22 juli 2003. I riktlinje nr 3 lyfts åtgärder som främjar yrkesrelaterad och geografisk rörlighet fram som ett sätt att åstadkomma förändringar och öka anpassbarheten och rörligheten på arbetsmarknaden, medan riktlinje nr 4 syftar till att främja utveckling av humankapitalet och det livslånga lärandet. Bidraget till sysselsättningsstrategin granskas ytterligare i del 2.

I de allmänna riktlinjerna för den ekonomiska politiken för 2003–2005 framhölls att hinder för arbetskraftens rörlighet – både geografisk och yrkesrelaterad – innebar att arbetsmarknaden inte fungerade väl och att det fanns ett stort utrymme för att bättre avpassa nya arbetstillfällen till den arbetskraft som finns tillgänglig för att fylla dessa.

Det är viktigt att arbetsmarknadens parter på EU-nivå på ett strukturerat sätt medverkar i att genomföra handlingsplanen, eftersom de har en central funktion i många av åtgärderna. Rörlighet är en de tre viktigaste prioriteringar (tillsammans med sysselsättningen och utvidgningen) som fastställdes i november 2002 i deras gemensamma flerårliga verksamhetsprogram (2003–2005).

Slutligen måste informationssamhällets möjligheter att bidra till utvecklingen av kunskaper, färdigheter och kompetens framhållas och beaktas i de olika åtgärder som planeras.

1.2. Åtgärder som vidtagits för att uppnå specifika mål

I följande avsnitt ges en översikt över de framsteg som gjorts för att uppnå de olika politiska målen i den ursprungliga handlingsplanen (att öka den yrkesrelaterade rörligheten och kompetensutvecklingen, underlätta den geografiska rörligheten samt förbättra informationen och öppenheten när det gäller arbetstillfällen) och i vilken utsträckning de 25 fastställda prioriteringarna och de krav på åtgärder som angivits har genomförts.

1.2.1. Öka den yrkesrelaterade rörligheten och kompetensutvecklingen

1. Utbildningssystemens anpassning till kraven på arbetsmarknaden

Det är viktigt att alla medborgare har möjlighet att få tillägna sig grundläggande färdigheter för att de ska kunna anställas och för deras fortbildning. En av huvudpunkterna i ”Utbildning 2010” är att tillgodose behovet av att främja **grundläggande kvalifikationer**. Den arbetsgrupp för baskompetens som har inrättats inom ramen för detta arbete har vidareutvecklat den förteckning över grundläggande färdigheter som togs upp i slutsatserna från mötet i Lissabon. Gruppen har angett åtta områden för baskompetens (bestående av kunskaper, färdigheter och attityder) som bör ha tillägnats under den obligatoriska skolgången (kommunikation på modersmålet och på främmande språk, kunskaper i matematik och grundkunskaper i naturvetenskap och teknik, IKT-kompetens, studieteknik, social kompetens och samhällskunskap, företaganda och kulturell medvetenhet). Dessa rekommenderas också som ramar för den kompletterande utbildningen för dem som under sitt liv behöver bygga på, bibehålla och uppdatera några av dessa färdigheter.

IKT-kompetens behandlas också av andra arbetsgrupper som inrättats inom ramen för ovan nämnda arbete (IKT inom allmän och yrkesinriktad utbildningen och lärarutbildning).

Ett program för **e-lärande** (med en förväntad budget på 44 miljoner euro), som bl.a. behandlar digital kompetens och alla medborgares möjligheter att tillägna sig baskunskaper, kommer att träda i kraft den 1 januari 2004.

2. Öka ungdomars intresse för matematik, naturvetenskap och teknik

Denna prioritering behövs för att åtgärda kompetensbristen inom näringslivet, tillverkningssektorn och IKT-relaterade sektorer. Frågan om att öka ungdomars intresse för **matematik, naturvetenskap och teknik** och hur detta påverkar lärarutbildningen och inrättandet av lämpliga lärmiljöer har behandlats av den arbetsgrupp som inrättades inom ramen för "Utbildning 2010" för frågor som gäller matematik, naturvetenskap och teknik samt vägledning under hela livet (se punkt 1 ovan).

Rådet antog den 5 maj 2003 fem konkreta europeiska referensvärden för att förbättra systemen för allmän och yrkesinriktad utbildning inom EU fram till 2010. I ett av dessa anges att det totala antalet utexaminerade i matematik, naturvetenskap och teknik i Europeiska unionen ska öka med minst 15 % fram till 2010 samtidigt som den bristande jämvikten mellan könen ska minska.

Arbetsmarknadens parter främjar ungdomars intresse för naturvetenskap och teknik för att råda bot på kompetensbristen genom ett gemensamt uttalande och en informationskampanj som ingår som en del av åtgärderna för utveckling av kompetens och kvalifikationer under hela livet (se punkt 4 nedan).

Forskningssektorn är viktig för att öka ungdomars intresse för naturvetenskap och teknik. Vid Europeiska rådets möte i Barcelona fastställdes målet att investeringarna i forskning och utveckling inom EU skulle öka till närmare 3 % av BNP fram till 2010. Av dessa 3 % ska 2 % komma från privata investeringar. Ökade investeringar i forskning kommer att öka efterfrågan på forskare. För att nå målet beräknas att det kommer att behövas ytterligare omkring 1,2 miljoner personer inom forskningen, inklusive 700 000 forskare, utöver den åldrande arbetsstyrka som man förväntas behöva ersätta.¹¹ Forskningskarriärerna måste göras mer attraktiva om behoven i en kunskapsbaserad ekonomi och ett kunskapsbaserat samhället ska kunna tillgodoses. Mot bakgrund av detta antog kommissionen sitt meddelande "Forskare inom det europeiska området för forskningsverksamhet: ett yrke med många karriärmöjligheter"¹², som också ska bidra till att upprätta det europeiska området för forskningsverksamhet. Stödet till forskarutbildningen ska förstärkas genom en ökning av budgeten för Marie Curie-åtgärderna inom det sjätte ramprogrammet. Utbildning och rörlighet för forskare kommer att stödjas med 1,58 miljarder euro under åren 2002–2006. Dessa insatser är av avgörande betydelse, eftersom studier visar att utgifterna för forskning inom EU för närvarande är lägre än under andra hälften av 1990-talet och att EU-företagen ofta investerar mer i USA än i EU (5 miljarder i nettoutflöde under 2000)¹³. Dessutom flyttade alltför många forskare från EU till USA, samtidigt som en restriktiv invandringspolitik och byråkrati gjorde det svårt för forskare från andra länder än EU-länderna att leva och arbeta inom EU.¹⁴

¹¹ KOM(2003) 226 slutlig, 30.4.2003 och SEK(2003) 489 slutlig, 30.4.2003.

¹² KOM(2003) 436 slutlig, 18.7.2003.

¹³ *Key Figures on Science, Technology and Innovation*, Europeiska kommissionen, november 2003.

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

3. Öka utbildningsnivån och minska antalet elever som lämnar skolan utan formella kvalifikationer

I enlighet med denna prioritering i kommissionens handlingsplan antog rådet i maj 2003 konkreta europeiska referensvärden för att förbättra utbildningssystemen inom EU fram till 2010. De referensvärden som ska leda till en förbättring av situationen när det gäller **gymnasieutbildning och elever som lämnar skolan i förtid** är följande:

- Att fram till 2010 uppnå ett EU-genomsnitt på högst 10 % elever som lämnar skolan i förtid.
- Att fram till 2010 minst 85 % av alla 22-åringar inom EU ska ha avslutat en gymnasieutbildning (detta referensvärde förstärks av sysselsättningsriktlinje nr 4, som antogs enligt art. 128.2 i fördraget).
- Att fram till 2010 procentsatsen lågpresterande 15-åringar inom EU när det gäller läsning ska ha minskat med minst 20 % jämfört med 2000.

4. Närmare kopplingar mellan skola, universitet och näringsliv samt yrkesvägledning

Att göra dem som anordnar utbildning mera uppmärksamma på inlärnarnas och arbetsmarknadens behov innebär att **förbättra kopplingen mellan utbildningsvärlden och näringslivet**. Leonardo da Vinci-programmet bidrar till detta genom sådan verksamhet som studiebesök, gemensamma projekt och utbyten med deltagande av lärare och chefer/anställda i arbetslivet. Omkring 10 000 personalansvariga inom näringslivet, studieplanerare och utbildningsledare inom den yrkesinriktade utbildningen, särskilt utbildare, och yrkesvägledare har hittills deltagit i sådan utbytesverksamhet. Därutöver stöds omkring 200 pilotprojekt per år, i vilka många utbildningsorganisationer och utbildningsföretag medverkar. Inom ramen för initiativet *eLearning* bildade en grupp stora företag inom sektorn för e-lärande den s.k. *eLIG* (*eLearning Industry Group*) i syfte att föra en dialog med kommissionen och undersöka partnerskap mellan den offentliga och privata sektorn, särskilt med högskolor.

När det gäller hur den allmänna och yrkesinriktade utbildningen tillgodoser behoven på de nya arbetsmarknader som växer fram anges i Köpenhamnsförklaringen och i uppföljningen av meddelandet och resolutionen om livslångt lärande **information, vägledning och rådgivning** som ett prioriterat åtgärdsområde. Det uppmanades också till en förstärkning av politik, system och praxis för vägledning på nationell nivå för att förbättra den yrkesrelaterade och geografiska rörligheten. Kommissionens expertgrupp för livslång vägledning håller på att utarbeta modeller för tillhandahållande av vägledning under hela livet för att stödja rörligheten i arbetslivet, fastställa kvalitetskriterier för vägledningstjänster inom ramen för ett livslångt lärande och framställa en handbok för politiska beslutsfattare. I prioriteringarna i inbjudan att lämna projektförslag för 2003-2004 inom Leonardo da Vinci-programmet ingår att förbättra yrkesvägledningen för nya och framväxande yrken och att utveckla innovativa partnerskapsmodeller för vägledningstjänster på arbetsplatsen, särskilt för arbetstagare som behöver omskolas och för äldre arbetstagare.

Betydelsen av samarbete mellan de myndigheter som ansvarar för utbildnings- och/eller sysselsättningsfrågor och institut/skolor/universitet har understrukits av **arbetsmarknadens parter**. De har bidragit med att kartlägga och förutsäga behov av kompetens och kvalifikationer genom rapporter och studier som genomförts i flera länder. Några intressanta områden är kartläggning av behovet av baskompetens eller IKT-kunskaper, stöd till små och medelstora företag för kartläggning av behov av kompetens och kvalifikationer,

kompetensutveckling för vissa arbetstagare så att de fortfarande kan anställas eller för att öka deras anställbarhet, stöd till företag och organisationer så att de kan införa strategier för kompetensutveckling och utvärdera deras effekter samt anpassning av utbildningsutbudet till behoven i företagen och på arbetsmarknaden.

Initiativen för att upprätta ett **nätverk av rådgivande organ för samarbete mellan näringslivet och utbildningsvärlden** har dock bromsats genom den ekonomiska tillbakagång som nyligen skett, vilken har gjort privata aktörer mindre benägna att avsätta personal och finansiella resurser till sådana samarbetsnätverk.

5. Strategier för kompetensutveckling, livslångt lärande och fortbildning

Att få fler personer att delta i livslångt lärande är en hörnsten i sysselsättnings- och utbildningspolitiken. Strategierna för **livslångt lärande** i 2003 års nationella handlingsplaner för sysselsättningen varierar dock i fråga om samstämmighet och omfattning. I EU:s arbetskraftsundersökning anges att ingen ökning hade skett inom EU som helhet i fråga om andelen av den sysselsatta befolkningen som deltog i utbildning mellan 2000 och 2002 (se tabell 7 i bilagan). Betydande framsteg kommer därför att krävas innan man kan åstadkomma en väl utvecklad kultur för livslångt lärande med en vid acceptans hos allmänheten och med många deltagare. Rapporterna om genomförandet av de nationella strategierna för livslångt lärande från medlemsstaterna, Efta/EES-länderna, de anslutande länderna och kandidatländerna¹⁵ visar dessutom att huvudinriktningen för närvarande ligger på grundläggande utbildning och på den arbetande befolkningen, trots att livslångt lärande är en fråga som berör hela befolkningen. Få hänvisningar görs till utvecklingen av en kultur för livslångt lärande genom grundläggande utbildning, men alla länder tar upp frågan om att undanröja hinder för lärande och att förbättra tillgången till utbildning för olika riskgrupper eller grupper med sämre förutsättningar. De framhäver också att man bör se till att få kvalitet för de pengar som redan använts, snarare än att skjuta till nya medel. I kommissionens utkast till delrapport som behandlar "Utbildning 2010" anges att *alla länder senast 2005 bör ha utformat en sådan strategi som involverar alla berörda aktörer samt en samstämmig handlingsplan för dess genomförande som omfattar alla aspekter av systemen (antingen formella eller icke-formella*. För närvarande finns det få tecken på att investeringarna inom den privata sektorn (inklusive av enskilda personer) ökar, särskilt när det gäller fortbildning.

I ett av de **uropeiska referensvärden** för förbättring av EU:s utbildningssystem fram till 2010, som antogs av rådet den 5 maj 2003, anges att den genomsnittliga nivån för livslångt lärande inom Europeiska unionen senast år 2010 bör uppgå till minst 12,5 % av den vuxna arbetsföra befolkningen (åldersgruppen 25-64 år). Detta referensvärde stöds av sysselsättningsriktlinje nr 4 (se del 2 i EU:s sysselsättningsstrategi).

Den **sociala dialogen** är viktig när det gäller livslångt lärande. I alla medlemsstater är den procentuella andelen arbetstagare som deltar i intern eller extern fortbildning högre i företag som avtal har slutits med arbetsmarknadens parter eller med arbetstagarna än i företag som saknar sådana avtal¹⁶. Detta gäller som helhet både för män och för kvinnor även i små och medelstora företag och i stora företag.

Betydelsen av att **mobilisera resurser** för utveckling av kompetens och kvalifikationer under hela livet återspeglas i de många olika typer av instrument som har utformats. I dessa ingår

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

¹⁶ Uppgifter från Eurostat, undersökning om yrkesinriktad fortbildning (CVTS2), med referensåret 1999.

företagens investeringar i kompetensutveckling (t.ex. strategier för kompetensutveckling, utbildningsinvesteringar och studieledighet), investeringar av enskilda personer (t.ex. utbildningspremier) och saminvesteringar (t.ex. utbildningscheckar, gemensamma medel från arbetsmarknadens parter och Europeiska socialfondens program) samt införande eller förstärkning av skatteincitament.

