



EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 13.2.2002
KOM(2002)72 slutlig

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

Kommissionens handlingsplan för kompetens och rörlighet

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

SAMMANFATTNING	4
1 Politisk bakgrund	6
2 Utmaningarna	7
A. Bristande yrkesmässig rörlighet	7
B. Låg geografisk rörlighet	10
C. Osammanhängande information om och bristande insyn när det gäller arbetstillfällen	12
3 Mål och åtgärder	12
3.1 Öka den yrkesmässiga rörligheten och kompetensutvecklingen	12
3.1.1 Garantera att utbildningssystemen i högre grad anpassas till förändringarna på arbetsmarknaden till följd av utvecklingen mot en kunskapsbaserad ekonomi och ett kunskapsamhälle.....	12
3.1.2 Införa och befästa effektiva strategier för arbetstagarnas kompetensutveckling	14
3.1.3 Minska hindren för erkännande av lärande, oavsett var detta lärande ägt rum, samt främja öppenheten hos och överförbarheten av kvalifikationer inom EU	15
3.1.4 Öka insatserna i de mindre utvecklade medlemsstaterna och regionerna.....	16
3.2 Underlätta den geografiska rörligheten.....	16
3.2.1 Undanröja kvarvarande administrativa och rättsliga hinder	16
3.2.2 Utveckla språkkunskaper och interkulturell kompetens	18
3.2.3 Främja erkännande av kvalifikationer genom ökad öppenhet i utbildningssystemen	19
3.2.4 Utveckla en gemensam immigrationspolitik.....	19
3.3 Förbättra informationen om och öppenheten när det gäller arbetstillfällen.....	20
4 Övervakning och uppföljning	21
5 Avslutning.....	21
<u>BILAGA I</u>	22
Översikt över åtgärderna, de ansvariga organen samt tidsfristerna för genomförande.....	22
BILAGA II	24
Statistikbilaga	24
1) Yrkesmässig rörlighet och omsättning av arbetskraft.....	24
2) Utbildningsnivåns inverkan på sysselsättningen och arbetslösheten.....	25
3) Sysselsättningsökningen inom sektorerna för högre utbildning	26

4) Utbildningsnivå.....	26
5) Antalet elever som slutar skolan i förtid	27
6) Grundläggande färdigheter (läs-, skriv- och räknekunskaper).....	27
7) Vuxna arbetstagares deltagande i yrkesutbildning	30
8) Kompetensbrist och arbetskraftsbrist inom de IT-relaterade sektorerna	31
9) Befolkningsutvecklingen: förändringar i arbetskraften och åldersfördelningen.....	32
10) Geografisk rörlighet	32
11) Geografisk rörlighet i form av pendling	33
12) Regioner med hög sysselsättning samt kompetensbehovet	35
13) Undervisning i främmande språk.....	38
14) Migration.....	38

SAMMANFATTNING

Denna handlingsplan för kompetens och rörlighet utgör kulmen på den process som inleddes i februari 2001 i och med kommissionens meddelande om nya europeiska arbetsmarknader*, ordförandeskapets slutsatser från Europeiska rådet i Stockholm i mars 2001 och med högnivågruppen för kompetens och rörlighet, som lade fram sin rapport till rådet i december 2001. Handlingsplanen bygger på högnivågruppens slutsatser, och dess syfte är att skapa gynnsammare förutsättningar för att målet att göra de europeiska arbetsmarknaderna tillgängliga och öppna för alla skall kunna uppnås senast 2005. Den bygger även på ett flertal befintliga initiativ, särskilt meddelandet ”Att förverkliga det europeiska området för livslångt lärande”. Därmed ger denna handlingsplan en sammanhängande politisk vision för att främja de mänskliga resurserna inom EU enligt målen från Lissabon, den skapar först och främst möjligheter för medborgarna att röra sig inom unionen för att studera eller för att arbeta och gör det lättare för dem att dra nytta av fördelarna med den europeiska integrationen och den inre marknaden.

För att uppnå de mål som ställdes upp av Europeiska rådet i Lissabon, att göra Europeiska unionen till en dynamisk kunskapsbaserad ekonomi med fler och bättre arbetstillfällen och en ökad social sammanhållning, krävs en utbildad och anpassningsbar arbetskraft. Vidare är en ökad rörlighet på arbetsmarknaden, såväl mellan olika yrken som mellan de olika medlemsstaterna, en nödvändig förutsättning för att Lissabonmålen skall uppnås, vilket fordrar såväl en ökad utbildningsnivå som färre hinder för rörligheten. De åtgärder som vidtas för detta ändamål bör överensstämma och samordnas med processen i den europeiska sysselsättningsstrategin. Åtgärderna på utbildningsområdet kommer att föras framåt inom ramen för uppföljningen av ovanstående meddelande om livslångt lärande och rapporten om utbildningssystemens konkreta framtidsmål. Med tanke på den förestående utvidgningen av unionen bör kandidatländerna uppmanas att så långt som möjligt följa handlingsplanens mål. Efter utvidgningen kommer rörligheten för arbetskraften från kandidatländerna till unionens medlemsstater att begränsas enligt ett system med flexibla övergångsperioder, men oavsett detta bör kandidatländerna och medlemsstaterna sträva efter att öka arbetskraftens utbildning och anpassningsförmåga.

I handlingsplanen framhålls tre huvudsakliga utmaningar för att uppnå målet att göra de europeiska arbetsmarknaderna öppna och tillgängliga för alla. För det första är den yrkesmässiga rörligheten otillräcklig, vilket fordrar att utbildningssystemen i högre utsträckning anpassas efter behoven på arbetsmarknaden, att ett livslångt lärande och ökade kunskaper (särskilt inom informations- och kommunikationsteknik, IT) främjas och att det inrättas effektivare system för erkännande av kvalifikationer och färdigheter. För det andra är den geografiska rörligheten otillräcklig, vilket tyder på ett otillräckligt utnyttjande av den inre marknads potential för att till exempel råda bot på kompetensbristen och skapa balans mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft. Det finns fortfarande ett flertal hinder för rörligheten på den europeiska arbetsmarknaden, till exempel bristande språkkunskaper, begränsningar på grund av familjeförhållanden och restriktioner på området för skatter, pensioner och socialförsäkringar. En minskning av arbetskraften inom EU till följd av befolkningsförändringar tyder på att en arbetskraftsimmigration från länder utanför gemenskapen också skulle kunna råda bot på en del av kompetensbristen. Slutligen avskräcks många medborgare från att söka nytt arbete eller inleda en ny yrkesbana på grund av den

* KOM(2001) 116 slutlig.

bristande tillgången till och kvaliteten på information om rörlighet och sysselsättningsmöjligheter.

Målen och åtgärderna i handlingsplanen syftar till att möta dessa utmaningar. För det första bör man öka arbetskraftens yrkesmässiga rörlighet och kompetens genom att anpassa utbildningssystemen efter förändringarna på arbetsmarknaden, genom att utveckla strategier för arbetstagarnas kompetensutveckling, genom att erkänna alla former av lärande oberoende av var detta har ägt rum, genom att underlätta en överföring av kvalifikationer mellan medlemsstaterna samt genom att investera i humankapital i de mindre utvecklade regionerna. För det andra bör man öka den geografiska rörligheten genom att undanröja de administrativa och rättsliga hindren på de områden där sådana fortfarande finns (till exempel genom införandet av ett gemensamt sjukförsäkringskort), genom att förbättra arbetstagarnas språkkunskaper och interkulturella kompetens, genom att vidta åtgärder för att främja erkännande av kvalifikationer mellan medlemsstaterna samt genom att utveckla en gemensam immigrationspolitik inom unionen. Slutligen bör man, för att öka tillgången på information, skapa en enda webbplats för information om rörlighet för att effektivisera det nuvarande platssökningssystemet Eures¹, samt inleda en informationskampanj om rörlighet.