6. Europeiska utmärkelser för livslångt lärande

För att belöna arbetsgivare som inför innovativa strategier för kompetensutveckling gav kommissionen den 27 mars 2003 de första **EU-utmärkelserna** till arbetsplatser med särskilt exemplarisk praxis. Syftet med dessa utmärkelser är att lyfta fram och sprida de bästa metoderna för livslångt lärande, åtgärder mot diskriminering och jämställdhetsarbete, vilka är tre faktorer som är av avgörande betydelse för EU-insatserna för att åstadkomma arbetstillfällen av ökad kvalitet och prestanda. Utmärkelsen för livslångt lärande på arbetsplatsen gick till en finsk advokatfirma, utmärkelsen för mångfald på arbetsplatsen till en irländsk tillverkare av mikroprocessorer och utmärkelsen för jämställdhet på arbetsplatsen till ett tyskt läkemedelsföretag. En förteckning över de 100 bästa arbetsplatserna i Europeiska unionen upprättades också. Över 1 000 kandidater av alla slag och från samtliga 15 EU-medlemsstater deltog från början i tävlingen om dessa utmärkelser. Alla lämnade in ett frågeformulär med uppgifter som sin verksamhet för livslångt lärande, mångfald och jämställdhet. Kandidaterna gjorde också slumpvisa undersökningar av sina arbetstagare i dessa frågor, där över 100 000 arbetstagare deltog.

7. Definition av kompetens för IKT och e-handel

Diskussion om alternativa definitioner med tillhörande modeller för utbildning och licenser pågår, bland annat i den arbetsgrupp för IKT-frågor som har inrättats inom ramen för ”Utbildning 2010”. Framstegen med att utforma gemensamma **definitioner för IKT- och e-kompetens** har dock varit långsammare än väntat. När den ekonomiska avmattningen kom och IT-bubblan sprack inverkade detta dock negativt på den politiska dagordningen och på näringslivets motivation att göra stora ansträngningar på detta område. Under 2003 inriktades debatten i medierna främst på utläggning av verksamhet till länder med lägre produktionskostnader (*offshore outsourcing*), men framstegen och insatserna styrs främst av behov och affärsstrategier.

8. Övervakning av kompetens för IKT och e-handel

Kommissionen inrättade i september 2001 en övervakningsgrupp för IKT-kompetens med företrädare för alla EU-medlemsstater och Norge för att på ett bättre sätt kunna följa upp behoven av sådan kompetens. Gruppen offentliggjorde i maj 2002 en översiktsrapport och i oktober 2002 en rapport om referensvärden i nationell politik som stöder IKT-kompetens. Efter det europeiska toppmötet om e-kompetens som hölls den 16–18 oktober 2002 och efter rådets slutsatser av den 5 december 2002 om kompetens inom IKT och e-handel inrättade kommissionen i mars 2003 ett **europeiskt forum för e-kompetens**¹⁷. I forumet medverkar alla viktiga aktörer på området (inklusive OECD). Det har som mål att vara en öppen plattform för att främja dialog, samförstånd och en gemensam syn på de viktigaste utmaningar som rör kompetens för IKT och e-handel, t.ex. bedömning av brister och obalanser och justeringsåtgärder. En viktig del av forumets uppgifter är att komma överens om

¹⁷ *European e-Skills Forum* på Europaservern: <http://europa.eu.int/comm/enterprise/ict/policy/ict-skills.htm> och webbplatsen för *European e-Skills Forum*: <http://cedefop.communityzero.com/esf>

gemensamma definitioner av kompetens för yrkesverksamma användare inom IKT-branschen och kompetens i fråga om e-handel, där forumet förväntas enas om ett förslag i början av 2004. En undersökning av effekterna av att IKT-verksamhet läggs ut på andra länder (*offshore outsourcing*) kommer också att inledas under 2004. Forumet kommer att lämna sin rapport till kommissionen i juni 2004 samt tillsammans med näringslivet och arbetsmarknadens parter anordna en viktig europeisk konferens om e-kompetens den 14-15 juni 2004 i samarbete med Europeiska centrumet för utveckling av yrkesutbildning (*Cedefop*).

9. Kartläggning, bedömning och erkännande av icke-formellt och informellt lärande

För att underlätta erkännandet av lärande var det än har tillägnats har ett förslag till gemensamma europeiska principer för **validering av icke-formellt lärande** utformats inom ramen för Köpenhamnsprocessen med målet att säkerställa en bättre kompatibilitet mellan olika metoder i olika länder och på olika nivåer. En första uppsättning principer kommer att läggas fram under våren 2004. Utöver detta håller det på att göras en europeisk inventering över metoder för validering av icke-formellt och informellt lärande (2003/2004) till stöd för utbytet av erfarenheter och för ömsesidigt lärande. Vissa länder har börjat inrätta system för validering av icke-formellt och informellt lärande i samband med att man avskaffar hinder för fortbildning. **Arbetsmarknadens parter** har varit angelägna om att bygga broar mellan den formella utbildningen och arbetslivet, vilket är av väsentlig betydelse för tillägnet av icke-formell och informell kompetens.

10. Tydliga och överförbara kvalifikationer

Denna prioritering är viktig för att främja rörligheten inom och mellan olika sektorer. Förslaget till Europaparlamentets och rådets beslut om en enhetlig ram för tydlighet i kvalifikationer och meriter (Europass), som antogs av kommissionen den 17 december 2003 är en viktig del av detta och utgör samtidigt det första konkreta resultatet av Köpenhamnsprocessen. Europass kommer att utgöra en samordnad dokumentportfölj som är kopplad till den europeiska meritförteckningen. Med stöd av ett Internetbaserat informationssystem kommer den att innehålla befintliga dokument – tillägget till examens- och utbildningsbeviset, den europeiska språkportföljen¹⁸ och MobiliPass (som ersätter det utbildningsintyg som tidigare kallades Europass). Genom detta blir dokumenten lättare tillgängliga för enskilda personer och för arbetsgivarna samtidigt som de får större inverkan och blir tydligare. Nya dokument som ökar tydligheten kan också komma att läggas till. I enlighet med målet bättre samordning och rationalisering kommer ett enda organ i varje land att samordna genomförandet, inklusive liknande verksamhet i europeiska nätverk och tjänster. Information om Europass kommer att finnas på den europeiska portalen för rörlighet i arbetslivet.

Ökad öppenhet och ömsesidigt förtroende inom och mellan olika system för yrkesinriktad utbildning hänger till stor del samman med **den yrkesinriktade utbildningens kvalitet**. Genom de gemensamma ramar för kvalitetssäkring som håller på att utarbetas som en del av Köpenhamnsprocessen kommer beslutsfattare, de som arbetar med att utforma systemen och utbildningsanordnarna att få ett europeiskt referensvärde som bygger på de viktigaste principerna i de mest relevanta modeller för kvalitetssäkring som nu finns.

Under 2003 kommer en undersökning av befintliga europeiska nätverk för **information och vägledning** till stöd för geografisk rörlighet inom den allmänna och yrkesinriktade

¹⁸ Utformad av Europarådet.

utbildningen och i arbetslivet att inledas under ledning av kommissionens expertgrupp för livslång vägledning som en förberedelse inför genomförandet av beslutet om Europass. Undersökningen kommer att kartlägga områden av gemensam och kompletterande karaktär och den kommer att främja synergieffekter mellan nätverk.

Den särskilda arbetsgruppen för **överföring av meriter** från den yrkesinriktade utbildningen utarbetade en lägesrapport i november 2003, där det angavs att ett europeiskt system för överföring av studiemeriter inom den yrkesinriktade utbildningen bör syfta till att öka öppenheten, jämförbarheten, överförbarheten och erkännandet av kompetens och/eller kvalifikationer mellan olika länder och på olika nivåer genom att man utformar gemensamma referensvärden med beaktande av relevant erfarenhet inom den högre utbildningen. Inom den högre utbildningen används numera det europeiska systemet för överföring av studiemeriter (*European Course Credit Transfer System – ECTS*) flitigt av högskolorna för att underlätta studenternas rörlighet. Institutionerna använder också detta system som sina egna system för ökad tydlighet och i många medlemsstater håller de nu på att införas i lagstiftningen. Inom ramen för Bolognaprocessen uppmuntrade den ministerkonferens som nyligen hölls i Berlin till fortsatta framsteg mot målet att detta system inte bara ska vara ett system för överföring av studiemeriter, utan även ett system för sammanläggning.

De enskilda **sektorernas** roll när det gäller att främja yrkesinriktad utbildning tas också upp i Köpenhamnsförklaringen, eftersom de är särskilt betydelsefulla för att utveckla europeiska och internationella lösningar inom den yrkesinriktade utbildningen, t.ex. genom att man kommer överens om gemensamma krav för kvalifikationer och utbildningsmoduler. En kartläggning av initiativ har startat i samarbete med Europeiska centrumet för utveckling av yrkesutbildning (*Cedefop*), vilket kommer att utmynna i att det upprättas en databas som tillgodoser kraven för många aktörer som arbetar med att utveckla och anordna allmän och yrkesinriktad utbildning, i syfte att tydliggöra initiativ på sektorsnivå samt ömsesidigt lärande. Leonardo da Vinci-programmet kommer dessutom att systematiskt stödja initiativ inom olika sektorer och branscher.

11. Investering i mänskliga resurser i mindre utvecklade regioner

Att främja effektiva och kostnadseffektiva investeringar i **humankapital** är en huvuduppgift för Europeiska socialfonden (ESF). Under den nuvarande programplaneringsperioden har cirka 62 % av ESF:s totala utgifter avsatts till åtgärder för att öka människors sysselsättningsmöjligheter. Åtgärderna inriktas i huvudsak på att förbättra arbetskraftens kunskaper och färdigheter (central del som främjar den yrkesrelaterade rörligheten). Samtidigt avsätts omkring 20 % av resurserna till åtgärder som rör livslångt lärande. Europeiska investeringsbanken beviljar dessutom lån för utveckling av mänskliga resurser med upp till 8 % av sin nuvarande verksamhet.

Behovet av att åtgärda de regionala skillnaderna när det gäller utveckling av de mänskliga resurserna i medlemsstaterna avspeglas tydligt i fördelningen av ESF-utgifterna. Omkring 51 % av de totala ESF-utgifterna går till regioner inom mål 1 (dvs. mindre utvecklade regioner) och den näst största delen av stödet går till allmän och yrkesinriktad utbildning samt sysselsättning inom mål 3 i hela EU.

I halvtidsöversynen av ESF under 2003 och 2004 presenteras en möjlighet att se över ESF-stödet till den europeiska sysselsättningsstrategin och att öka insatserna för att stödja och främja investeringar i mänskliga resurser för att förverkliga målen i Lissabonstrategin. En rad nationella ESF-seminarier hölls därför under hösten 2003 för att diskutera en möjlig förändring av ESF-verksamheten i medlemsstaterna för att anpassa den till den reviderade

sysselsättningsstrategin. Ett europeiskt seminarium kommer att hållas i januari 2004 för att sammanställa slutsatserna från dessa nationella seminarier och för att bedöma de framtida konsekvenserna. I detta ingår dels en översyn av ESF-programmen i de nuvarande medlemsstaterna, dels en översyn av hur utvecklingen av de mänskliga resurserna integreras i de nya medlemsstaternas programprioriteringar från och med perioden 2004–2006.

Eftersom de flesta regioner i de nya medlemsstaterna kommer att hamna inom mål 1, är de investeringar som görs i mänskliga resurser som komplement till investeringarna i fysiskt kapital av lika stor betydelse i dessa regioner. Detta beaktas och avspeglas i de förslag till programplaneringsdokument som de anslutande länderna har lagt fram. Sammantaget kommer ESF att medverka i 25 program – tolv inom mål 1, tre inom mål 3 och tio inom ramen för Equal/ESF-initiativet (åtgärder mot diskriminering i arbetslivet och bristande jämlikhet). I alla dessa program prioriteras utvecklingen av mänskliga resurser högt.

Kommissionens insatser för att främja informationssamhället på landsbygden banar väg för att medborgarna i full utsträckning kan ta del av kunskapsekonomin (även i regioner med sämre förutsättningar). Den spjutspetsforskning som kommissionen stöder på området kompletteras med regionala åtgärder och strukturåtgärder och denna multiplikatoreffekt är möjlig att stärka.

1.2.2. Underlätta den geografiska rörligheten

12. Tillämpning av bestämmelser om fri rörlighet för arbetstagare

Det är viktigt att undanröja återstående administrativa och rättsliga hinder för rörligheten. Den 11 december 2002 antog kommissionen därför meddelandet **”Fri rörlighet för arbetstagare: att utnyttja alla fördelar och möjligheter”**¹⁹. I detta meddelande ges information om de viktigaste rättsliga aspekterna när det gäller fri rörlighet för arbetstagare samt riktlinjer för medlemsstaterna och arbetsgivarna när de genomför EU-lagstiftningen på detta område. I meddelandet konstateras att EU-medborgarna fortfarande stöter på många juridiska hinder när de planerar att börja arbeta i en annan medlemsstat och under den tid de arbetar där. Kommissionen fortsätter att informera om och nära övervaka hur medlemsstaterna faktiskt tillämpar EU-bestämmelserna om fri rörlighet för arbetstagare. Många överträdelseförfaranden riktade mot medlemsstaterna håller därför på att behandlas.

Den 5 mars 2003 antog kommissionen sin andra rapport om genomförandet av direktiven 90/364/EEG, 90/365/EEG och 93/96/EEG om fri rörlighet för personer som inte arbetar i värdmedlemsstaten²⁰. I rapporten kritiserades de hinder som fortfarande finns för rätt till bosättning för pensionärer, studerande och andra personer som inte förvärvsarbetar med hänvisning till de viktigaste målen om överträdelser som kommissionen tagit initiativ till. Rapporten behandlade också den huvudsakliga utvecklingen av rättspraxis vid EG-domstolen, som med utgångspunkt i unionsmedborgarskapet, tolkar bestämmelserna i dessa direktiv på ett mer flexibelt sätt. Rapporten tar också upp det betydelsefulla tillkännagivandet av Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna i Nice den 7 december 2000. Stadgan är av central betydelse för bestämmelserna om fri rörlighet, eftersom den kodifierar och lyfter fram de grundläggande rättigheterna.

En politisk överenskommelse nåddes i rådet den 22 september 2003 om det förslag till direktiv om unionsmedborgares rätt att fritt röra sig och uppehålla sig inom Europeiska

¹⁹ KOM(2002) 694 slutlig.

²⁰ KOM(2003) 101 slutlig.

unionen²¹, vilket antogs i maj 2001 och ändrades i april 2003. Förslaget är en omarbetning och förenkling av olika befintliga EU-instrument om **rätt till bosättning** för anställda, egenföretagare, studerande, pensionärer och andra personer som inte förvärvsarbetar. I förslaget anges också att unionsmedborgarna ska få ett permanent uppehållstillstånd i värdmedlemsstaten efter fem års bosättning. Direktivet förväntas slutligen antas under 2004.

En politisk överenskommelse nåddes också i rådet den 6 juni 2003 om förslaget till direktiv om varaktigt bosatta tredjelandsmedborgares rättsliga ställning²², vilket också kommer att öka **tredjelandsmedborgares rörlighet**. Förutsatt att övriga villkor för att få status som varaktigt bosatt är uppfyllda, får en varaktigt bosatt tredjelandsmedborgare efter fem års laglig bosättning i en medlemsstat enligt förslaget en rad enhetliga rättigheter som är så lika EU-medborgarnas rättigheter som möjligt samt rätt att flytta och bosätta sig i en annan medlemsstat för arbete, studier eller andra syften. Villkoren för denna typ av rörlighet underlättas på liknande sätt för EU-medborgare. Direktivet förväntas slutligen antas före utgången av 2004.

13. Modernisering och förenkling av samordningen av de sociala trygghetssystemen samt införande av ett europeiskt sjukförsäkringskort

Möjligheterna att överföra **rättigheter till social trygghet** inom EU har ökat genom de framsteg som gjorts i syfte att reformera och förenkla förordning (EEG) nr 1408/71 om samordning av de sociala trygghetssystemen. Europaparlamentet antog sitt betänkande (Lambert-betänkandet) den 3 september 2003. Den 1 december 2003 nådde rådet en politisk överenskommelse om den allmänna texten i förslaget inklusive bilagorna. Den nya förordningen förväntas slutligen antas under våren 2004. Den kommer dock att träda i kraft först efter det att förordningens tillämpningsbestämmelser har antagits. Antagandet av förordning (EG) nr 859/2003, som utvidgar bestämmelserna i förordning (EEG) nr 1408/71 till att även omfatta lagligt bosatta tredjelandsmedborgare, innebär ett viktigt steg i integreringen av medborgare från tredjeländer. Förordningen trädde i kraft den 1 juni 2003.

När det gäller det **europeiska sjukförsäkringskortet** antog kommissionen ett meddelande den 17 februari 2003²³, där man presenterade en tidsplan för att successivt införa kortet som ersättning för de nuvarande blanketter som behövs för sjukvård vid tillfällig vistelse i en annan medlemsstat. Efter det mandat som Europeiska rådet gav vid sitt vårmöte 2003 antogs före sommaren 2003 de beslut som krävs för att börja införa sjukförsäkringskortet den 1 juni 2004. Kommissionen lade samtidigt fram ett förslag till ändring av förordning (EEG) nr 1408/71 som ger alla typer av patienter (anställda och egenföretagare, utsända arbetstagare, pensionärer, studerande osv.) samma rätt till "medicinskt nödvändig vård". Ett annat syfte med detta förslag var att förenkla förfarandena för enskilda medborgare. Rådet nådde en snabb överenskommelse om detta förslag den 20 oktober 2003 och det förväntas formellt kunna antas under våren 2004. I nästa steg kommer kommissionen att inleda diskussioner om att eventuellt införa ett smartkort, som även skulle kunna inbegripa andra funktioner i fråga om hälso- och sjukvård.

14. Överföring av kompletterande pensioner

Kommissionen inledde i juni 2002 ett samråd med arbetsmarknadens parter om att öka möjligheterna att överföra **tjänstepensionsrättigheter** genom lagstiftning eller andra åtgärder

²¹ KOM(2003) 1999 slutlig.

²² KOM(2001) 127 slutlig.

²³ KOM(2003) 73 slutlig.

(t.ex. kollektivavtal, direktiv, rekommendation, regler för god praxis, riktlinjer). Ett andra samråd inleddes den 12 september 2003. Av detta framgick att arbetsmarknadens parter bör vidta åtgärder i syfte att undanröja hinder för förvärv av pensionsrättigheter (krav på minimiålder, intjänandeperioder), för ett bättre bibehållande av intjänade pensionsrättigheter (genom att se till att rättigheterna inte äts upp av inflationen) och för att underlätta överföringen av pensionsrättigheter mellan olika system. Förslagen grundas till stor del på arbetet i kommittén för kompletterande pensioner²⁴, det s.k. pensionsforumet.

När det gäller att **undanröja skattehinder** för utbetalning av tjänstepensioner över nationsgränserna²⁵ har kommissionen beslutat att uppmana medlemsstaterna att avskaffa alla nationella skattebestämmelser som diskriminerar tjänstepensionsinstitut etablerade i andra EU-länder och som därmed strider mot fördragsbestämmelserna om fri rörlighet för arbetstagare och kapital och mot friheten att tillhandahålla tjänster på tjänstepensionsområdet. Detta avser både gränsöverskridande betalningar av avgifter till pensionssystem (som krävs för att bli försäkrad från ett annat land) och gränsöverskridande överföringar av intjänade pensionsrättigheter. Kommissionen undersöker för närvarande de nationella bestämmelserna på området och vidtar de åtgärder som behövs för att se till att de följer fördraget. Åtta överträdelseförfaranden har redan inletts mot olika medlemsstater²⁶. Det nyligen antagna direktivet om verksamhet i och tillsyn över tjänstepensionsinstitut²⁷, som syftar till att garantera ett fritt tillhandahållande av tjänstepensionstjänster i EU och den fria rörligheten för kapital på detta område, kommer att göra det möjligt för europeiska grupper eller företag att inrätta europeiska pensionsfonder som kan underlätta arbetskraftens rörlighet inom denna grupp.

Kommissionen har följt upp medlemsstaternas genomförande av direktiv 98/49/EG om skydd av **kompletterande pensionsrättigheter** för anställda och egenföretagare som flyttar inom gemenskapen, som är det första steget för att undanröja hinder för den fria rörligheten när det gäller kompletterande pensioner. I slutet av 2004 kommer kommissionen att lägga fram en rapport om genomförandet av direktivet på grundval av de svar som medlemsstaterna lämnar på ett frågeformulär som kommissionen kommer att skicka ut i början av 2004.

15. Förbättrat erkännande av yrkeskvalifikationer inom reglerade yrken

I mars 2002 lade kommissionen fram förslag för att minska de rättsliga och administrativa hindren för **erkännande av yrkeskvalifikationer** inom reglerade yrken samt uppmanade rådet och Europaparlamentet att anta direktivet om erkännande av yrkeskvalifikationer under 2003 så att det kan träda i kraft senast 2005. Europeiska rådet underströk i mars 2003 att en politisk överenskommelse om detta direktiv bör nås senast i slutet av 2003. Arbetet i Europaparlamentet har dock gått långsamt.

²⁴ Inrättad genom kommissionens beslut K(2001) 1775 av den 9 juli 2001 om inrättande av en kommitté för kompletterande pensioner.

²⁵ Frågan togs upp i kommissionens meddelande av den 19 april 2001 till rådet, Europaparlamentet och Ekonomiska och sociala kommittén "Avskaffande av skattehinder för tillhandahållande av tjänstepensioner över gränserna", KOM(2001) 214.

²⁶ Se pressmeddelande IP/03/179 av den 5 februari 2003, IP/03/965 av den 9 juli 2003 och IP/03/1756 av den 17 december 2003 på <http://europa.eu.int/rapid/start/cgi/guesten.ksh>. De länder det gäller är Danmark, Belgien, Spanien, Frankrike, Irland, Italien, Portugal och Storbritannien.

²⁷ Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/41/EG av den 3 juni 2003 om verksamhet i och tillsyn över tjänstepensionsinstitut.

16. Stärka den inre marknaden för tjänster

Kommissionen antog i december 2003 ett förslag till direktiv om minskning av hindren när det gäller **friheten att tillhandahålla tjänster** och **etableringsfrihet**. Detta förslag syftar till att fastställa tydliga och balanserade rättsliga ramar för att förenkla villkoren för etablering och för tillhandahållande av tjänster över gränserna. Förslaget hade annonserats i kommissionens strategi för den inre marknaden²⁸ och det följer de riktlinjer som Europaparlamentet och rådet har förordat.

17. Undanröjande av hinder för geografisk rörlighet i fråga om löneförhållanden, skatteförmåner och bostäder

Det finns endast få uppgifter om eventuella förbättringar på detta område. En rigid **bostadsmarknad** ställer fortfarande till problem för den interna geografiska rörligheten i vissa medlemsstater. I de allmänna riktlinjerna för den ekonomiska politiken för 2002 och 2003 tas denna fråga upp och specifika rekommendationer lämnas till vissa medlemsstater. Enligt 2002 års rapport om genomförandet av de allmänna riktlinjerna för den ekonomiska politiken har dock frågan inte fått någon särskild uppmärksamhet på nationell nivå, trots att det i riktlinjerna för 2003–2005²⁹ åter togs upp att medlemsstaterna bör undanröja hinder på bostadsmarknaden för att underlätta den geografiska och yrkesrelaterade rörligheten. I samma riktlinjer uppmanas det även till att systemen för **löneförhandlingar** bör medge att lönerna återspeglar produktiviteten med hänsyn till skillnaderna i produktivitet mellan olika typer av kompetens och förutsättningar på den lokala marknaden.

18. Språkkunskaper och interkulturell kompetens

Språkkunskaper går hand i hand med rörlighet i Europa. Målet att alla elever ska läsa minst två europeiska språk utöver sitt modersmål ingår i den handlingsplan för språkinläring och språklig mångfald som kommissionen antog den 24 juli 2003³⁰. Denna handlingsplan utarbetades efter Europeiska språkåret 2001, Europaparlamentets resolution av den 13 december 2001 om främjande av **språkinläring** och språklig mångfald samt utbildningsrådets uppmaning den 14 februari 2002 till medlemsstaterna om att vidta konkreta åtgärder och till kommissionen om att utarbeta förslag.

I denna handlingsplan beskrivs bakgrunden och de huvudsakliga politiska mål som ska förverkligas inom tre övergripande områden: att låta alla medborgare få medverka i livslångt lärande, att förbättra språkundervisningen och att skapa en mer språkvänlig miljö. Den innehåller konkreta förslag till en rad åtgärder på europeisk nivå för att stödja åtgärder som vidtas av lokala, regionala och nationella myndigheter. Medlen till åtgärderna ska tas ur befintliga EU-program och EU-aktiviteter. En del åtgärder avser att öka rörligheten både för språkinlärare och för språklärare. De åtgärder som föreslås kan tillsammans med de åtgärder som medlemsstaterna vidtar utgöra ett stort steg mot en förändring när det gäller att främja språkinläring och språklig mångfald. Under 2007 kommer kommissionen att se över de åtgärder som vidtagits på samtliga nivåer och rapportera till Europaparlamentet och till rådet.

²⁸ Kommissionens meddelande till rådet, Europaparlamentet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén - Strategin för den inre marknaden - Prioriteringar för 2003-2006, KOM(2003) 238.

²⁹ KOM(2003) 170 slutlig.

³⁰ KOM(2003) 449 slutlig.

19. Utökat transnationellt lärande i andra medlemsstater

Att öka **rörligheten inom den allmänna och yrkesinriktade utbildningen** är en viktig del av arbetsprogrammet ”Utbildning 2010”. Den grupp för rörlighet som kommissionen inrättade i syfte att lyfta fram dessa frågor inom ramen för denna process har lämnat sina första rekommendationer som inriktas på de tre mest relevanta frågorna: möjligheter till utlandsvistelser, utlandsvistelsernas kvalitet samt öppna EU mot omvärlden (rörlighet från och till EU). I dessa ingår följande förslag: a) att öka rörligheten inom Europa (särskilt inom den yrkesinriktade utbildningen, där den är mindre utvecklad än inom den högre utbildningen), b) att genom konkreta åtgärder göra betydande ansträngningar för att se till att personer med sämre förutsättningar kan delta i verksamhet i andra länder inom EU, c) att utforma en europeisk "kvalitetsstadga" för transnationell rörlighet, d) att öka den allmänna och yrkesinriktade utbildningens attraktivitet i EU genom att utforma en europeisk marknadsföringsstrategi som stöder och kompletterar nationella insatser som marknadsför den egna utbildningen (för närvarande främst den högre utbildningen) i övriga världen.

Dessa rekommendationer återspeglas i rapporten om uppföljningen av rekommendationen om rörlighet och handlingsplanen om rörlighet inom gemenskapen för studerande, personer som genomgår yrkesinriktad utbildning, volontärer, lärare och utbildare³¹, vilka utarbetades samtidigt som detta meddelande.

Att öka och förbättra den utbildningsrelaterade rörligheten kommer att vara en politisk och strategisk prioritering för den **framtida utvecklingen av EU-programmen för allmän utbildning, yrkesinriktad utbildning och ungdom** efter 2006 (när de nuvarande programmen löper ut). Förslagen till nya program för perioden 2007–2013 förväntas kunna läggas fram för Europaparlamentet och rådet i början av 2004.

Utöver åtgärder inom allmän och yrkesinriktad utbildning togs även frågan om **forskarens rörlighet** upp i samband med genomförandet av kommissionens meddelande om en strategi för rörlighet i det europeiska området för forskningsverksamhet.³² Följande framsteg har gjorts: Portalen för forskarrörlighet³³ finns på nätet sedan juli 2003 och Europeiska nätverket för centrum för forskarrörlighet (*ERA-MORE*) kommer att lanseras i början av 2004. Ett förslag till direktiv och handlingsplan om inresa och vistelse för forskare från länder utanför EU kommer att antas i början av 2004 i syfte att förbättra mottagandet och rörligheten för forskare från tredjeländer. Frågan om forskares rörlighet behandlas dessutom i meddelandet ”Forskare inom det europeiska området för forskningsverksamhet: ett yrke med många karriärmöjligheter”³⁴.

20. Erkännande av utbildning och kompetens inom icke-reglerade yrken

Frågan om att främja både yrkesrelaterad och geografisk rörlighet med sikte på ett livslångt lärande tas upp inom ramen för de åtgärder som avser tydlighet, överförbarhet och erkännande när det gäller kvalifikationer och kompetens, inklusive i utvecklingen av kvalitetssäkringen inom den yrkesinriktade utbildningen, och som utformats inom ramen för Köpenhamnsprocessen. Frågan om erkännande av kvalifikationer och kompetens inom icke-reglerade yrken behandlas därför under punkt 10 ovan.

³¹ KOM(2004)21..

³² KOM(2001) 331 slutlig, 20.6.2001 och SEK(2003) 146 slutlig, 4.2.2003.

³³ <http://europa.eu.int/eracareers>

³⁴ KOM(2003) 436 slutlig, 18.7.2003.

21. Undanröjande av begränsningar i kollektivavtal som gäller kvalifikationer

Arbetsmarknadens parter har tagit upp denna fråga inom ramen för de insatser som gjorts för utveckling av kompetens och kvalifikationer under hela livet (se avsnitt 4 nedan). Jämförelse och ekvivalens när det gäller kvalifikationer diskuteras också inom den branschspecifika sociala dialogen på EU-nivå. I uppföljningsåtgärderna på nationell nivå ingick diskussioner om handlingsramarna mellan arbetsmarknadens parter och införandet av prioriteringar i kollektivavtal. Ytterligare information behövs dock för att framstegen ska kunna bedömas.

22. Utformning av EU:s invandringspolitik

I fråga om **invandringspolitik** antog kommissionen i juni 2003 ett meddelande om invandring, integrering och sysselsättning efter Europeiska rådets uppmaning i Tammerfors om att utforma en integrationspolitik för medborgare från tredjeländer inom ramen för en övergripande invandringspolitik för EU. I meddelandet behandlades även sysselsättningsrelaterade aspekter på invandringen i enlighet med de riktlinjer som utformats med utgångspunkt i Lissabonstrategin och kommissionens vårrapport. Vid sitt möte den 20 oktober 2003 välkomnades meddelandet av rådet (sysselsättning och socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor), som betonade att initiativ bör tas inom ramen för Lissabonstrategin och den europeiska sysselsättningsstrategin. Genom förordning (EG) nr 859/2003 utvidgades bestämmelserna i förordning (EEG) nr 1408/71 till att även omfatta lagligt bosatta medborgare från tredjeländer. Den trädde i kraft den 1 juni 2003. De sammantagna framstegen i frågan om arbetskraftsinvandring har dock varit bristande.