Genomförandet av åtgärderna i handlingsplan kommer att fordra åtaganden och insatser av en mängd olika aktörer, inklusive medlemsstaterna, kommissionen, de övriga EU-institutionerna och arbetsmarknadens parter. När så ansetts lämpligt har riktmärkning och mål fastställts för att möjliggöra en övervakning, och kommissionen kommer att årligen utvärdera hur genomförandet framskrider i anslutning till Europeiska rådets vårmöten. Denna metod är nödvändig för att garantera konkreta framsteg i arbetet med att uppnå de övergripande Lissabonmålen.

1 POLITISK BAKGRUND

För att främja tillväxten i EU:s ekonomi måste de kunskaper som krävs inom tillväxtsektorerna och regionerna bättre anpassas till den som finns i arbetskraften. Ett av EU:s grundläggande mål är att skapa möjligheter för människor att fritt fatta ansvarsfulla beslut när det gäller deras egna liv, däribland när det gäller att flytta till en annan medlemsstat. Det kan bidra till att minska sektorsvisa och geografiska obalanser och därigenom skapa villkor för en bättre användning av tillgängliga resurser.

Detta kräver mer rörlighet av kapital och arbetskraft för att uppfylla det dubbla målet med en mer framgångsrik och dynamisk ekonomi inom EU och en balanserad geografisk och social fördelning av fördelarna med en snabbare ekonomisk tillväxt. För att sänka kostnaderna för individer och för samhället när det gäller rörligheten kommer det att krävas både förstärkning av de offentliga resurserna och ytterligare ansträngningar från arbetsmarknadens parter inom den grundläggande utbildningen, främjande av högre utbildning och fortbildning av arbetskraften.

Det kräver även ökade investeringsmöjligheter i områden med lågkonjunktur och avlägsna områden för att skapa arbetstillfällen och minska arbetslösheten så att andra regioner som har bättre arbetsmarknadsförhållanden inte behöver ta hand om överdriven immigration, befolkningstryck, överbefolkning och miljöföroreningar.

Det är kommissionens ansvar att se till att arbetstagarnas rätt enligt fördragen att fritt röra sig mellan medlemsstaterna garanteras och kan utövas i praktiken. Olika åtgärder för att främja medborgarnas kompetensutveckling i syfte att minska den rådande kompetensbristen, som verkar hämmande på den ekonomiska tillväxten, ingår som en integrerad del i politiken för en ökad rörlighet på arbetsmarknaden.

Unionens strategiska mål, dvs. att skapa en kunskapsbaserad ekonomi med en hållbar ekonomisk tillväxt, fler och bättre arbetstillfällen samt en högre grad av social sammanhållning, vilket tillkännagavs av Europeiska rådet i Lissabon, kan endast uppnås om varje EU-medborgare har de kunskaper och den kompetens som krävs för att anpassa sig och inhämta nya kunskaper under hela sitt yrkesverksamma liv. Full sysselsättning enligt den europeiska sysselsättningsstrategin kan endast uppnås via strategier för livslångt lärande och yrkesmässig rörlighet.

Mer allmänt är sådana strategier nödvändiga för att främja ett aktivt medborgarskap och social integration, och minska bristande jämlikhet, men även för utvecklingen av den inre marknaden och för en lyckad europeisk ekonomisk integration inom ramen för Ekonomiska och monetära unionen (EMU). Den kommande utvidgningen av unionen kommer att skapa en bredare grund för en utveckling i denna riktning, vilket kommer att gynna ett växande antal EU-medborgare i framtiden.

Som ett bidrag till arbetet med att uppnå dessa mål inrättade kommissionen en högnivågrupp för kompetens och rörlighet, vilket tidigare tillkännagivits i meddelandet om nya europeiska arbetsmarknader (KOM(2001) 116) och godkänts av Europeiska rådet i Stockholm. Högnivågruppen fick i uppdrag att fastställa de huvudsakliga drivkrafterna och särdragen hos de europeiska arbetsmarknaderna, att undersöka hindren för en ökad yrkesmässig och geografisk rörlighet samt att utarbeta ett antal rekommendationer. Högnivågruppen inrättades i juni 2001 och lade fram sin rapport för kommissionen den 14 december 2001.

Med utgångspunkt i högnivågruppens rapport föreslås i detta meddelande ett ambitiöst åtgärdsprogram i syfte att utveckla de europeiska arbetsmarknaderna för att göra dem öppna och tillgängliga för alla. Meddelandet kompletterar ett flertal befintliga initiativ till stöd för rörligheten på arbetsmarknaden, särskilt Europaparlamentets och rådets rekommendation om rörlighet² med tillhörande handlingsplan, som medlemsstaterna samtyckt till³. Dessa tidigare initiativ berör de rättsliga, administrativa och språkliga hinder som begränsar rörligheten för studenter, personer som genomgår yrkesinriktad utbildning, lärare och utbildare, medan syftet med denna handlingsplan är att undanröja hindren för rörlighet på arbetsmarknaden. Detta meddelande kompletterar även kommissionens tidigare meddelande om att förverkliga det europeiska området för livslångt lärande⁴, i vilket det livslånga lärandet föreslås bilda ram för medlemsstaternas utbildningspolitik. Förslag om prioriterade insatser till förmån för ett livslångt lärande läggs fram. Flera av dessa tas även upp i denna handlingsplan, men har givits en mer specifik inriktning mot de europeiska arbetsmarknaderna, till exempel förslagen om erkännande av kvalifikationer. Denna handlingsplan kompletterar även rapporten om konkreta framtidsmål för utbildningssystemet, som godkändes av Europeiska rådet i Stockholm i mars 2001. Handlingsplanen överensstämmer med kommissionens meddelande om ”En strategi för rörlighet i det europeiska området för forskningsverksamhet”⁵, som lades fram den 20 juni 2001, samt bygger på meddelandet om e-ekonomins inverkan på de europeiska företagen⁶ samt på den verksamhet som inleddes i samarbete med medlemsstaterna i september 2001 i syfte att övervaka dels efterfrågan på åtgärder för att öka tillgången på arbetskraft med kunskaper inom IT och e-handel⁷, dels genomförandet av de åtgärder som redan inletts på detta område.

Denna handlingsplan har även utarbetats med utgångspunkt i den nyligen framlagda rapporten ”Öka andelen arbetstagare och främja ett aktivt åldrande”⁸ och i kommissionens inbjudan till arbetsmarknadens parter att delta i en dialog om möjligheterna att föregripa och hantera de sociala konsekvenserna av omstruktureringarna inom företagen, där även en dialog om anställbarhet och anpassningsförmåga ingick⁹. I meddelandet till Europeiska rådets vårmöte i Barcelona¹⁰ betonar kommissionen att dessa frågor är av avgörande betydelse för att Lissabonstrategin skall kunna föras framåt.

2 UTMANINGARNA

För att de europeiska arbetsmarknaderna skall kunna göras öppna och tillgängliga för alla medborgare fordras insatser för att möta tre huvudsakliga utmaningar (statistiska uppgifter finns i bilaga II).

A. Bristande yrkesmässig rörlighet

Europeiska unionen kännetecknas traditionellt sett av låg yrkesmässig rörlighet – arbetstagares övergång från ett arbete till ett annat samt från en sektor till en annan, såväl inom som mellan medlemsstaterna – och av en låg arbetskraftomsättning. EU går dock mot en alltmer kunskapsbaserad ekonomi med en växande tjänstesektor, och en ökad yrkesmässig rörlighet är nödvändig för att arbetstagarna skall kunna anpassa sig till strukturförändringarna på arbetsmarknaden och för att skapa förutsättningar för dessa förändringar, som är viktiga för att skapa en bättre fungerande arbetsmarknad samt att öka produktiviteten, sysselsättningen, tillväxten och konkurrenskraften inom EU. Ofta utgör det förhållandet att det inte råder balans mellan utbud och efterfrågan på kunskaper den främsta orsaken till att det inte råder balans mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft inom de olika branscherna och regionerna. De snabba förändringarna på arbetsmarknaden kräver att arbetstagarna ökar sin förmåga att anpassa sig till nya arbetsmetoder, tekniska lösningar, sektorer och arbetsmiljöer.

Alla medborgare måste genomgå en grundläggande utbildning av godtagbar standard och ges möjlighet att hålla sina kunskaper aktuella och även inhämta nya kunskaper under sitt yrkesliv och därefter. Ansvar för detta bör delas mellan regeringarna, de offentliga myndigheterna, arbetsgivarna, arbetsmarknadens parter och medborgarna. Att byta arbete innebär många gånger en större omställning än att endast byta företag eller sektor. Det kan även innebära en övergång till en helt ny yrkeskarriär eller ett helt nytt yrke. Det är därför nödvändigt att de utbildningsmöjligheter som erbjuds behovsanpassas för att arbetstagarnas anställbarhet och anpassningsförmåga skall förbli god under hela arbetslivet och deras yrkesmässiga rörlighet därigenom öka (bilaga II, punkt 2).

Utbildningssystemen måste även anpassas efter behoven på arbetsmarknaden och efter kraven från den alltmer kunskapsbaserade ekonomin och det nya kunskapsområdet. Detta ansvar vilar främst på de enskilda medlemsstaterna. Under de senaste fem åren har sysselsättningsökningen inom de så kallade sektorerna för högre utbildning (det vill säga de sektorer där minst 40 % av arbetskraften är högutbildad) varit tre gånger högre än den genomsnittliga sysselsättningsökningen inom samtliga sektorer (bilaga II, punkt 3). Utbildningsnivån inom unionen som helhet är dock låg. Andelen EU-medborgare i åldern 25–64 år som genomgått gymnasieutbildning översteg 60 % 2000 men varierade inom de enskilda medlemsstaterna från 78 % till under 20 % (bilaga II, punkt 4). Eftersom allt färre unga människor kommer att komma ut på arbetsmarknaden under de kommande åren, och med tanke på de utmaningar och möjligheter som det nya kunskapsområdet innebär, bör största möjliga antal ungdomar ges högsta möjliga utbildning. En fortsatt hög utbildningsnivå är av särskilt stor vikt för kvinnor, som temporärt kan komma att lämna arbetsmarknaden i samband med barnafödande och familjebildning, och som behöver en god utbildningsnivå för att åter kunna komma ut på arbetsmarknaden.

Arbetstagarnas anpassningsförmåga och anställbarhet i arbetslivet kan med andra ord förbättras genom en grundläggande utbildning av hög kvalitet och en minskning av antalet elever som slutar skolan i förtid. Fortfarande slutar en oroande hög andel av befolkningen skolan utan formella meriter. År 2000 slutade i genomsnitt 18,5 % av eleverna inom EU skolan i förtid, med en variation på 8 % till över 40 % inom medlemsstaterna (bilaga III, punkt 5). Alla elever inom EU bör i tidig ålder ges möjlighet att lära sig de grundläggande läs-, skriv- och räknekunskaperna (bilaga II, punkt 6), och därutöver även inhämta nya viktiga färdigheter. Det krävs därför ett nytänkande i skolornas läroplaner för att förbereda eleverna på de krav som ställs på de alltmer dynamiska arbetsmarknaderna. Undervisningssystemen bör göras mer öppna och flexibla, och de formella och de icke-formella sektorerna för lärande bör integreras i större utsträckning för att dessa bättre skall kunna anpassas till de lärandes och arbetsmarknadens behov. I Europeiska kommissionens vitbok "Nya insatser för Europas ungdom"¹¹ understryks kravet på ett nyskapande inom utbildningen för att utbildningssystemens kvalitet och effektivitet skall kunna garanteras, oavsett om denna utbildning äger rum vid skolor, universitet eller läroanstalter som tillhandahåller yrkesutbildning, och dessutom framhålls det formella och det icke-formella lärandets kompletterande karaktär.

Ökade ansträngningar bör göras för att utveckla en europeisk dimension inom utbildningssystemen, bland annat genom en ökad rörlighet, för att tillgodose arbetsmarknadens behov av arbetstagare med europeisk identitet och erfarenheter från utlandsvistelser i Europa, och för att öka deras sysselsättningsmöjligheter.

De vuxna medborgare som redan har arbete bör ges större möjligheter att vidareutveckla sina färdigheter för att den generellt sett låga andelen vuxna på arbetsmarknaden som deltar i yrkesutbildningar skall kunna ökas markant, särskilt bland de lågutbildade och bland dem

som har utbildning på mellannivå (av dessa deltog 6,1 % i olika utbildningar inom unionen under 2000, jämfört med 15,4 % av de högutbildade, bilaga II, punkt 7). Förändringarna inom näringslivet och den tekniska utvecklingen har medfört att nya typer av kunskapsprofiler måste utvecklas för att företagen skall kunna tillhandahålla de anställda lämplig utbildning, med beaktande av de små och medelstora företagens villkor och behov. Bl.a. fordras en utveckling av kunskapsprofiler inom IT och e-handel, för att avhjälpa den rådande bristen på arbetstagare med IT-färdigheter¹² (bilaga II, punkt 8).

Förutom allmänna åtgärder för att öka utbildningsnivån inom unionen kan särskilda insatser komma att bli nödvändiga för att människor som missgynnas på arbetsmarknaden skall kunna inhämta nya kunskaper och öka sin rörlighet. Kvinnornas deltagande i yrkesutbildningar har ökat, men utbildningarna behöver anpassas till de särskilda förhållanden som många kvinnor lever under (deltidsarbete förenas med barnavård och familjeansvar). Likaså bör kompetensbristen åtgärdas hos dem som drabbats av olika former av utslagning eller på annat sätt är missgynnade, varvid hänsyn bör tas till det faktum att den tekniska utvecklingen kan leda till att många medborgare stängs ute från arbetsmarknaden – särskilt de lågutbildade, de arbetslösa och de äldre, som inte alltid givits möjlighet att inhämta de kunskaper som efterfrågas. Befolkningsutvecklingen inom unionen måste även beaktas i samband med utformningen av strategier för arbetskraftsutvecklingen, med tanke på den oroande utvecklingen när det gäller arbetskraftens ålderssammansättning, vilken kommer att leda till att den yrkesverksamma delen av befolkningen inom en snar framtid kommer att bestå av färre unga arbetstagare (som generellt sett har högre utbildning och är mer lätttröliga), och av fler äldre arbetstagare (som tenderar att vara mindre rörliga och ha lägre utbildning) (bilaga II, punkt 9). Den åldrande befolkningen fordrar ett livscykelperspektiv på utbildningen för att garantera att de äldre medborgarna i kommande generationer har möjlighet att höja sin kompetens i takt med att kraven ökar, anpassa sig till nya företagsvillkor och förändringar i arbetsmiljön samt vara väl utrustade för mer flexibla yrkesbanor.

Arbetskraftens yrkesrörlighet och kompetens kan även höjas genom att man ökar arbetstagarnas och arbetsgivarnas tillgång till olika informations-, väglednings- och rådgivningstjänster. Denna typ av tjänster skiljer sig ofta åt inom och mellan ländernas utbildnings- och arbetsmarknadssektorer, och saknas ofta helt på arbetsplatserna.

Icke-formellt och informellt lärande¹³ erkänns vanligtvis inte av arbetsgivarna och läroanstalterna, vilket kan komma att utgöra ett väsentligt hinder för den yrkesmässiga rörligheten inom och mellan medlemsstaterna. Arbetslivserfarenhet och yrkesutbildning på arbetsplatsen är särskilt för äldre arbetstagare ofta viktigare än formella kvalifikationer. Det är dock även viktigt att de yngre medborgarnas icke-formella lärande, som till exempel äger rum inom det civila samhället eller i samband med volontärverksamhet, erkänns. En förbättring bör ske på detta område. För de små och medelstora företagen, som ofta inte kan avsätta tillräcklig tid och finansiella medel till utbildning, innebär sannolikt möjligheten att erkänna icke-formellt och informellt lärande fördelar, både för företaget och för dess anställda.

Lågutbildade arbetstagare har liten benägenhet till yrkesmässig rörlighet, och andelen lågutbildade arbetstagare är i regel som högst i de medlemsstater och regioner där sysselsättningen är låg och arbetslösheten hög, det vill säga de medlemsstater och regioner som släpar efter i utvecklingen. För att öka den yrkesmässiga rörligheten hos den lågutbildade delen av befolkningen fordras därför kraftiga utbildningsinsatser och kompetenshöjande åtgärder i dessa medlemsstater och regioner.