1.2.3. Förbättra informationen och öppenheten när det gäller arbetstillfällen

23. Inrättande av en europeisk webbportal för rörlighet i arbetslivet

Den europeiska **webbportalen för rörlighet i arbetslivet**³⁵ invigdes i september 2003. Den bygger på en förbättrad version av den befintliga Eures-webbplatsen med ett förbättrat innehåll och bättre funktioner. Den har också integrerat Ploteus-webbplatsen med information om utbildningsmöjligheter, som lanserades den 5 mars 2003³⁶ (Genom Ploteus ges en strukturerad tillgång till information på alla EU-språk om allmän och yrkesinriktad utbildning på alla nivåer i samtliga EU-/EES-länder och kandidatländer genom nätverk för nationella resurscentrum för yrkesvägledning. På webbportalen för rörlighet i arbetslivet finns länkar till andra webbplatser, inklusive till webbportalen för forskarrörlighet. Kommissionen kommer under 2004 att inleda en undersökning av europeiska nätverk för **information och vägledning** som stöder geografisk rörlighet för utbildnings- och arbetsändamål inför förberedelserna för genomförandet av beslutet om Europass (se punkt 10). I denna undersökning kommer områden av gemensam och kompletterande karaktär att kartläggas och synergieffekter mellan nätverk att främjas.

24. Modernisering av Euresnätverket

Kommissionens beslut om uppdatering av **Euresverksamheten** antogs i december 2002³⁷. De strategiska frågorna reglerades i en Euresstadga, som antogs i april 2003³⁸. Den innehåller bland annat en närmare beskrivning av verksamheten och de operativa målen och

³⁵ <http://europa.eu.int/eures>

³⁶ <http://www.ploteus.net>

³⁷ Kommissionens beslut 2003/8/EG, EGT L 16, 10.1.2003, s. 5.

³⁸ EGT C 106, 3.5.2003, s. 3.

kvalitetskrav som ska tillämpas av dem som medverkar i driften av Euresnätverket. En viktig del i Euresstrategin är att göra information om alla lediga tjänster i hela EU tillgänglig för arbetssökande senast 2005, vilket tydligt avspeglas i sysselsättningsriktlinje nr 3. En ny gemensam IT-plattform för Eures som ska utvecklas fram till 2005 kommer att stödja denna åtgärd. Kommissionen samarbetar med Internationella arbetsorganisationen (ILO) för att undersöka nya sätt att anpassa och förbättra koderna i den internationella yrkesklassificeringen (ISCO), som ursprungligen utformades för statistiska ändamål, så att de kan användas i yrkesbeskrivningar inom arbetsförmedlings- och vägledningsverksamhet.

25. EU:s informationskampanj för rörlighet

En europeisk informationskampanj för rörlighet inleddes i september 2003 samtidigt som webbportalen för rörlighet i arbetslivet invigdes, med en rad riktade åtgärder på branschnivå, nationell och regional nivå och jämställdhetsåtgärder.³⁹

1.2.4. Medverkan av arbetsmarknadens parter

Som en uppföljning till integreringen av frågan om rörlighet som en **central prioritering i det gemensamma arbetsprogrammet för 2003-2005** hölls den 13 februari 2003 ett särskilt seminarium om rörlighet med arbetsmarknadens parter inom ramen för den sociala dialogen. Arbetsmarknadens parter visade särskilt intresse för livslångt lärande (se även de olika aktiviteter som de har genomfört och som rapporteras under mål nr 4, 5, 9 och 21 ovan), frågan om att attrahera kvinnor och ungdomar till vissa yrken, tydliga och överförbara yrkeskvalifikationer, överföring av pensionsrättigheter, invandring och reformen av Euresverksamheten. Arbetsmarknadens parter deltar också i alla arbetsgrupper som inrättats inom ramen för arbetet med målen för utbildningssystemen och i Köpenhamnsprocessen när det gäller yrkesinriktad utbildning.

Livslångt lärande är ett politikområde där arbetsmarknadens parter på EU-nivå också har en särskilt viktig funktion. De antog i mars 2002 **handlingsramar för utveckling av kompetens och kvalifikationer under hela livet** som ett bidrag till genomförandet av Lissabonstrategin. De identifierade fyra prioriterade åtgärdsområden: att kartlägga och förutsäga behov av kompetens och kvalifikationer, att erkänna och validera kompetens och kvalifikationer, att informera, stödja och ge vägledning samt att mobilisera resurser. De organisationer som tillhör arbetsmarknadens parter på EU-nivå enades om att marknadsföra dessa handlingsramar i medlemsstaterna på lämplig nivå, med beaktande av nationell praxis, samt att överlämna texten till alla berörda aktörer på europeisk och nationell nivå. De har utarbetat årliga rapporter om de nationella åtgärder som vidtagits inom ramen för de fyra prioriteringarna. Den första rapporten lämnades till det första socialpolitiska toppmötet omedelbart före Europeiska rådets möte i Bryssel i mars 2003. I rapporten angavs hur införandet av handlingsramarna i olika nationella miljöer har givit upphov till debatter och berikat diskussionerna mellan arbetsmarknadens parter i fråga om utvecklingen av kompetens och kvalifikationer och att de i vissa fall har gjort det möjligt att samla verksamhet kring de fyra prioriteringarna på europeisk nivå. Arbetsmarknadens parter har också uppmanat kommissionen och rådet att beakta prioriteringarna i handlingsramarna när de behandlar frågan om de framtida målen för utbildningssystemen. Ansträngningarna för att främja informationsutbyte och ömsesidigt lärande kommer att tas tillvara och fullföljas under kommande år i samband med det fleråriga arbetsprogram som arbetsmarknadens parter

³⁹ Information finns på den europeiska webbportalen för rörlighet i arbetslivet: <http://europa.eu.int/eures>

utformar. Den andra rapporten om nationella åtgärder planerar man att lägga fram till det andra socialpolitiska toppmötet under våren 2004.

2. BIDRAG TILL DEN EUROPEISKA SYSSELSÄTTNINGSSTRATEGIN OCH TILL PROGRAMMET "UTBILDNING 2010"

Den nya **européiska sysselsättningsstrategi** som antogs av rådet den 22 juli 2003 har reviderats i syfte att ta bättre hänsyn till behoven i en utvidgad europeisk union, att kunna reagera mer effektivt på de utmaningar som en modern arbetsmarknad står inför och att bättre kunna bidra till Lissabonstrategin. Europeiska socialfonden (ESF) har under årens lopp aktivt bidragit till den europeiska sysselsättningsstrategin. De flesta av de tematiska frågorna inom de ursprungliga fyra pelarna i sysselsättningsstrategin har fått stöd från ESF i de flesta medlemsstater. Under den nuvarande programplaneringsperioden har ESF ändrat inriktning från ett utbildningsprogram till ett strategibaserat instrument till stöd för de strategiska målen i den europeiska sysselsättningsstrategin. På aggregerad nivå kompletterar ESF-verksamheten de nationella strategierna.

I två viktiga sysselsättningsriktlinjer som rådet antog i juli behandlas arbetskraftsbrist och flaskhalsar samt behovet av kompetensutveckling genom livslångt lärande.

I riktlinje nr 3 uppmanas medlemsstaterna att åtgärda **arbetskraftsbristen och flaskhalsar i fråga om kompetens** genom en allmän strategi som fullt ut genomför alla delar i handlingsplanen för kompetens och rörlighet. Utöver att främja den yrkesrelaterade rörligheten och undanröja hinder för den geografiska rörligheten genom att genomföra handlingsplanen, uppmanas det särskilt i riktlinjerna till att förbättra erkännandet och tydligheten när det gäller kvalifikationer och kompetens och möjligheterna att överföra socialförsäkrings- och pensionsrättigheter samt till att ge lämpliga incitament i fråga om skatter och förmåner och att beakta arbetsmarknadsaspekterna på invandringen. I riktlinjerna uppmanas det även till ökad information om arbetstillfällen och möjligheter till utbildning till stöd för en effektiv arbetsförmedling och med det specifika målet att arbetssökande inom hela EU senast 2005 ska kunna få information om alla lediga tjänster som utannonseras genom medlemsstaternas arbetsförmedlingar.

Medlemsstaterna uppmanas också att införa allmänna **strategier för livslångt lärande** så att alla får den kompetens som krävs i en modern arbetskraft och att minska kompetensbristen och flaskhalsarna på arbetsmarknaden. Till stöd för detta åtagande innehåller riktlinje nr 4 (Främja utveckling av humankapitalet och det livslånga lärandet) också följande två specifika mål för EU som ska uppnås fram till 2010 och som stärker de konkreta europeiska referensvärdena för utbildningssystemen inom EU:

- Minst 85 % av 22-åringarna i Europeiska unionen bör ha genomgått gymnasieutbildning.
- Den genomsnittliga nivån för deltagande i livslångt lärande inom Europeiska unionen bör vara minst 12,5 % av den vuxna arbetsföra befolkningen (i åldersgruppen 25–64 år).

I riktlinjerna anges också att politiken bör syfta till att öka investeringarna i mänskliga resurser.

På grundval av riktlinjerna antog medlemsstaterna i oktober 2003 sina nationella handlingsplaner för sysselsättningspolitiken. Medlemsstaterna ger olika detaljerade

beskrivningar av de åtgärder de vidtar för att främja den yrkesrelaterade och geografiska rörligheten både inom landet och över nationsgränserna.

I de flesta medlemsstater förbereder man sig att öka antalet lediga tjänster som annonseras via Eures-databasen. Tydliga åtaganden görs dock inte alltid i de nationella handlingsplanerna för att fullgöra skyldigheterna enligt riktlinjerna så att alla arbetssökande i hela EU senast 2005 kan konsultera alla lediga tjänster som utannonseras via medlemsstaternas arbetsförmedlingar. Andra åtgärder av särskild betydelse för att uppmuntra den geografiska rörligheten är rekryteringsverksamhet inom olika branscher (t.ex. Österrike) och incitament att genomgå utbildning i andra delar av landet (Italien). Vissa länder (t.ex. Sverige och Tyskland) stöder den geografiska rörligheten för arbetslösa arbetstagare eller arbetstagare som hotas av arbetslöshet och beviljar särskilda flyttbidrag samtidigt som de ställer högre krav på de arbetslösa när det gäller att flytta till en annan region för att ta ett nytt arbete. Portugal och Danmark stöder rörlighet inom den offentliga förvaltningen. I deras reformåtgärder ingår t.ex. yrkesinriktad utbildning, bedömning av enskilda personer och av tjänster, omarbetning av funktioner och särskild utbildning.

Utöver dessa specifika arbetsmarknadsrelaterade åtgärder inriktar sig en del länder på utbytesprogram för utbildning, forskning och språkinläring, erkännande av examensbevis och utveckling av nya system för bedömning av kvalifikationer. Sverige rapporterar om ett särskilt projekt som syftar till att ge kompletterande utbildning till personer med utländsk universitets- eller högskoleexamen som arbetar inom yrken som inte motsvarar deras kvalifikationer så att de kan ta arbeten som motsvarar deras kvalifikationer och utnyttja sina kunskaper och färdigheter.

Möjligheterna att överföra socialförsäkrings- och pensionsrättigheter tas upp kortfattat bara av några få medlemsstater. Irland har nyligen infört personliga pensionssparkonton (*Retirement Savings Accounts*), som är ett lättillgängligt och långsiktigt personligt investeringskonto med låg kostnad som ska göra det möjligt för människor att spara till sin pension på ett flexibelt sätt. Den nederländska regeringen planerar att införa en lagstadgad rätt för fria yrkesutövare som läkare, fysioterapeuter och andra medicinska specialister att överföra pensionsrättigheter till och från dem som förvaltar obligatoriska yrkesbaserade pensionssystem.

Bara tre länder tar upp arbetsmarknadsaspekter på invandringen i sina nationella handlingsplaner. Nederländerna har en restriktiv arbetskraftsinvandring som styrs av efterfrågan, men för att komma till rätta med arbetskraftsbristen tas även invandrare med höga kvalifikationer emot. Portugal planerar att utforma ett system för invandring som grundas på en tvåårsprognos för lediga tjänster inom olika näringsgrenar. Den svenska regeringen har tillsammans med Svenskt näringsliv inrättat en kommitté för integration av invandrare på arbetsmarknaden.

När det gäller **livslångt lärande** avspeglas genomförandet av riktlinje nr 4 i vissa medlemsstaters arbete med att öka arbetstagarnas möjligheter till fortbildning, särskilt för personer med låga kvalifikationer. Belgien tillkännagav exempelvis i sin nationella handlingsplan för 2003 att man planerade att öka deltagandet i utbildning för den vuxna åldersgruppen mellan 25 och 64 år från 6,5 % under 2002 till 12,5 % under 2010 (i enlighet med sysselsättningsriktlinjerna). I Grekland planerar man en ökning från 1,2 % under 2002 till 10 % under 2008.

Såsom nämnts i del 1 inleddes under 2001 och 2002 arbetet på två närliggande områden inom **allmän och yrkesinriktad utbildning**, som också är nära kopplat till målen i handlingsplanen för kompetens och rörlighet. Det gäller dels det allmänna arbetsprogrammet för

utbildningssystemens framtidsmål ("Utbildning 2010"), som syftar till att få den nationella utbildningspolitiken i de olika länderna att konvergera med sikte på de viktigaste EU-målen på detta område, dels det närmare europeiska samarbetet inom den yrkesinriktade utbildningen som efterlystes i **Köpenhamnsförklaringen**. Den verksamhet som utformas inom ramen för dessa initiativ bidrar direkt till genomförandet av handlingsplanen. I de 13 gemensamma EU-målen där politiken förväntas bli mer samstämmig fram till 2010 ingår mål 1.2 (Att utveckla färdigheter för kunskapssamhället), mål 1.3 (Att se till att alla får tillgång till IKT) och mål 3.4 (Ökad rörlighet och fler utbyten). För arbetet med dessa mål, alla andra gemensamma mål och huvudaspekterna i Köpenhamnsförklaringen har särskilda arbetsgrupper inrättats för att målen ska förverkligas. En första lägesrapport om dessa samordnade insatser ges i kommissionens meddelande, som är tänkt att vara ett utkast till den gemensamma rapport om "Utbildning 2010" som kommissionen och rådet ska lägga fram vid Europeiska rådets vårmöte 2004.