B. Låg geografisk rörlighet

Även den geografiska rörligheten inom EU är låg, särskilt mellan medlemsstaterna, men även inom medlemsstaterna (bilaga II, punkt 10). Detta beror dels på rättsliga och administrativa hinder, dels på sedvänjor och faktorer av ekonomisk, social och kulturell natur. Trots att mönstren har förändrats över tiden (trendökning för temporär migration samt långväga och gränsöverskridande pendling) (bilaga II, punkt 11) är den totala rörligheten fortfarande begränsad. Att öka den geografiska rörligheten utgör inget mål i sig, men det kan medföra ökade sysselsättningsmöjligheter och möjligheter till alternativa yrkesbanor för många arbetstagare.

Anledningen till att den geografiska rörligheten bör ökas är att det i dag samexisterar två typer av arbetsmarknader inom EU: å ena sidan regioner med hög arbetslöshet, å andra sidan regioner med brist på utbildad arbetskraft (bilaga II, punkt 12), och därtill kommer att geografisk rörlighet ofta förutsätter yrkesmässig rörlighet. Åtgärderna till stöd för den geografiska rörligheten bör därför kombineras med åtgärder riktade till den yrkesmässiga rörligheten för att arbetskraften skall ges möjlighet att samtidigt röra sig mellan olika yrkessektorer och mellan olika regioner. Sådana åtgärder måste dock samtidigt främja en hållbar tillväxt och en hållbar utveckling i de mindre utvecklade regionerna. Behovet av att stimulera den geografiska rörligheten utesluter därför inte att det även råder ett behov av insatser för att skapa nya sysselsättningsmöjligheter och öka den allmänna livskvaliteten, särskilt inom de minst utvecklade regionerna. Detta kommer att bli ännu viktigare efter utvidgningen.

EU:s ekonomi grundar sig i allt högre grad på handel med tjänster. En förbättring av villkoren för den fria rörligheten för tjänster mellan medlemsstaterna tillsammans med en garanti om etableringsfrihet skulle frigöra den inre marknadens inneboende dynamik, vilket skulle leda till ökad konkurrenskraft, högre tillväxt och nya arbetstillfällen. Om de befintliga hindren för handeln med tjänster undanröjdes, skulle även rörligheten hos arbetskraften öka, både arbetstagarnas och egenföretagarnas. Som exempel på befintliga hinder kan nämnas de bestämmelser som hindrar företag från att bereda samtliga anställda möjlighet att resa till en annan medlemsstat för att där tillhandahålla en tjänst, begränsningen av rätten att etablera företag i en annan medlemsstat och inskränkningarna i möjligheten att anlita tillfällig personal eller privata arbetsförmedlingar. Ytterligare exempel är bristen på entydighet, tillförlitlighet och flexibilitet i det nuvarande systemet för erkännande av examensbevis inom de reglerade yrkena, som utvecklats gradvis under en period av omkring 25 år. Resultatet är återkommande oklarheter på grund av överlappande föreskrifter, praktiska svårigheter att administrera och uppdatera systemet samt återkommande klagomål från medborgarna när det gäller förfaranden som ofta upplevs som onödiga, komplicerade och oklara.

Innan en arbetstagare beslutar sig för att påbörja en anställning i en annan region eller i en annan medlemsstat jämför denne även kostnaderna och den ekonomiska vinsten i samband med flyttningen, inklusive den anställningstrygghet och det sociala skydd som erbjuds i hemlandet respektive i värdlandet. Den regionala rörligheten till regioner med lägre arbetslöshet och högre löner inom en och samma medlemsstat är låg, trots bestående skillnader regionerna emellan. Enligt de empiriska undersökningar som utförts på området migrerar människor endast om de förväntar sig en ökad köpkraft, vari ryms bland annat flyttkostnader, prisnivå, skattenivå, och sociala förmåner. Arbetstagarnas benägenhet att flytta hänger följaktligen i hög grad samman med den regionala lönedifferentieringen, skatte- och bidragssystemens utformning och situationen på bostadsmarknaden. I många medlemsstater bör större hänsyn tas till de regionala skillnaderna i produktivitet och de skilda arbetsmarknadsvilkoren mellan regionerna i samband med löneförhandlingarna. En reform av

skatte- och bidragssystemen kan därför bli nödvändig för att uppmuntra arbetsökande att flytta till områden där det finns arbete, varvid en inriktning bör ske mot stimulansåtgärder som medför att det lönar sig att utföra lönearbete, utan att de socialpolitiska mål som uppställts upp för välfärdssystemen åsidosätts. När det gäller bostadsmarknaden är storleken på transaktionskostnaderna, såsom skatter i samband med fastighetsregistreringar och avgifter till fastighetsmäklare och notarier, av avgörande betydelse.

Flyttkostnaderna är vanligtvis högre då en arbetstagare flyttar till en annan medlemsstat, och införandet av euron underlättar en bedömning av de komparativa fördelarna av att flytta till andra medlemsstater inom euroområdet, såsom löneskillnader och beskattning av arbete (till exempel socialförsäkringsavgifter och inkomstskatt) i respektive land. Att flytta till ett annat land, även inom unionen, innebär dessutom att en rad rättsliga och administrativa hinder måste passeras, som i stor utsträckning hänger samman med de nationella skatte- och socialförsäkringssystemen.

Situationen kompliceras ofta ytterligare av bristen på kunskaper om landets språk och kultur. Överlag är språkundervisningen och språkinläringen i skolorna inom EU otillfredsställande, och det fordras kraftiga åtgärder på detta område (bilaga II, punkt 13). Bristande språkkunskaper utgör ett av de främsta kulturella och psykologiska hindren för rörlighet. Detta hinder skulle kunna undanröjas genom en förbättrad språkundervisning, vilket även skulle möjliggöra en ökad interkulturell kompetens och förståelse för vad det innebär att arbeta och leva i ett annat land. Betydelsen av den geografiska rörligheten under skolgången och studietiden bör i detta sammanhang inte underskattas, inte minst med tanke på den språkliga och interkulturella kompetens som studenter tillägnar sig i samband med utlandsstudier. Det finns belägg för att studenter som studerat utomlands har större benägenhet att senare i livet dels överväga möjligheten av att arbeta utomlands, dels söka och ta arbete i en annan medlemsstat.

Det ökande antalet hushåll inom unionen där bägge parter förvärvsarbetar innebär dessutom att större hänsyn måste tas till de behov denna kategori arbetstagare har av lämpligt arbete för bägge parter inom ett och samma geografiska område, för att deras geografiska rörlighet inte skall hämmas. Det finns även andra viktiga sociala frågor som är knutna till den geografiska rörligheten. För att arbetstagaren skall integreras fullt ut i värdlandet krävs bland annat att denne får tillgång till bostad, hälso- och sjukvård och social service till en överkomlig kostnad. Tillgången på dessa grundläggande tjänster, och de därmed förbundna kostnaderna, kan variera högst påtagligt mellan olika regioner inom Europeiska unionen, vilket har en potentiellt avgörande betydelse för människors benägenhet att flytta.

Icke-formellt och informellt lärande erkänns vanligtvis inte, vilket kan skapa problem i samband med byte av arbete, oavsett om bytet sker inom en enskild medlemsstat eller mellan olika medlemsstater. Att utbildningsbevis och yrkesmässiga kvalifikationer från andra medlemsstater inte erkänns och att utbildningssystemen brister i öppenhet, utgör ett allvarligt problem då en arbetsökande söker arbete utomlands. Detta utgör inte endast ett hinder för den arbetsökande, utan även för dennes familjemedlemmar, som tvingas växla från ett utbildningssystem till ett annat på relativt kort tid.

Den geografiska rörligheten mellan medlemsstaterna svarar endast för en del av den totala migrationen inom EU (bilaga II, punkt 14). Immigration från länder utanför gemenskapen till EU, inklusive från kandidatländerna, svarar i dag för befolkningsökningen i flera medlemsstater och är därför av stor betydelse för arbetskraftsökningen i dessa medlemsstater. Delar av denna migration kommer att övergå till ”intern” migration när kandidatländerna fullt ut omfattas av gemenskapsbestämmelserna om fri rörlighet för arbetstagare. Den geografiska

rörligheten till och inom unionen skulle dock gynnas av en gemensam immigrationspolitik, vilken skulle göra det möjligt att undanröja en del av hindren för den fria rörligheten för tredjelandsmedborgare.

C. Osammanhängande information om och bristande insyn när det gäller arbetstillfällena

De arbetstagare som överväger att byta arbete, påbörja en ny yrkesbana eller söka arbete utomlands behöver först och främst lämplig information om anställningsvillkor, sociala villkor, sysselsättningsmöjligheter och möjligheter till vidareutbildning för att kunna fatta ett väl underbyggt beslut. Sådan information tillhandahålls av både privata och offentliga organ, men tillgången till uppgifterna är otillfredsställande. I första hand bör informationen slås samman för att göra den mer tillgänglig. Nätverk bör upprättas mellan de relevanta organisationerna och organen på lokal, regional och internationell nivå samt EU-nivå. Dessutom bör kunskap om informationen spridas via reklamkampanjer och andra åtgärder.

Ett informationsrelaterat problem på en annan nivå är att vissa yrken, såsom arbete inom verkstadssektorn och yrken som kräver vetenskaplig kompetens, upplevs som relativt oattraktiva av många unga människor, särskilt unga kvinnor, som därför inte tar till vara de arbetstillfällena som erbjuds inom dessa områden. Kompetensbristen inom dessa sektorer skulle kunna avhjälpas genom spridning av attraktiv information till unga människor om de olika yrken och karriärmöjligheter som erbjuds inom dessa sektorer, och genom att skolornas läroplaner och praktikperioder kopplades till denna typ av yrken. Därigenom skulle tillväxten öka inom dessa sektorer och ett flertal flaskhalsar på arbetsmarknaden försvinna.

3 MÅL OCH ÅTGÄRDER

För att möta dessa utmaningar bör åtgärder i enlighet med följande mål vidtas snarast möjligt:

3.1 Öka den yrkesmässiga rörligheten och kompetensutvecklingen

3.1.1 Garantera att utbildningssystemen i högre grad anpassas till förändringarna på arbetsmarknaden till följd av utvecklingen mot en kunskapsbaserad ekonomi och ett kunskapsamhälle¹⁴

1) Som en god grund för anställbarhet på lång sikt och fortbildning under arbetslivet bör alla medborgare kunna få möjlighet att kostnadsfritt tillägna sig viktiga färdigheter, inklusive grundläggande läs-, skriv-, och räknekunskaper, samt andra kunskaper i till exempel matematik, naturvetenskap, teknik, främmande språk, inlärningsteknik (det vill säga förmågan och önskan att regelbundet förvärva och uppdatera kunskaper och färdigheter), kulturell medvetenhet, sociala/personliga kunskaper, företaganda och teknisk kultur (inklusive IT-kunskaper, som till exempel skulle kunna godkännas via instrument liknande europeiska datakörkortet, samt tillämpning av IT och e-lärande i samband med inläring av andra ämnen).

Medlemsstaterna bör sträva efter att ge alla medborgare, oavsett ålder, möjlighet att fritt inhämta viktiga färdigheter¹⁵. Kommissionen kommer att i nära samarbete med medlemsstaterna undersöka vilka strategier som kan införas på nationell nivå för att garantera ett IT-baserat lärande och ett e-lärande av hög kvalitet, särskilt på programvaruområdet, i syfte att utveckla en kvalitetsmärkning på gemenskapsnivå till skydd för konsumenterna¹⁶.

2) För att åtgärda den rådande kompetensbristen inom industrin, tillverknings- och de IT-relaterade sektorerna, samt den kompetensbrist som kan uppkomma inom dessa sektorer i framtiden, bör unga människors intresse för och kunskaper i matematik, naturvetenskap och teknik stimuleras i högre utsträckning, och antalet elever, särskilt flickor och unga kvinnor, som studerar dessa ämnen bör ökas¹⁷. Läraryrket inom dessa ämnen bör göras mer attraktivt för att öka nyanställningen av lärare. Man bör även höja lärarnas kompetens. Förmedlare av lärande, särskilt studie- och yrkesvägledare, bör utbildas för att deras kunskaper om studier, forskning och yrkesval inom områdena för naturvetenskap, ingenjörsvetenskap och IT skall öka, och för att de skall kunna ge lämplig vägledning och uppmuntra eleverna, särskilt flickor och unga kvinnor, att studera dessa ämnen. Fler unga människor med kompetens inom dessa ämnesområden bör söka arbete inom motsvarande yrkessektorer.

Kommissionen kommer att arbeta med medlemsstaterna för att utforma dels lämpliga indikatorer och mål för förbättringar inom ovanstående områden, dels en tillhörande tidtabell, samt för att övervaka hur arbetet med att uppnå målen framskrider.

Arbetsmarknadens parter bör i samarbete med utbildningsmyndigheterna och det vetenskapliga samfundet, vidta lämpliga åtgärder för att medvetandegöra studenterna och särskilt uppmuntra fler unga kvinnor att söka arbete inom de relevanta sektorerna. Medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter bör samarbeta för att förbättra kvaliteten på den information som tillhandahålls av privata och offentliga studie- och yrkesvägledare.

3) Andelen medborgare med gymnasieutbildning bör ökas för att färre arbetstagare skall riskera att friställas, vilket drabbar lågutbildad arbetskraft i oproportionerlig grad. I dag har 77 % av invånarna genomgått gymnasieutbildning i de tre främsta länderna på detta område. Även den andel av befolkningen som slutar skolan utan formella meriter måste minskas¹⁸ för att anställbarheten och anpassningsförmågan på arbetsmarknaden skall öka.

Kommissionen kommer att arbeta med medlemsstaterna för att fastställa dels lämpliga mål för en höjning av utbildningsnivån, dels en tillhörande tidtabell, samt för att övervaka hur arbetet med att uppnå målen framskrider. Medlemsstaterna bör fram till 2010 (jämfört med 2000) halvera antalet medborgare i åldern 18–24 år som saknar gymnasieutbildning och som inte deltar i någon form av utbildning eller yrkesutbildning¹⁹. Medlemsstaterna bör intensifiera sina insatser för att integrera de unga människor som missgynnas på arbetsmarknaden i utbildningssystemet, särskilt ungdomar som har särskilda funktionshinder, ungdomar med inlärningssvårigheter, ungdomar av utländsk härkomst och ungdomar som tillhör etniska minoriteter.

4) För att utbildningsanstalter och övriga aktörer som erbjuder undervisning skall bli mer mottagliga för och anpassningsbara till de lärandes och arbetsmarknadens behov bör de upprätta närmare förbindelser samt utveckla partnerskap med näringslivet, med arbetsmarknaden i stort, med de olika institutioner och aktörer som tillhandahåller studie- och yrkesvägledning och med samhället i allmänhet, bland annat genom insatser för rörlighet mellan medlemsstaterna på utbildnings- och yrkesutbildningsområdet²⁰.

Medlemsstaterna och de regionala och lokala myndigheterna bör uppmuntra dessa förbindelser och främja uppkomsten av privata partnerskap genom åtgärder såsom studiebesök/arbetsplatsbesök, praktikarbete, gemensamma projekt, mentorverksamhet och utbyten bland lärare och företagsledare/arbetstagare från arbetslivet. Kommissionen kommer att upprätta ett nätverk av organ för rådgivning till industrin och utbildningssektorn för att förstärka samarbetet mellan arbetsmarknaden och utbildningssystemen i stort. Detta nätverk bör upprättas senast 2004. Vid genomförandet av initiativet bör särskilt stor vikt fästas vid

förbindelserna mellan den akademiska världen och industrin på forskningsområdet för att de nuvarande hindren för rörlighet skall kunna undanröjas. Medlemsstaterna bör utvärdera den nationella politiken och de nationella metoderna för tillhandahållande av information, vägledning och rådgivning för att garantera öppenhet och enhetlighet på dessa områden²¹.