3. UPPFÖLJNING

3.1. På följande områden har framstegen varit mest omfattande

Efter det att handlingsplanen antogs har den börjat genomföras på de flesta områden. Bland de områden där åtgärderna har resulterat i de mest märkbara framstegen kan följande nämnas:

- Europeiska sjukförsäkringskortet: Beslut har fattats om att det europeiska sjukförsäkringskortet ska ersätta blankett E 111 från och med den 1 juni 2004 (på begäran av Europeiska rådet vid vårmötet 2003). Dessutom har viktiga framsteg gjorts i förhandlingarna om ändring av förordning (EEG) nr 1408/71 om samordning av de sociala trygghetssystemen i syfte att underlätta införandet av sjukförsäkringskortet.
- Betydande framsteg har också gjorts i förhandlingarna om förslaget till förenkling och modernisering av förordning (EEG) nr 1408/71 om samordning av de sociala trygghetssystemen.
- En politisk överenskommelse nåddes i rådet den 22 september 2003 om viktiga förslag som rör unionsmedborgarnas och deras familjemedlemmars rätt att fritt flytta och bosätta sig inom medlemsstaternas territorier.
- När den europeiska webbportalen för rörlighet i arbetslivet – en förbättrad version av Eures-webbplatsen med information om lediga tjänster, levnads- och arbetsvillkor och regionala arbetsmarknader – förbättrades och förenklades betydligt tillgången till praktisk information om frågor som gäller rörlighet i arbetslivet. Europeiska rådet efterlyste vid sitt vårmöte i Barcelona 2002 inrättandet av ett sådant system före utgången av 2003. När Ploteus-portalen om utbildningsmöjligheter – som nu också är tillgänglig via den europeiska portalen för rörlighet i arbetslivet – förenklades också tillgången till information om utbildningsrelaterad rörlighet.
- Antagandet av kommissionens förslag till beslut om det nya Europass är ett viktigt steg mot att rationalisera och enhetliggöra instrument som främjar tydlighet och nätverk i anslutning till sådant arbete, vilket kommer att ge enskilda medborgare en effektivare service.

- Kommissionens meddelande om invandring, integration och sysselsättning är ett viktigt steg mot att utforma en balanserad politik, särskilt genom att det framhölls att alla initiativ bör tas inom ramen för Lissabonstrategin och EU:s sysselsättningsstrategi.

3.2. På följande områden har framstegen varit minst omfattande

Den ursprungliga tidsplanen för att öppna och göra de europeiska arbetsmarknaderna tillgängliga för alla skulle behöva ses över med tanke på att lagstiftningsarbetet kommer att kräva ytterligare tid och att de ekonomiska förutsättningarna har förändrats. Framstegen på följande områden är mindre omfattande än vad som förväntats:

- Förslaget till direktiv om erkännande av yrkeskvalifikationer, som kommissionen lade fram i mars 2002, väntar fortfarande på den första behandlingen (trots att Europeiska rådet uppmanade till ett snabbt antagande vid sitt vårmöte 2003). Rådet bör kunna nå fram till en gemensam ståndpunkt under 2004.
- Förslaget till direktiv om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse i syfte att bedriva verksamhet som anställd eller egenföretagare⁴⁰ har stött på hårt motstånd i rådets arbetsgrupp för invandringsfrågor. Några stora framsteg kan inte förväntas med att fastställa gemensamma bestämmelser som underlättar arbetskraftsinvandring från tredje land.
- Små framsteg har gjorts när det gäller att utforma gemensamma definitioner av IKT- och e-kompetens.

Trots att rådet antog sin resolution om kompetens och rörlighet i juni 2002 har många medlemsstater inte gjort några framsteg på följande områden:

- Utveckla kompetens för den nya arbetsmarknaden på området för livslångt lärande, särskilt när det gäller informations- och kommunikationsteknik.
- Främja vuxna personers tillgång till fortbildning, antingen som anställda eller arbetssökande, genom att utveckla en lämplig ram i samråd med arbetsmarknadens parter.
- Ge ungdomar de basfärdigheter som är relevanta på arbetsmarknaden och som behövs för att delta i livslångt lärande.
- Främja initiativ inriktade på arbetstagare, med tyngdpunkten på utbildning för att få tillträde till, stanna kvar på och gå vidare på arbetsmarknaden.
- När så är lämpligt öka möjligheterna att överföra rättigheter som rör social trygghet, inklusive pensioner, mellan EU-medlemsstaterna.

Det är viktigt att även fortsättningsvis undanröja hinder för yrkesrelaterad och geografisk rörlighet genom lämpliga åtgärder från medlemsstaternas sida i enlighet med rådets resolution och att informera om detta genom vedertagna förfaranden.

⁴⁰

KOM(2001) 386.

3.3. Områden där ytterligare åtgärder skulle vara värdefulla

Utveckling av **humankapitalet** och den yrkesrelaterade och geografiska rörlighetens betydelse i detta avseende kommer även fortsättningsvis att vara en viktig fråga för **strukturfonderna** generellt sett, särskilt för **Europeiska socialfonden**, både i samband med halvtidsöversynen av strukturfonderna (2003-2004) och i den kommande programplaneringsperioden från och med 2007. Kommissionens slutsatser i denna fråga kommer att redovisas i den tredje sammanhållningsrapporten, som kommissionen kommer att anta i början av 2004. Vid det gemensamma mötet i oktober 2003 mellan ministrarna med ansvar för utbildning, sysselsättning och socialpolitik i EU-länderna och i de anslutande länderna framhölls betydelsen av ett strukturerat samarbete för att stödja utvecklingen av humankapitalet.

Det råder enighet om att de många offentliga organen och förvaltningarna på nationell, regional och lokal nivå har ett gemensamt ansvar tillsammans med arbetsmarknadens parter och aktörer i det civila samhället att främja en **kultur för livslångt lärande** som inriktas på den enskilda individen. Det råder allmän enighet om att staten ska ansvara för finansieringen av den grundläggande allmänna och yrkesinriktade utbildningen och det är accepterat att vuxna som saknar utbildningsmeriter ska få fri tillgång till program för grund- och vidareutbildning. Många länder framhåller att även arbetsmarknadens parter har ett ansvar, t.ex. vid utformningen av system för varvad utbildning, men detta är inte lika självklart i de anslutande länderna och i kandidatländerna.

Den statistiska uppföljningen av frågor som gäller livslångt lärande och humankapital via det europeiska statistiksystemet behöver förbättras. Relevanta och jämförbara uppgifter saknas för vissa centrala aspekter, t.ex. deltagande i icke-formell utbildning och i informellt lärande eller den vuxna befolkningens kompetensnivå.

Personer med **låg utbildning** och låga kvalifikationer, äldre arbetstagare, utestängda befolkningsgrupper eller grupper som bor i missgynnade eller perifera regioner och personer med inlärningssvårigheter har ofta relativt dålig kunskap om de möjligheter utbildning ger. Detta inskränker också deras möjligheter att faktiskt delta på arbetsmarknaden. En av de grundläggande utmaningarna för framtiden kommer att vara att öka informationen om utbildningens fördelar till missgynnade grupper och att göra systemen mer attraktiva, tillgängliga och skräddarsydda för deras behov.

Diskussionerna om att ytterligare generellt utvidga **erkännandet av yrkeskvalifikationer till medborgare från tredjeländer** kommer att fortsätta när väl direktivet om erkännande av yrkeskvalifikationer slutligen har antagits.

Den europeiska arbetsmarknaden kan inte fungera effektivt och smidigt utan europeiska ramar som utgör en gemensam referens för **erkännande av kvalifikationer** (vilket underströks i meddelandet om en lägesbeskrivning av genomförandet av "Utbildning 2010"). Sådana europeiska ramar bör omfatta både högre och yrkesinriktad utbildning och grundas på nationella ramar, som också måste vara enhetliga och omfatta olika nivåer inom den grundläggande och vidare utbildningen. Sådana gemensamma europeiska referensramar för kvalifikationer, som är tydliga både för inlärare och för arbetsgivare och som omfattar lärande på alla nivåer (allmän och yrkesinriktad utbildning, grundskola, gymnasium och högskola, och både genom formell och icke-formell inlärning) krävs för en smidig sammankoppling av utbildning och arbete i Europa, men också för att underlätta det livslånga lärandet för enskilda individer. Det ömsesidiga förtroende som behövs kan bara grundas på instrument för kvalitetssäkring som är riktigt kompatibla och trovärdiga för att kunna godtas och användas

av alla. De viktigaste prioriteringarna i Europa i detta sammanhang bör vara de gemensamma ramarna för kvalitetssäkring för att utveckla en yrkesinriktad utbildning av god kvalitet (som en del i uppföljningen av Köpenhamnsförklaringen) och inrättandet av en plattform för kvalitetssäkring eller ackreditering inom den högre utbildningen (i samband med Bolognaprocessen).

När det gäller **kompetens inom informations- och kommunikationsteknik** ger den internationella utläggningen av verksamhet och det faktum att verksamhet som rör programvara och tjänster inom IKT-branschen läggs ut på entreprenadföretag anledning till ökad oro i USA och i vissa EU-medlemsstater. Företag som har internationella funktioner och marknader kommer att utnyttja alla möjligheter till tillväxt och utnyttja den kvalificerade arbetskraft som finns för att utforma och leverera sina produkter i hela världen. De områden som i första hand kan förlora konkurrenskraft i Europa är de konkurrenskraftiga aktörer som arbetar med produktutveckling på forsknings- och utvecklingsområdet. Detta ger också de största återverkningarna när det gäller att skapa arbetstillfällen i ett andra led. Det är också nära kopplat till mängden immaterialrättigheter, vilket gör att resultaten av forskningen och utbildningen kommer att gå till spillo om Europa inte är konkurrenskraftigt. Det är viktigt att investera mer i EU:s komparativa fördelar och konkurrensfördelar samt att göra vad som är möjligt för att klargöra den nuvarande utvecklingen så att debatten grundas på fakta. Det är mycket viktigt att sammanföra de centrala aktörerna och arbetsmarknadens parter för att motverka konsekvenserna av denna utveckling och för att ange lämpliga åtgärder. Traditionella undersökningar eller traditionell sysselsättningsstatistik är inte nödvändigtvis de bästa instrumenten för beslut på regerings- eller företagsnivå inom detta område. Ett nytänkande måste ske både i riktning mot långsiktigt prognosbaserat arbete och mot en övervakning på kortare sikt genom innovativa undersökningar. Under 2004 måste man hitta nya sätt att föra en dialog mellan näringslivet och staten för att ta itu med de dynamiska utmaningarna som rör e-handel. Sådana sätt kommer att undersökas i den rapport som det europeiska forumet för e-kompetens (*European e-Skills Forum*) ska lämna till kommissionen för offentliggörande i juni 2004.

Informationssamhällets betydelse för utvecklingen av kunskaper, färdigheter och kompetens måste erkännas och dess möjligheter omsättas i praktiken. I detta sammanhang kan det vara värt att betona att det börjar dyka upp cyberorganisationer eller rent virtuella organisationer som erbjuder alternativ till kraven på rörlighet genom att göra det möjligt för företagen att dra nytta av det geografiska oberoendet när det gäller lokalisering och av kompetens som finns på olika platser. Denna typ av arbetsorganisation är fortfarande ett litet paradigm som börjar växa fram. Det kan dock komma att utvecklas och bli ett verkligt alternativ för att lösa frågor som gäller rörlighet. Genom att utarbeta indikatorer för uppföljning av frågan om virtuell rörlighet utifrån nätverksarbete och kunskapsutbyte skulle man få bättre kunskaper om dess möjligheter.

BILAGA

1) Nivå när det gäller rörlighet i arbetslivet och omsättning på arbetstillfällen

Trots vissa mindre förändringar av det antal personer som byter arbete i de enskilda medlemsstaterna, har totalt sett antalet EU-arbetstagare som rör sig mellan arbeten och sektorer inte ökat nämnvärt. Bara 15,2 % av invånarna i medlemsstaterna har under de senaste tio åren bytt bostad av sysselsättningsskäl (Eurobarometer 54/feb 2001). Detta kommer följaktligen att få negativa effekter för produktionstillväxten (Sysselsättningen i Europa, 2003). Rörlighet mellan sektorerna och en anpassbar arbetsstyrka är viktiga inslag i en strategi för produktionstillväxt.

Översikt över hur länge arbetstagarna haft sin nuvarande anställning

	Översikt över hur länge arbetstagarna hade haft sin nuvarande anställning 2000			Översikt över hur länge arbetstagarna hade haft sin nuvarande anställning 2002		
	Mindre än	Mellan	Mer än	Mindre än	Mellan	Mer än
	1 år	1 och 2 år	2 år.	1 år	1 och 2 år	2 år.
AT	3,78	3,2	93,0	:	:	:
BE	14,8	9,8	75,4	13,2	10,0	76,8
DE	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
ES	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
FR	16,9	9,9	73,2	16,3	10,7	73,0
IE	23,9	13,5	62,5	18,5	13,0	68,5
IT	12,77	8,5	78,8	12,5	8,7	78,8
LU	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
PT	16,4	10,0	73,5	16,1	10,5	73,4
SE	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

Källa: Eurostat –arbetskraftsundersökningen, våruppgifter

41

Eftersom det rör sig om nyare uppgifter, finns det vissa skillnader mellan siffrorna från 2000 i kommissionens handlingsplan för kompetens och rörlighet och de som återges här.

2) Utbildningsnivåernas inverkan på sysselsättning och arbetslöshet

Ju högre utbildningsnivå desto högre sysselsättningsgrad. Ju lägre utbildningsnivå desto högre är således individens risk att bli arbetslös. Variationerna när det gäller sysselsättningsgrad inom EU:s 15 medlemsstater är mest märkbara bland de lågutbildade och skiftar från 41 % i Belgien till 67 % i Portugal. Variationerna är mindre bland högutbildade, med siffror som varierar mellan 78 % i Spanien till 89 % i Portugal.