3.1.2 Införa och befästa effektiva strategier för arbetstagarnas kompetensutveckling

5) De framtida behoven när det gäller fortbildning bör fastställas, och fortbildningen inom företag och forskningsinstitut bör ökas kvantitativt och kvalitativt för att främja arbetskraftens anpassningsförmåga och anställbarhet samt för att behålla arbetstagare i arbetslivet. Antalet arbetstagare som deltar i fortbildning bör ökas, bland annat genom att alla arbetstagare garanteras tillgång till utbildning under hela arbetslivet (särskilt lågavlönade och lågutbildade arbetstagare, arbetstagare med rörelsehinder, arbetstagare från missgynnade grupper i samhället och arbetstagare tillhörande minoritetsgrupper). Man bör öka insatserna för att utbilda, anställa och behålla äldre arbetstagare, med utgångspunkt i de formella, icke-formella och informella färdigheter och kunskaper som dessa arbetstagare förvärvat under sitt arbetsliv. Man bör ge dem möjlighet att inhämta de kunskaper som fordras i informationssamhället. I samband med utformningen av kompetensutvecklingsstrategier bör hänsyn tas till de kvinnliga arbetstagarnas särskilda villkor, till exempel barnafödande. Särskilda åtgärder bör vidtas för att ge dem ökade möjligheter till fortbildning. Företagen bör förbättra sin kapacitet att fungera som organisationer för lärande, utnyttja IT och e-lärande i så stor utsträckning som möjligt, maximera arbetstagarnas tillgång till de senaste kunskaperna och utarbeta planer för kompetensutveckling på individuell nivå och på företagsnivå. De befintliga informations-, väglednings- och rådgivningstjänsterna inom utbildnings- och arbetsmarknadssektorn bör utnyttjas vid vägledning på arbetsplatser i syfte att främja kompetensutvecklingsplaner på individuell nivå och på företagsnivå.

Medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter bör vidta gemensamma initiativ²² senast 2004 i syfte att behålla arbetstagare i arbetslivet, med inriktning på tillgång till och deltagande i utbildning inom företaget, och övervaka dessa initiativ via statistik och indikatorer. Initiativen bör omfatta specifika mål och åtgärder för äldre arbetstagare och de bör ange hur sysselsättningsmålet på 50 % senast 2010 för dessa arbetstagare (55–64 år) skall uppnås.

Medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter bör när så är lämpligt vidta åtgärder för att främja kvinnors tillgång till utbildning, yrkesutbildning och livslångt lärande, särskilt i syfte att underlätta för kvinnor att arbeta inom de IT-relaterade sektorerna.

Inom ramen för dessa initiativ bör arbetsmarknadens parter på alla nivåer införa särskilda strategier för arbetskraftsutveckling, bland annat mål om ett ökat deltagande i yrkesutbildningar och en ökad arbets kvalitet. I dessa strategier bör man beakta möjligheten till ekonomisk omstrukturering och främja arbetstagarnas anpassningsförmåga och långsiktiga anställbarhet. Arbetsmarknadens parter uppmanas att komma överens om att varje anställd bör ha en individuell kompetensutvecklingsplan som bygger på en bedömning av den individuella kompetensen och som stämmer överens med de övergripande kompetensutvecklingsplanerna på företagsnivå²³. Arbetsmarknadens parter bör till fullo beakta de små och medelstora företagens särskilda behov och villkor. Arbetsgivarna bör öka sitt ansvar och investera mer i humankapital, varvid särskild vikt bör fästas vid de lågavlönade/lågutbildade och de rörelsehindrade arbetstagarnas tillgång till utbildning och möjlighet till sysselsättning.

Medlemsstaternas stöd till dessa initiativ bör omfatta stimulansåtgärder riktade både till arbetsgivarna (till exempel skattelättnader, nedsatta sociala avgifter, belöning av bästa

metoder, till exempel via ett system för kvalitetsmärkning när det gäller livslångt lärande, och genom att se till att företag avsätter medel till fonder för utbildning) och till individerna (till exempel lärandekonton eller lärandekuponger). De bör även främja tillgången till lokala nätverk för vägledning och IT-baserade lärande- och vägledningstjänster till stöd för både kompetensutvecklingsplaner på individuell nivå och strategier på företagsnivå²⁴. Utgångspunkten för detta stöd bör vara att samhället i stort tjänar på och har intresse av detta stöd, och att det kan komma att ske omfördelningar i stödet.

6) Europeiska utmärkelser för livslångt lärande bör främjas för att ge de arbetsgivare – både inom den privata och offentliga sektorn – som inför nyskapande strategier för kompetensutveckling ett erkännande.

Kommissionen kommer att uppmuntra utdelning av utmärkelser till särskilt innovativa företag eller offentliga organisationer på området för livslångt lärande²⁵ och offentliggöra exempel på bästa metoder som tillämpas av arbetsgivarna.

7) En definition av kunskaper inom IT och e-handel bör utarbetas med beaktande av industrins behov av att sådana kunskaper tydliggörs, blir allmänt erkända och görs tillgängliga inom och mellan medlemsstaterna. Denna definition bör stödjas av en standard som gäller i hela EU och av ett system för godkännande, ackreditering och erkännande av sådana kunskaper.

Kommissionen kommer att främja ett samarbete mellan de berörda myndigheterna i medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter i syfte att skapa en definition på kunskaper inom IT och e-handel. Dessutom kommer kommissionen att stödja dels utvecklingen, underhållet och en standard som gäller i hela EU förkunskaper inom IT och e-handel, dels upprättandet av system för validering, ackreditering och erkännande av dessa kunskaper senast 2005. Medlemsstaterna bör införliva denna standard och dessa system i de nationella systemen och följa EU-standarderna.

8) Övervakningen av efterfrågan på kunskaper inom IT och e-handel bör skärpas, särskilt utgående ifrån ”övervakningsgruppen för kunskaper inom IT”²⁶, för att dessa kunskaper skall kunna ges en bättre definition, en högre prioritet och bättre motsvara industrins krav, inklusive de små och medelstora företagens krav. Man bör utarbeta detaljerade kunskapsprofiler (till exempel enligt de principer som tillämpas av Career Space consortium²⁷ inom IT-sektorn), tillsammans med läroplaner och utbildningsresurser, och e-lärande bör främjas.

Medlemsstaterna bör främja offentlig-privata partnerskap, både mellan stora och små företag och inom den offentliga sektorn, i syfte att genomföra de åtgärder som krävs på området för färdigheter inom IT och e-handel, och för att utbyta information om hur arbetet framskrider inom arbetsgruppen för e-lärande och inom övervakningsgruppen för IT-kunskaper. Under 2002 kommer kommissionen att intensifiera debatten om e-ekonomin och utarbeta en plan för hur unionens företag, inklusive de små och medelstora företagen, kan maximera nyttan med e-ekonomin²⁸. En konferens på hög nivå – ett toppmöte om e-kompetens – kommer att anordnas i oktober 2002 i samarbete med IT-industrin.

3.1.3 *Minska hindren för erkännande av lärande, oavsett var detta lärande ägt rum, samt främja öppenheten hos och överförbarheten av kvalifikationer inom EU*

9) En gemensam ram för metoder och standarder bör utvecklas för identifiering, bedömning och erkännande av icke-formellt lärande, informellt lärande, yrkeserfarenhet och

yrkesutbildning som tillhandahålls eller bekostas av företagen och inom andra arbetsrelaterade miljöer, och till stöd för denna ram bör det ske ett regelbundet utbyte av erfarenheter på dessa områden.

Kommissionen kommer i slutet av 2002 att inleda ett systematiskt utbyte av erfarenheter och goda metoder på området för identifiering, bedömning och erkännande av icke-formellt lärande. Europeiskt forum för tydlighet i kvalifikationer, under ledning av kommissionen och Cedefop²⁹, kommer att samordna denna process i nära samarbete med medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter, icke-statliga organisationer, OECD, Eurydice³⁰ och Europeiska stiftelsen för yrkesutbildning³¹.

10) Olika instrument till stöd för öppenhet i och överförbarhet av kvalifikationer bör utvecklas och förstärkas för att rörligheten inom och mellan olika sektorer skall underlättas.

Medlemsstaterna bör, i samarbete med kommissionen och arbetsmarknadens parter när så är lämpligt, gemensamt förbinda sig att senast 2003 genomföra och vidareutveckla instrument, som Europeiska systemet för överföring av akademiska poäng, tillägget till utbildnings- och examensbevis, Europass, och Europeiska mallen för meritförteckning³². Kommissionen kommer senast 2003 tillsammans med medlemsstaterna att utveckla ett system med "moduler" där medborgarna kan samla meriter och kombinera utbildningar från olika institutioner och länder.

3.1.4 Öka insatserna i de mindre utvecklade medlemsstaterna och regionerna

11) Särskilt vikt bör läggas vid att tillgodose de ökade investeringsbehoven i humankapital och IT, särskilt i de medlemsstater och regioner som släpar efter i utvecklingen, liksom vid att garantera en effektiv och produktiv användning av dessa investeringar. Denna typ av åtgärder kommer att öka i betydelse efter utvidgningen.

Medlemsstaterna, i samarbete med arbetsmarknadens parter, bör ha till syfte att säkerställa att adekvata resurser finns tillgängliga för investeringar i humankapital, särskilt i de regioner som släpar efter i utvecklingen. Olika källor skall omfatta den privata sektorn och andra aktörer och, vid behov, samfinansiering inom ramen för programplanering inom strukturfonderna, bl.a. Europeiska socialfonden. Kommissionen kommer att uppmana medlemsstaterna att sträva efter att uppnå dessa målsättningar fram till översynen efter halva tiden av strukturfondsprogrammen 2003. När det gäller de blivande medlemsstaterna bör, efter behovsprövning, särskild vikt läggas vid utveckling av humankapitalet i samband med att avtal träffas om dessa program.

3.2 Underlätta den geografiska rörligheten

3.2.1 Undanröja kvarvarande administrativa och rättsliga hinder

12) Bestämmelserna om den fria rörligheten för arbetskraften (rådets förordning (EEG) nr 1612/68) och samordningen av medlemsstaternas system för social trygghet (rådets förordning (EEG) nr 1408/71) bör tillämpas strängare för att garantera till exempel lika tillgång till arbetsmarknaden för alla (särskilt inom den offentliga sektorn), liksom beräkning och utförelse av förmåner (med beaktande av fakta och händelser som inträffade inom medlemsstaternas territorier). De återstående problemen rörande förbudet mot diskriminering på grund av nationalitet på området för sociala och skattemässiga förmåner måste också lösas.

Medlemsstaterna bör intensifiera sina ansträngningar för att säkerställa att dessa bestämmelser tillämpas fullt ut. För att minska de svårigheter som upplevs av migrerande

arbetstagare inom den offentliga sektorn kommer kommissionen under sommaren 2002 att offentliggöra ett meddelande om fri rörlighet för arbetstagare inom den offentliga sektorn. Europaparlamentet och rådet bör sträva efter att snabbt anta kommissionens förslag till direktiv om EU-medborgares och deras familjemedlemmars rätt att fritt röra sig och uppehålla sig inom medlemsstaternas territorier, vars syfte är att underlätta rörlighet och bosättning inom unionen genom att förenkla de administrativa formaliteterna³³.

13) Samordningen av medlemsstaternas system för social trygghet bör moderniseras och förenklas genom en utvidgning av personkretsen och det materiella tillämpningsområdet för rådets förordning (EEG) nr 1408/71 och genom att förenkla dess lydelse och genomförande. För detta ändamål bör det införas ett europeiskt elektroniskt sjukförsäkringskort som syftar till att ersätta de nuvarande gemensamma pappersblanketterna. Innehavaren av detta kort kan kräva tillgång till akut sjukvård oavsett medlemsstat, men utgifterna bekostas av den medlemsstat där sjukförsäkringen tecknats.

På grundval av kommissionens förslag och de parametrar som rådet samtyckt till, bör rådet och Europaparlamentet se till att den nödvändiga moderniseringen och förenklingen av socialförsäkringsbestämmelserna genomförs senast 2003. Kommissionen kommer i början av 2003 att lägga fram ett förslag om att införa ett europeiskt sjukförsäkringskort i början av 2003 för antagande senast 2004.

14) Frågan om möjligheten för migrerande arbetstagare att överföra tilläggs pension till andra länder bör föras framåt.

Arbetsmarknadens parter, medlemsstaterna och gemenskapens institutioner bör intensifiera sina insatser för att se till att överförbarheten förbättras. Kommissionen kommer att överlägga med arbetsmarknadens parter under våren 2002 i syfte att införa ytterligare lagstiftning eller motsvarande åtgärder. Europaparlamentet och rådet bör intensifiera sina ansträngningar att senast i december 2002 anta förslaget om tjänstepensionsfonder, vars syfte även är att underlätta den gränsöverskridande rörligheten inom ett och samma företag. I detta avseende bör det noteras att kommissionen, i ett meddelande av den 19 april 2001, redan fastslagit att nationella skatteregler som inte medger likabehandling av de pensionsplaner som förvaltas av pensionsinstitut i en annan medlemsstat strider mot EG-fördraget³⁴. Om inte medlemsstaterna rättar sig efter detta, kan ärendet föras vidare till domstolen enligt artikel 226 i EG-fördraget. Migrerande arbetstagares möjlighet att behålla sin ursprungliga pensionsplan kan väsentligt bidra till att öka den gränsöverskridande rörligheten. Den 16 oktober 2001 uppmanade dessutom Ekofin-rådet, på grundval av kommissionens meddelande, Coreper att verka för att undanröja dubbelbeskattningen av tjänstepensioner i gränsöverskridande situationer, vilket även kommer att bidra till en ökad gränsöverskridande rörlighet³⁵.

Det bör ske en förstärkning av de berörda gemenskapskommittéernas rådgivande roll i samband med övervakningen av genomförandet av dessa bestämmelser och undanröjandet av de återstående administrativa och rättsliga hindren. Kommissionen kommer att undersöka möjligheten av att införa en mekanism för analys och rapportering av hinder för arbetstagares geografiska rörlighet.

15) Omfattande förbättringar av det nuvarande gemenskapssystemet för erkännande av kvalifikationer inom de reglerade yrkena bör ske i syfte att dels göra systemet tydligare, effektivare mer användarvänligt, dels underlätta administrationen och därigenom underlätta uppkomsten av sysselsättningsmöjligheter och tillhandhållandet av tjänster.

EU-institutionerna och medlemsstaterna bör slå samman de befintliga systemen för erkännande av kvalifikationer inom de reglerade yrkena, genom ändringar som särskilt avser att garantera tydligare, modernare och mer automatiska villkor, i syfte att skapa ett mer enhetligt, öppet och flexibelt system. Förslag om detta kommer att läggas fram under 2003 för genomförande under 2005.

16) Den inre marknaden för tjänster bör stärkas.

Kommissionen och medlemsstaterna bör intensifiera sina ansträngningar att genomföra strategin för tjänster på den inre marknaden i syfte att undanröja de nuvarande hindren för gränsöverskridande tillhandahållande av tjänster och etableringsfrihet³⁶.

17) För att förbättra möjligheterna till geografisk rörlighet även inom medlemsstaterna måste de nuvarande hindren för rörlighet undersökas och adekvata åtgärder vidtas. Befintliga hinder som redan identifierats inbegriper bristen på lönedifferentiering, hämmande effekter på skatte- och bidragssystemet och till flyttkostnaderna (vilket påverkas av höga transaktionskostnader på bostadsmarknaden).

Medlemsstaterna bör utföra undersökningar när det gäller hindren för arbetskraftens rörlighet mellan olika regioner och vidta lämpliga åtgärder. De bör uppmuntra arbetsmarknadens parter att beakta hur lönemekanismerna bättre kan återspegla produktiviteten och villkoren på arbetsmarknaden.