Sysselsättning och arbetslöshet utifrån utbildningsnivåer 2002 (åldrarna 15-64)								
	Utbildning, totalt		Hög		Mellan		Låg	
	ER	UR	ER	UR	ER	UR	ER	UR
AT	68,2	4,9	85	1,8	72,9	4,8	48,2	8,3
BE	59,7	6,9	82,8	3,5	65,7	6,6	40,8	11,3
DE	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
ES	58,4	11,1	77,5	8,7	58,2	11,4	52,8	12,4
FIN	69,1	10,5	85,5	4,1	72,8	10,4	48,9	19,1
FR	62,9	8,7	79,2	5,5	69,8	7,7	46,6	13
IE	65	4,3	84,8	2,3	71,2	3,8	48,1	7
IT	55,4	9,3	81,8	5,6	64,8	8,8	45,3	10,8
LU	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
PT	68,6	4,8	88,6	4	64,7	5,3	67,3	4,8
SE	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

Källa: Eurostat –
arbetskraftsundersökningen, våruppgifter

Anmärkningar:

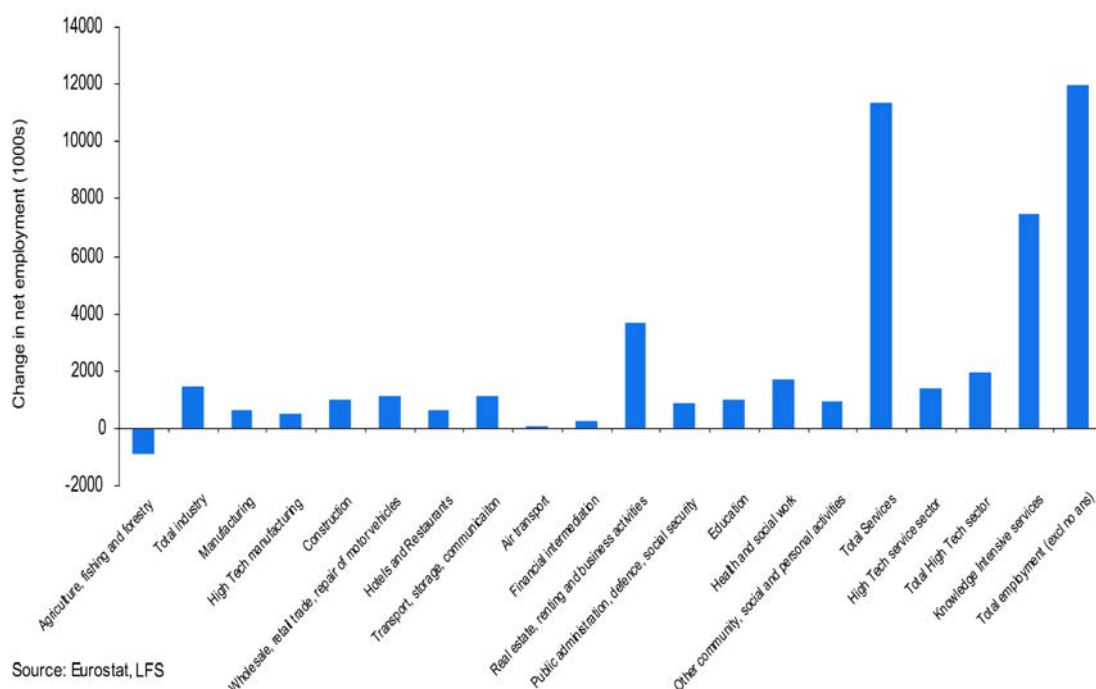
- Uppgifterna inom parentes kan vara mindre tillförlitliga på grund av att det statistiska urvalet är litet
- Utbildningsnivån klassificeras som "hög" om individen har avslutat en post-gymnasial utbildning, som "mellan" för avslutade gymnasiestudier, som "låg" om gymnasiet inte har avslutats. Sysselsättnings- och arbetslöshetsnivåer i kolumnen "Utbildning, totalt" har beräknats på grundval av arbetskraftsundersökningen för alla personer där information finns om avslutad utbildningsnivå. De kan skilja sig från de siffror som har beräknats på samtliga observationer, inklusive dem där information saknas om avslutad utbildningsnivå.

3) Sysselsättningstillväxt i sektorer med högt specialiserad arbetskraft

Det finns alltid en efterfrågan på arbetsmarknaden, och därför måste intensiteten när det gäller rörligheten i arbetslivet mellan olika verksamhetsgrenar svara mot denna efterfrågan. När det gäller sysselsättningen totalt visar de relativt låga siffrorna för Frankrike, Belgien och Förenade kungariket att inga väsentliga förändringar ägde rum när det gällde sysselsättningens sammansättning. Irland, Italien och Luxemburg, å andra sidan, förändrade sina sysselsättningsstrukturer med mer än 10 %. När det gäller sektorn med specialiserad arbetskraft, hade Österrike, Finland och Luxemburg den mest påtagliga rörligheten in i denna sektor med minst 15 %. När man ser på rörligheten i sysselsättningsstrukturerna i medlemsstaterna i förhållande till utbildningsnivån, kan man därför konstatera att rörligheten är lägre vid sysselsättning som kräver låg utbildning eller mellanutbildning än den är för högt specialiserad sysselsättning.

Intensitet när det gäller förändringar i sysselsättningsstrukturen i förhållande till utbildningsnivån

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



4) Utbildningsnivåer

Andelen personer mellan 25 och 64 år som avslutat en gymnasieutbildning med godkänt resultat ökade med nästan 7 % mellan 1997 och 2002. Utbildningsnivån för den aktiva befolkningen ökar således, med Danmark, Tyskland, Sverige och Förenade kungariket i täten. Utbildningsnivåerna i Europa är bara 80 % jämfört med Kanada, U.S.A, Nya Zeeland, Sydkorea och Japan, som alla kommer över tröskeln på 80 % (kommissionen, GD Utbildning och kultur (EAC), 2003).

Andel personer (i procent) som har som lägst gymnasieutbildning med godkänt resultat, enligt åldersgrupper, 2002					
	25-34	35-44	45-54	55-64	Totalt (25-64)
AT	85,2	82,8	74,6	66,9	78,2
BE	76,1	65,3	53,9	40,6	60,3
DE	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
ES	58,9	46,1	31,4	17,8	41,6
FI	87,6	84,4	71,8	52,8	74,7
FR	78,5	67,5	58,8	46,4	64,1
IE	77	65,1	50,6	36,8	60,3
IT	59,7	49,6	38,8	23,5	44,3
LU	68,4	64,4	58,3	50,8	61,6
NL	77,3	71,9	62,8	54,1	67,6
PT	35,3	20,1	14,6	8	20,6
SE	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

Eurostat –arbetskraftsundersökningen, våruppgifter

Märk: Inbegripet GSCE-nivåer i Förenade kungariket

5) Personer som slutar skolan i förtid

Andelen personer som slutar skolan i förtid har stadigt sjunkit med två procentenheter mellan 1999 och 2002 (Eurostat, arbetskraftsundersökningen). Ungdomar stannar längre i utbildning och stärker därmed sin ställning när det gäller att få fotfäste på arbetsmarknaden i framtiden. De referensvärden som rådet fastställde i maj 2003 har till mål att den andel av befolkningen mellan 18 och 24 år som bara har grundskola och som inte genomgår utbildning eller yrkesutbildning ska minska med 10 % (kommissionen, EAC, 2003). För närvarande har 73,8 % av 20-24-åringarna avslutat en gymnasieutbildning med godkänt resultat. Detta är 11 % under det antagna referensvärdet (kommissionen, GD Utbildning och kultur, 2003).

Andel (i procent) 18-24-åringar som har grundskola eller lägre och som inte genomgår yrkesutbildning eller annan utbildning			
	2000	2001	2002
AT	10,2	10,2	9,5
BE	12,5	13,6	12,4
DE	14,9	12,5	12,6
DK	11,6	8,8	8,44
EL	17,1	16,5	16,1
ES	28,8	28,6	29
FI	8,9	10,3	9,9
FR	13,3	13,5	13,4
IE	:	:	14,7
IT	25,3	26,4	24,3
LU	16,8	18,1	17
NL	15,5	15,3	15
PT	42,9	44,3	45,5
SE	7,7	10,5	10,4
UK	18,3p	17,6p	17,7p
EU15	19,4p	18,9p	18,5p

Eurostat –arbetskraftsundersökningen, våruppgifter

Anmärkningar :

- Avbrott under 2000 för Portugal och Finland, 2001 för Sverige
- För Frankrike saknas uppgifter som är jämförbara med de andra ländernas, beroende på olika referensperioder (veckan före den vecka undersökningen gjordes).
- För Danmark och Luxemburg beror de stora skillnaderna mellan de olika tidpunkterna delvis på att det statistiska urvalet är litet.
- Uppskattningarna grundar sig på tillgängliga uppgifter från länderna i EU-15 (2000-2001).

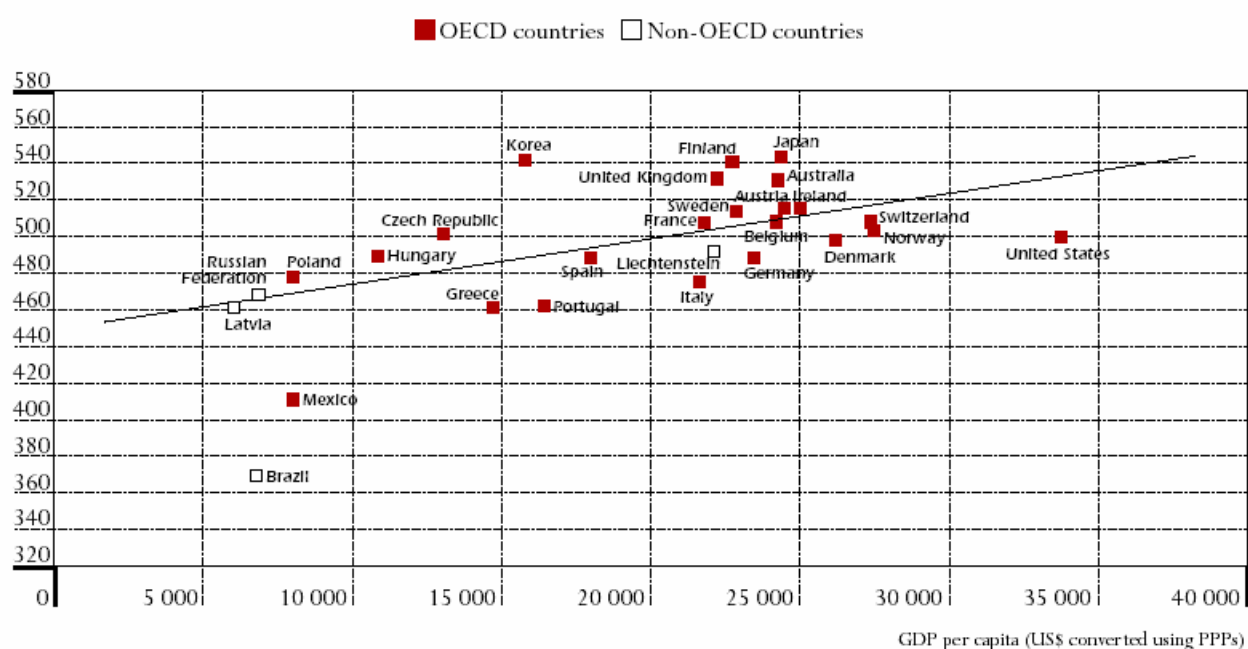
6) Grundläggande färdigheter

För att kunna söka och få arbete, och därmed tillförsäkras social integration, behöver individerna grundläggande färdigheter och kunskaper. I en ekonomi som EU:s, som i allt högre grad är kunskapsbaserad och inriktad på servicesektorn, måste individerna, för att arbetsmarknaden ska förbli konkurrenskraftig, ständigt utöka och uppdatera sina kunskaper och sin kompetens och förbättra sin ställning på arbetsmarknaden och sina val när det gäller rörlighet.

Studieresultat och nationell inkomst

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)



Märk: linjen som visar tendensen tar inte hänsyn till OECD-länderna

Källa: OECD PISA databas, 2001, Tabell 3.6.

Utbildningsresultat måste ses i ett ekonomiskt sammanhang. Ju högre BNP per capita desto bättre resultat när det gäller läsförmåga och kunskaper i matematik och vetenskap, vilket tydligt kan ses i Österrike, Belgien och Frankrike (OECD, *Programme for International Student Assessment* (PISA), 2000). Men länder som Finland och Tjeckiska republiken fick ett högre resultat på elevutvärderingen än vad man skulle ha förutsett på grundval av deras BNP per capita.

Länder som hade lägre utbildningsresultat än vad man skulle ha förutsett på grundval av deras BNP per capita var Grekland, Portugal, Tyskland och Danmark. I ljuset av utvidgningen ska det sägas att anslutningsländerna visar upp bättre resultat än de flesta av EU:s medlemsstater.

7) Vuxna arbetstagares deltagande i yrkesutbildning

Sedan 1997 har vuxna arbetstagares deltagande i yrkesutbildning i EU ökat med 2,8 % och var 2002 uppe i 8,5 %. Enligt referensvärdet ska siffran 2010 ha ökat till 12,5 % (kommissionen, europeiska sysselsättningsstrategin, 2003). Man bör skapa fler möjligheter till yrkesutbildning, särskilt för personer med utbildning som är på låg- eller mellannivå och för äldre personer som behöver vidareutbildning för att stärka sin ställning på arbetsmarknaden. Det finns skillnader mellan medlemsstaterna när det gäller vuxnas deltagande i utbildning, men överlag har det skett en ökning från 5,7 % 1996 till 8,5% 2002 (EU-15), (Eurostat, arbetskraftsundersökningen, 2003).

Andel vuxna, 25-65 år, som deltar i yrkesutbildning eller annan utbildning

	Alla		Män		Kvinnor		Äldre arbetstagare (55-64)		Utbildning på låg nivå		Utbildning på mellannivå		Utbildning på hög nivå	
	2000	2002	2000	2002	2000	2002	2000	2002	2000	2002	2000	2002	2000	2002
AT	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
BE	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
DE	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
ES	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
FI	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
FR	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
IE	:	7,7	:	6,5	:	8,8	:	3,0	:	3,2	:	7,1	:	15,4
IT	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
LU	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
PT	3,4	2,9	3,3	2,4	3,5	3,3	:	:	1,1	0,8	14,0	12,4	10,7	9,0
SE	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

Källa: Eurostat, Arbetskraftsundersökningen våruppgifter.

Anmärkningar:

Uppgifter inom parantes kan vara mindre pålitliga på grund av ett mindre statistiskt urval. Symbolen "-" betyder att uppgifter antingen inte finns tillgängliga eller är mycket otillförlitliga.

- Avbrott 2000 för Portugal och Finland, 2001 för Sverige
- För Frankrike saknas uppgifter som är jämförbara med de andra ländernas, beroende på olika referensperioder (veckan före den vecka översikten gjordes).
- Uppskattningarna grundar sig på tillgängliga uppgifter från länderna i EU-15 (2000).

8) Brist på kunskaper inom informations- och kommunikationsteknik (IKT)

Ökningen av den digitala kompetensen och utvecklingen av kunskaper inom informations- och kommunikationsteknik går långsamt. I Europa ökade produktivitetstillväxten bara i sektorer som producerar IKT. Medan Europa hade snabbare tillväxt än USA när det gäller produktion av IKT, var tillväxten svagare för tillverkningsindustri som använder IKT, för sektorer utan anknytning till IKT och för den europeiska ekonomin i stort (sysselsättningen i Europa, 2003). Detta visar på behovet av en utvidgad tillämpning av den nya tekniken i hela Europa.

Enklare regler för arbetstillstånd har gjort det lättare för IKT-utbildad arbetskraft från länder utanför Europeiska unionen att få inresetillstånd till Europa, men den interna tillgången på arbetskraft har inte ökat tillräckligt för att möta efterfrågan. En nyligen genomförd studie visar att i slutet av år 2000 utgjorde kvinnor bara 5,6 % av de yrkesverksamma inom Internet-tjänster i tretton av de större EU-länderna. Detta är en arbetskraftsektor där det behövs ökad uppmuntran för att man ska kunna åstadkomma den utbildning och de kunskaper som krävs för att råda bot på bristerna i denna sektor.

Kunskapsklyftan inom IKT verkar inte längre vara något allvarligt bekymmer för IKT-sektorn, medan andra frågeställningar har kommit i förgrunden. IKT-sektorns cykliska karaktär och dess nuvarande ekonomiska stagnation har förståeligt nog lett till ett minskat förtroende. Friställning av arbetskraft har gett upphov till de förväntade "signalerna" från arbetsmarknaden till de ungdomar som funderar på sin framtida yrkeskarriär, och detta har resulterat i ett minskat antal sökande till IKT-kurserna på universiten. Stora kvalitativa förändringar är att vänta och debatten har fått en påtagligt ändrad inriktning från att ha gällt rent tekniska IKT-kunskaper till att gälla en vidare definition av e-kunskaper som omfattar IKT, e-handel och s.k. "mjuka" färdigheter.

9) Demografisk utveckling: förändringar när det gäller arbetsför befolkning och sammansättningen utifrån åldersgrupper

Demografiska trender visar att arbetskraftens sammansättning kommer att ändras. Det kommer att finnas färre unga arbetstagare och de äldre arbetstagarna kommer att bli allt fler.

Olika åldersgruppers andel av befolkningen

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												
EUROPEAN UNION	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
EU-15 Average		17,4	61,8	20,8	14,3	50,1	35,6	0,35	0,21	0,05	-0,03	-0,35
Others												
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
Others' Average		18,5	62,8	18,7	15,8	51,0	33,2	0,75	0,61	0,47	0,34	0,06

Källa: FN:s befolkningsstatistik, 2002, Källa: FN:s befolkningsstatistik, 2002 i Världsbankens årliga konferens om utvecklingsekonomi, 2002⁴²

Medan var tionde person i världen idag är äldre än 60 år, kommer denna siffra år 2050 att ha ökat till var femte för att år 2150 vara var tredje (Världsbankens årliga konferens om utvecklingsekonomi, 2002). Om dessa prognoser håller, kommer arbetskraften under de närmaste decennierna inte bara att bli alltmer mångskiftande, utan befolkningarnas åldersprofil kommer också att uppvisa större variationer beroende på de skillnader som finns mellan industriländer och utvecklingsländer när det gäller befolkningens åldrande.

⁴²

Det kan finnas mindre skillnader mellan Eurostat:s uppgifter och FN:s.

10) Geografisk rörlighet

Ökningen när det gäller geografisk rörlighet är marginell, och från 1998 till 2001 ökade den bara från 1,45 % till 1,50 %. De europeiska arbetstagarna förblir alltså anmärkningsvärt statiska.

Andel (i procent) av arbetstagarna mellan 15 och 46 år som under ett år flyttade från en region till en annan inom en medlemsstat eller mellan två medlemsstater						
	Alla 15-64 år		Män		Kvinnor	
	1998	2001	1998	2001	1998	2001
AT	5,46	:	5,24	6,06	5,74	5,79
BE	1,22	1,08	1,14	0,74	1,34	1,89
DE	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
ES	0,18	0,48	0,18	0,50	0,20	0,44
FI	1,48	1,35	1,69	1,26	1,25	1,45
FR	1,77	2,03	1,86	2,15	1,59	1,88
IE	:	:	:	:	:	:
IT	1,78	0,71	1,86	0,83	1,64	0,50
LU	1,18	0,90	1,03	1,04	1,43	0,70
NL	2,01	:	1,79	:	2,30	:
PT	1,29	1,35	1,31	1,36	1,25	1,33
SE	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

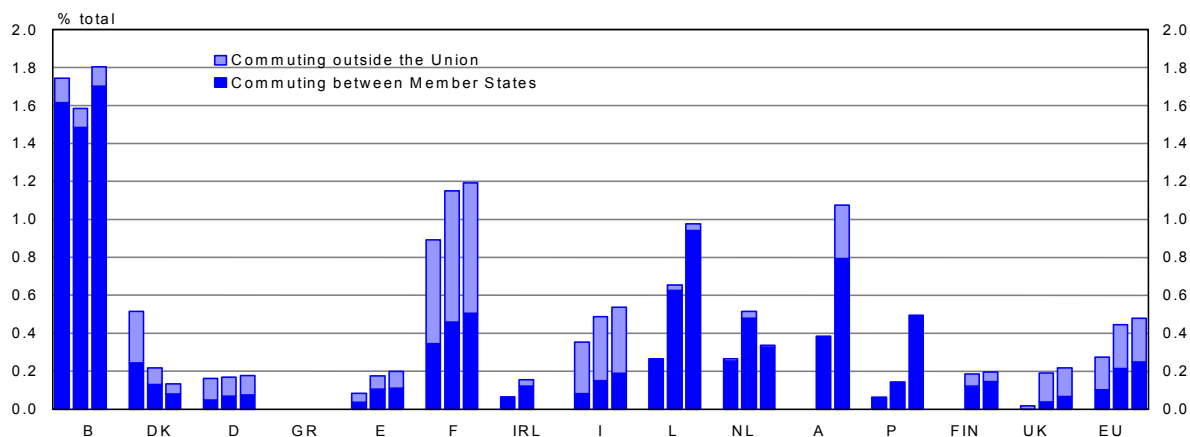
Källa: Eurostat, arbetskraftsundersökningen, våruppgifter.

11) Pendling till arbetsplatsen

Även om de flesta européer inte är geografiskt rörliga (0,1 % ändrade under år 2000 sin officiella bostät från ett europeiskt land till ett annat, (Eurostat, arbetskraftsundersökningen)), har ändå sysselsättningen antagit mer rörliga former, som till exempel pendling till ett grannland i gränsområden, fjärrpendling och tillfällig flyttning. Pendling mellan medlemsstater och till länder utanför unionen har stadigt ökat sedan 1996. Ökningen beror till största delen på pendling mellan EU:s medlemsstater snarare än pendling mellan unionen och ett land utanför (detta gäller alla medlemsstater utom Sverige), (kommissionen, GD Sysselsättning och socialpolitik (EMPL), 2002). Belgien, Luxemburg och Österrike har pendling i stor skala till andra medlemsstater, med pendlare som till största delen är män.

Grannländer och geografi är faktorer som i allmänhet anses vara det som avgör möjligheterna till pendling. Detta är särskilt tydligt i Belgien, där under 2000 nära 2 % av de invånare som är anställda arbetade i ett annat land, nästan alla i en annan del av unionen, t.ex. i Frankrike eller Luxemburg. I Frankrike arbetade drygt 1 % utanför unionen, nämligen i Schweiz. I Finland och i Förenade kungariket var pendlingen jämförelsevis liten, huvudsakligen beroende på geografisk belägenhet. Nederländerna och Tyskland har en geografisk belägenhet som liknar Belgiens och Frankrikes och ändå har dessa länder en relativt liten pendling. Detta verkar tyda på att det finns skillnader i attityder när det gäller att pendla till arbetet i ett annat land (kommissionen, GD Sysselsättning och socialpolitik, 2002).

Proportion of employed commuting abroad, 1992, 1996 and 2000



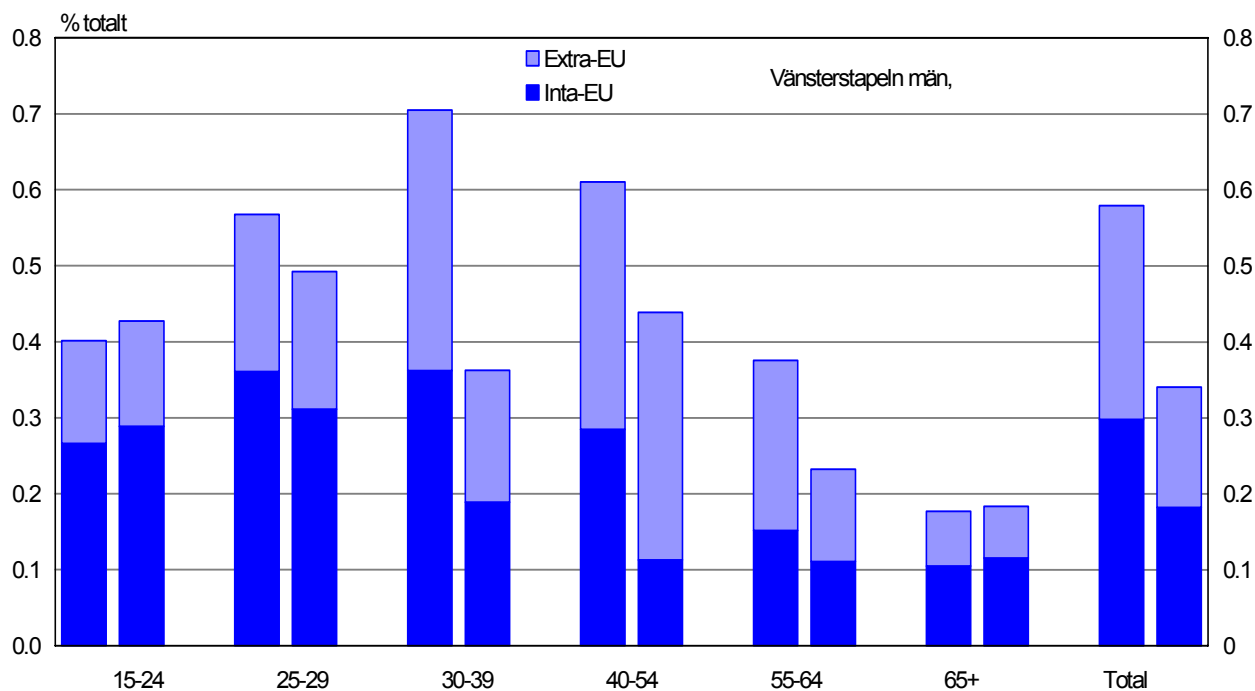
Mobility and Migration Update, 2001/0082, GD Sysselsättning och socialpolitik, Enhet A1, 2002 (Studies Management and Research Tool (SMART))

Till skillnad från vad som är fallet vid invandring, där de flesta invandrarna är unga, tenderar de arbetstagare som är involverade i internationell pendling att vara i trettio-fyrtio-årsåldern snarare än under trettio. Detta är särskilt tydligt bland män; 0,7 % av de arbetstagare i unionen som var mellan 30 och 39 år pendlade till arbetet över nationsgränserna och 0,6 % av de arbetstagare som var mellan 40 och 54 år, men enbart 0,4 % av de som var under 25 och för de som var 55 och äldre var andelen ännu något lägre.

I genomsnitt pendlade under år 2000 ½ % av arbetstagarna i EU till sitt arbete i ett annat land, varav ungefär hälften reste till en annan medlemsstat och hälften till ett land utanför unionen, de flesta av dem till Schweiz (kommissionen, GD Sysselsättning och socialpolitik, 2002).

Män och kvinnor, per åldersgrupp, i EU, som pendlar till arbetet inom eller utanför unionen,

1999/2000



Extra-EU = pendling utanför unionen

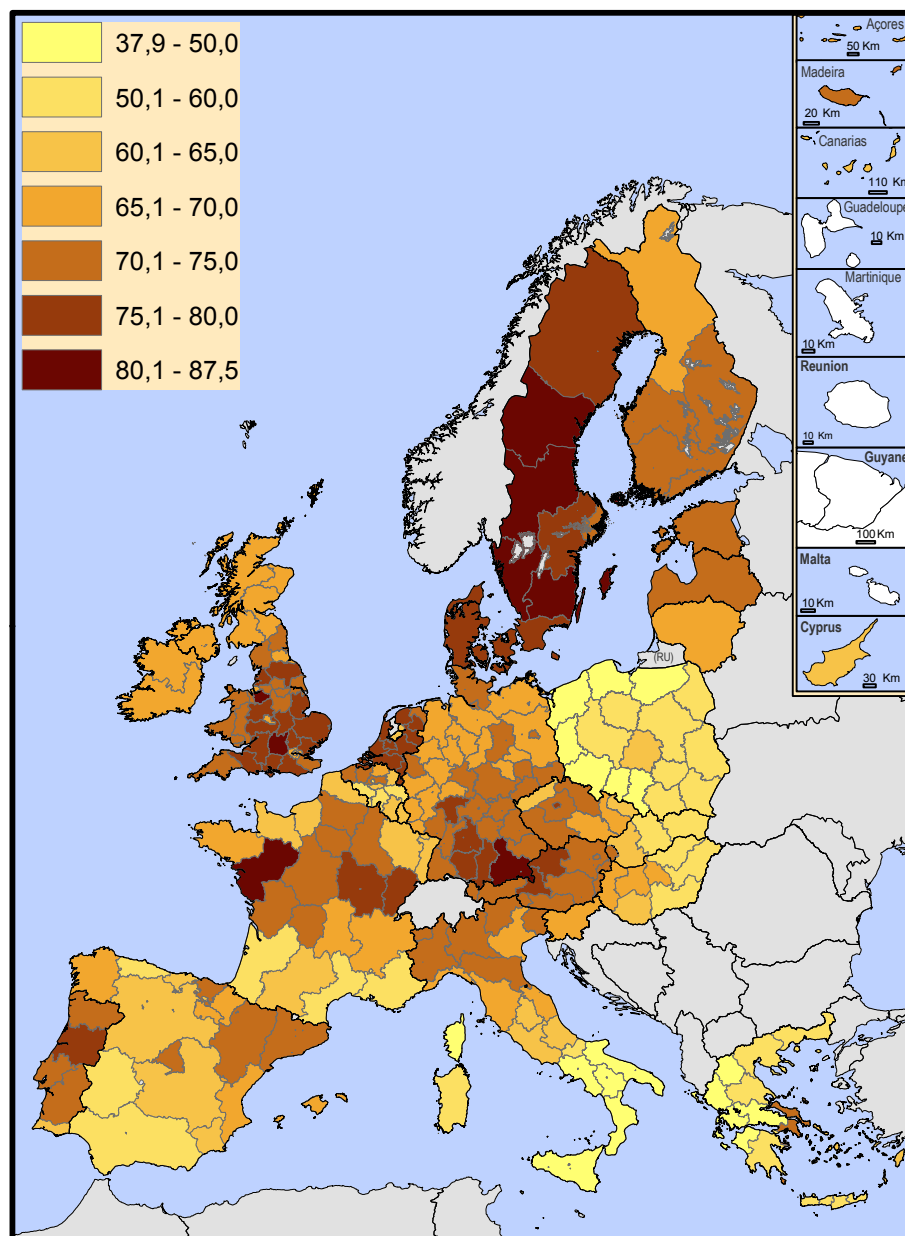
Intra-EU = pendling inom unionen.

Mobility and Migration Update, 2001/0082, GD Sysselsättning och socialpolitik, Enhet A1, 2002 (Studies Management and Research Tool (SMART))

12) Regioner med hög sysselsättning samt kompetensbehovet i EU 25

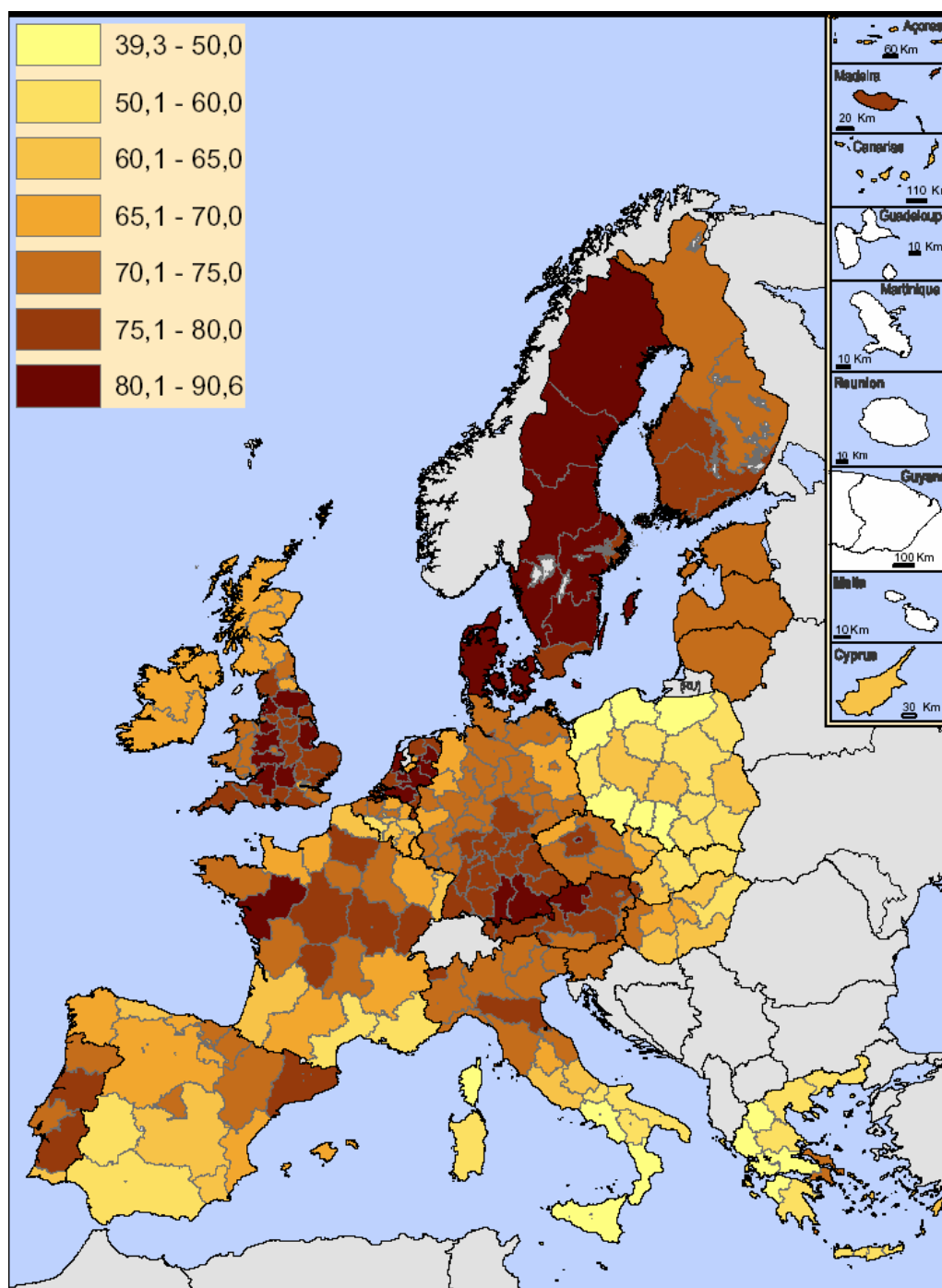
Av nedanstående karta (scenarier som grundar sig på en årlig sysselsättningstillväxt på 2 % eller 1,5 %) framgår vilka regioner som förväntas ha hög sysselsättning i framtiden och därför sannolikt kommer att lida stor brist på utbildad arbetskraft: till exempel södra Storbritannien, Danmark, Sverige, Nederländerna, centrala Frankrike, södra Tyskland, västra Österrike och centrala Portugal.

Andel i sysselsättning år 2010 med en årlig sysselsättningsstillväxt på 1%*



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 UK1, Wales UKL, Scotland UKM
 Cornwall, Isle of Scilly UKK3 and Devon UKK4 are aggregated

Andel i sysselsättning år 2010 med en årlig sysselsättningstillväxt på 1,5 %*



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) Inlärnin g av främmande språk

Målet att utöver modersmålet främja inlärnin g av främmande språk har länge varit gemenskapens strävan (kommissionen, GD Utbildning och kultur, 2003). Språkkunskaper är en väsentlig kompetens, som det kunskapsbaserade samhället i Europa behöver.

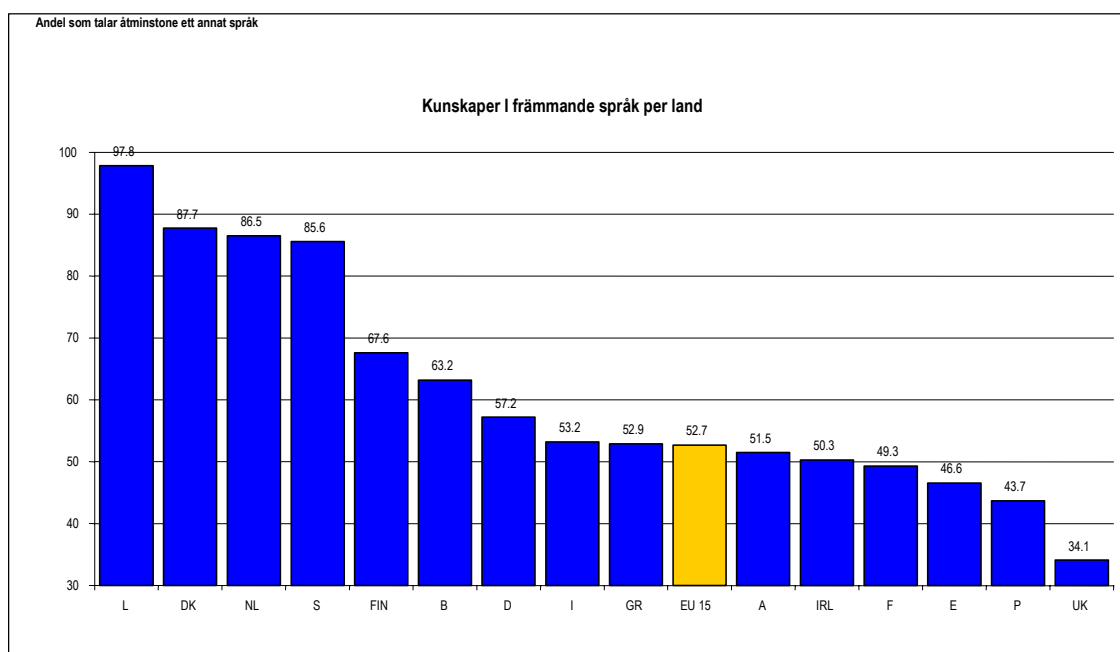
Det finns skillnader i språkkompetens mellan olika åldersgrupper. I åldrarna 15-24 år är det fler personer som har kunskaper i främmande språk än i åldrarna 25-39 år, som i sin tur är bättre på språk än de som är 40-54. Av företagsledarna har 67 % språkkunskaper, vilket ska jämföras med 17 % av pensionärerna och 27 % av de som arbetar hemma. (Eurydice/Eurostat).

	Total andel (i procent) som talar språket som modersmål eller främmande språk	Andel (i procent) som talar språket som modersmål	Andel (i procent) som talar språket som främmande språk
Engelska EN	56.4	15.9	40.5
Franska FR	35.2	16.0	19.2
Tyska D	33.6	23.3	10.3
Italienska I	19.0	16.0	3
Spanska ES	17.1	10.5	6.6
Nederländska NL	6.5	5.5	1
Grekiska GR	3.4	2.9	0.5
Portugisiska PO	3.3	2.8	0.5
Svenska SV	3.3	2.3	1
Danska DK	1.9	1.5	0.4
Finska FIN	1.5	1.4	0.1
Gaeliska/ Iriska	0.6	0.2	0.4
Luxemburgska L	0.2	0.1	0.1

Eurobarometer 54 'Européerna och språk' 2001

När det gäller vilka språk som talas av européerna: 41 % talar engelska som främmande språk, 19 % talar franska, 10 % talar tyska, 7 % talar spanska och 3 % talar italienska. Inga andra språk kommer ens upp i 1 % (kommissionen, GD Utbildning och kultur, 2003).

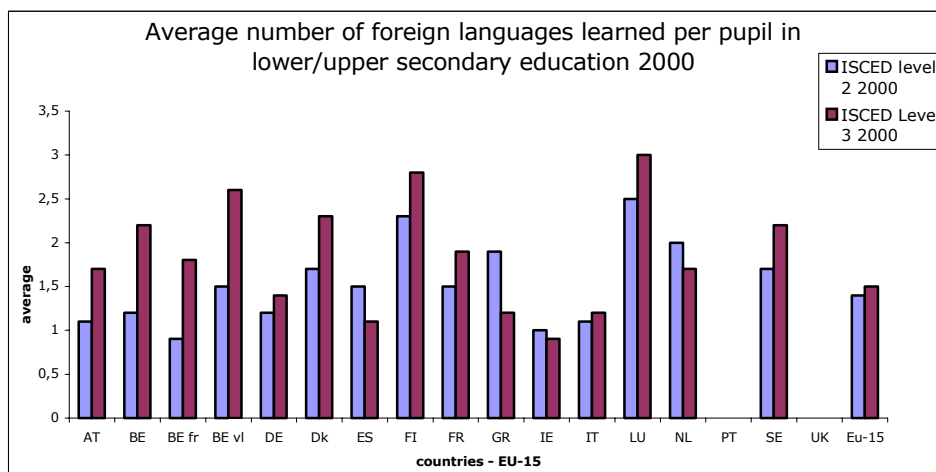
Det finns också geografiska skillnader när det gäller språkkunskaper. Till exempel talar 66 % av invånarna i Storbritannien bara ett enda språk, vilket ska jämföras med enbart 13% av danskarna, svenskarna och holländarna. Genomsnittet för hela EU ligger på 47 %.



(Kommissionen, GD Utbildning och kultur) (Eurobarometer 54 'Européerna och språk' 2001)

I genomsnitt 42 % av eleverna på låg- och mellanstadiet och 90 % av eleverna på högstadiet och gymnasiet läser engelska. Engelska är ett obligatoriskt ämne i sju (plus Förenade kungariket och Irland) av de femton medlemsstaterna. Franska dominerar som andra främmande språk i EU-länderna (3 % av låg- och mellanstadietseleverna och 24 % av eleverna på högstadiet och gymnasiet läser franska), medan tyska är ett populärt språk i de anslutande länderna (12 % av låg- och mellanstadietseleverna och 30 % av eleverna på högstadiet och gymnasiet läser tyska) (kommissionen, GD Utbildning och kultur, 2003).

Genomsnittligt antal främmande språk som varje elev studerar på högstadiet och gymnasiet 2000



Källa: Eurostat- utbildningsstatistik.

Anmärkningar:

Iriska, luxemburgska och regionala språk har inte räknats med, även om språken tillhandahålls i vissa medlemsstater.

Grekland: Uppgifterna gäller 1999

Finland: När ett nationellt språk lärs ut i skolor där det inte är undervisningsspråk räknas det som ett främmande språk

Sverige: På ISCED-nivå 3: uppgifterna gäller bara de som gick ut skolan 2000

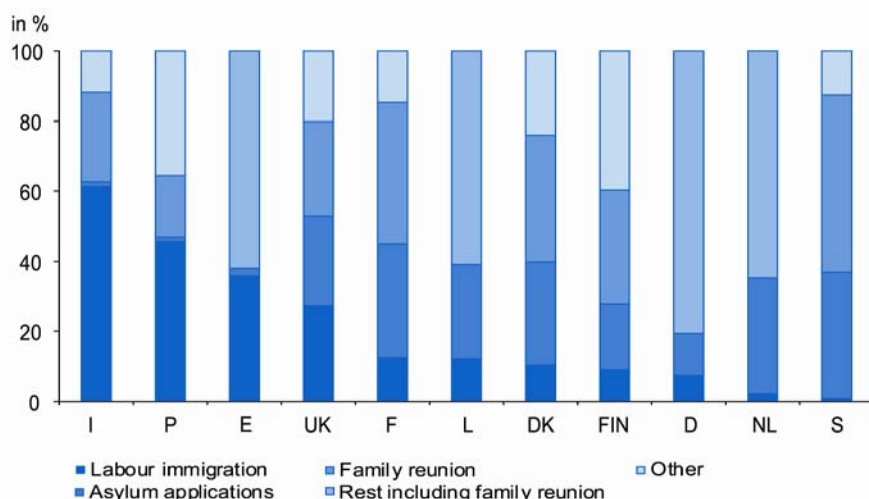
Förenade kungariket: Alla elever på högstadiet och gymnasiet i England, Wales och Nordirland läser minst ett främmande språk, men det finns inga uppgifter om hur många elever som läser mer än ett.

14) Migration

I norra Europa var återförening med familjen det främsta skälet till invandring. I Sverige var det 50 % som uppgav detta skäl, i Frankrike 40 %, i Danmark 36 %, i Finland 33 % och i Förenade kungariket 27 %. I sydeuropeiska länder var det emellertid arbete som var det främsta skälet. 61% av invandrarna i Italien uppgav detta som skäl till legal invandring, 46 % i Portugal och 30 % i Spanien (Sysselsättningen i Europa 2003).

Invandring från länder utanför unionen

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



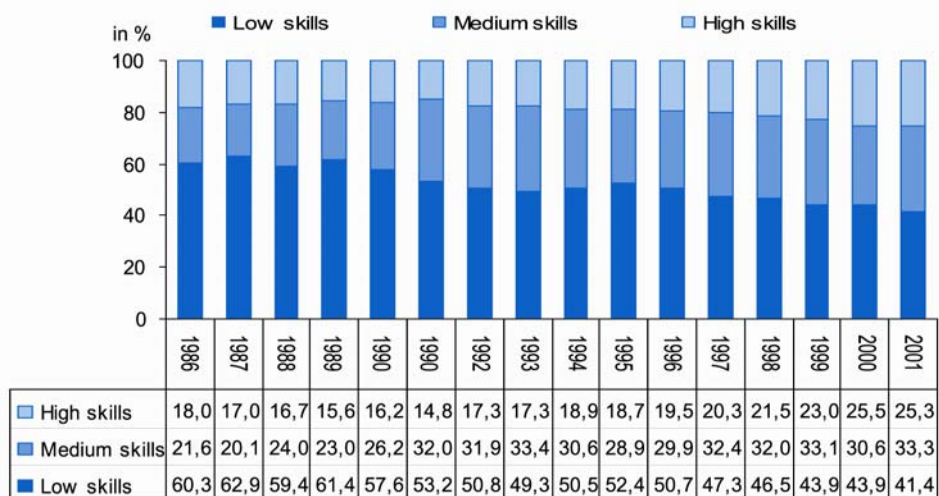
Source: OECD SOPEMI 2002, Part III; Eurostat for the number of asylum applications

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

Invandring kan betyda att man från länder utanför gemenskapen lockar till sig högt utbildad arbetskraft som bidrar till en hållbar ekonomisk expansion. Andelen högutbildade arbetstagare som kommer till Europa ökar stadigt, medan andelen lågutbildade samtidigt har minskat med 19 %.

EU: utbildningsnivå för invandrare från länder utanför EU, enligt ankomstår.

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



Source: Eurostat, LFS, spring results