3.2.2 Utveckla språkkunskaper och interkulturell kompetens

18) Alla elever bör uppmuntras att lära sig åtminstone två europeiska språk utöver modersmålet. De medborgare som redan finns på arbetsmarknaden bör ges möjlighet att förbättra sina språkkunskaper med anknytning till arbetslivet och som en del av ett livslångt lärande.

Medlemsstaterna bör se till att elever redan i förskolan och under grundskolans sex första år inhämtar kunskaper i främmande språk och att dessa kunskaper sedan förstärks under grundskolans tre sista år på gymnasiet och i de institutioner som tillhandahåller yrkesutbildning³⁷. Undervisning i det första främmande språket bör inledas för samtliga elever vid så tidig ålder som möjligt, senast vid åtta års ålder till exempel. Medlemsstaterna bör vidta lämpliga åtgärder för att möjliggöra för eleverna att ha inhämtat kunskaper i åtminstone två europeiska språk utöver modersmålet i slutet av den obligatoriska skolgången (som varierar mellan 16 och 18 års ålder). De berörda myndigheterna i medlemsstaterna förväntas senast 2005 ha utarbetat en strategi och en tidsplan för hur detta mål skall uppnås, inklusive uppgifter om erforderad kapacitet i språkundervisning och förslag på lämplig teknik. Härvid är det nödvändigt att i vederbörlig ordning ta hänsyn till behovet av språkkunskaper på de europeiska arbetsmarknaderna. Arbetsmarknadens parter bör uppmanas att sörja för att arbetstagarna får lämplig språkutbildning, när så är lämpligt, inom ramen för kompetensutvecklingsplanen (se åtgärd 5). I anslutning till det Europeiska året för språk kommer kommissionen att lägga fram ytterligare förslag till åtgärder i syfte att främja inläring av främmande språk.

19) All högre utbildning och vidareutbildning bör omfatta en europeisk dimension, där alla studenter och praktikanter ges möjlighet att arbeta med studenter, lärare och läromedel från partnerinstitutioner i andra europeiska länder. Studenterna och praktikanterna bör ges större möjligheter att förlägga en väsentlig del av sin utbildning (till exempel en tredjedel) till andra

medlemsstater³⁸. Rörligheten hos den berörda kategorin personer bör ökas genom att undanröja hinder av olika slag.

Medlemsstaterna bör ge nödvändigt stöd och incitament till samtliga universitet och postgymnasiala utbildningsanstalter för att dessa skall behålla eller utveckla förbindelser med åtminstone en motsvarande institution i en annan medlemsstat, för vilka det omfattande samarbete som redan är etablerat i form av programmen Sokrates och Leonardo da Vinci kan utgöra grund. De bör även intensifiera insatserna för att undanröja hindren för rörlighet på detta område genom att genomföra både handlingsplanen för rörlighet³⁹ och Europaparlamentets och rådets rekommendation om rörlighet inom gemenskapen för studerande, personer som genomgår yrkesinriktad utbildning, volontärer, lärare och utbildare⁴⁰ samt utbyta information om hur arbetet med detta framskrider. När så är lämpligt, och i den utsträckning som anses lämplig, bör de befintliga systemen och processerna utnyttjas och stödjas, såsom ECTS-systemet för överföring av studiemeriter och Bolognaprocessen, vilka främjar en enhetlighet inom den högre utbildningen i EU. De ökade möjligheterna till virtuell rörlighet tack vare nya tekniska lösningar bör också utnyttjas i största möjliga utsträckning. Medlemsstaterna bör dessutom införa eller utveckla verksamhet inom skolsystemet som syftar till att höja den kulturella medvetenheten hos eleverna, varigenom benägenheten ökar att aktivt söka efter möjligheter att inleda studier eller fortsätta utbildningen i en annan medlemsstat.

3.2.3 Främja erkännande av kvalifikationer genom ökad öppenhet i utbildningssystemen

20) En ny strategi bör utvecklas för erkännande av kvalifikationer inom icke-reglerade yrken i Europeiska unionen. Detta skulle främja den geografiska rörligheten både inom och mellan medlemsstaterna. Denna strategi skulle kunna grundas på en frivillig minimistandard inom utbildningen för att skapa en fastare grund för öppenhet och tillit.

Kommissionen och medlemsstaterna kommer, tillsammans med arbetsmarknadens parter när så är lämpligt, att gemensamt granska vilken roll frivilliga kvalitetskrav kan spela inom utbildningen och vilken utformning dessa skulle kunna ges. Utvecklingen av sådana kvalitetskrav, tillsammans med ett system med fackgranskning, skulle öka öppenheten och enhetligheten i de nationella utbildningssystemen och skapa en fastare grund för ömsesidig tillit och ett ömsesidigt erkännande av kvalifikationer. Dessutom kommer kommissionen, i samarbete med medlemsstaterna och högre utbildningsanstalter, att aktivt stödja Bolognaprocessen på området för högre utbildning. Erfarenheterna från denna process kommer att utnyttjas som grund för att främja ett närmare samarbete inom andra områden, såsom yrkesutbildning⁴¹.

21) Tillämpningsområdet för bestämmelserna i kollektivavtalen rörande kvalifikationer bör inte begränsas till särskilda lokala, regionala eller nationella kvalifikationer och bör underlätta likabehandling av arbetstagare med likvärdiga utbildningar från andra orter, regioner eller medlemsstater.

Arbetsmarknadens parter uppmanas att se till att sådana begränsningar i samband med kollektiva avtalsförhandlingar slopas, och att bestämmelserna i artikel 7.4 i rådets förordning (EEG) nr 1612/68 tillämpas⁴².

3.2.4 Utveckla en gemensam immigrationspolitik

22) De förändrade demografiska villkoren fordrar en ingående analys av samspelet mellan immigrationspolitiken och arbetsmarknads- och socialpolitiken i unionen, och de nuvarande

demografiska tendenserna och sysselsättningstendenserna antyder att många medlemsstater under de kommande åren kommer att bli mer beroende av kunskaper och arbetskraft från länder utanför gemenskapen. Man bör utveckla en gemensam immigrationspolitik för tredjelandsmedborgare som, med beaktande av de befintliga bilaterala och multilaterala avtalen och överenskommelserna samt utvecklingsländernas speciella behov, skall kunna bygga på framgångsrika nationella förfaranden för att underlätta och påskynda inträdet på Europeiska unionens arbetsmarknad för dessa arbetstagare, på vilka det råder en bevisad efterfrågan. Denna politik bör utgå från principen att de tredjelandsmedborgare som har accepterats på den europeiska arbetsmarknaden skall åtnjuta rättigheter som kan liknas vid EU-medborgarnas och som står i förhållande till längden på deras vistelse i unionen. Det bör till exempel säkerställas att tredjelandsmedborgare med uppehållstillstånd har samma rättigheter som EU-medborgare att få sina kvalifikationer erkända⁴³. Dessutom bör det vid behov tillhandahållas lämpliga tjänster åt migrerande arbetstagare för att stödja deras sociala integrering i värdlandet.

Rådet bör så snart som möjligt anta förslaget till direktiv om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse i syfte att bedriva verksamhet som anställd eller egenföretagare (KOM(2001) 386) och förslaget till direktiv om varaktigt bosatta tredjelandsmedborgares rättsliga ställning (KOM(2001) 127), som rymmer ett kapitel rörande rätten för tredjelandsmedborgare som är varaktigt bosatta i en medlemsstat att vistas i en annan medlemsstat. Rådet bör även ge sitt samtycke till en utvidgning av gemenskapsbestämmelserna om social trygghet för migrerande arbetstagare till att även omfatta tredjelandsmedborgare. Ett samtycke till den rättsliga grunden för kommissionens förslag rörande detta⁴⁴ bör följas upp av ett antagande kort därefter av förslaget. Medlemsstaterna bör säkerställa att migrerande arbetstagare får tillgång till lämpliga tjänster till stöd för deras sociala integration i värdlandet. Kommissionen kommer att granska samspelet mellan immigrationspolitiken och arbetsmarknads- och socialpolitiken inom unionen och lägga fram en rapport 2003.

3.3 Förbättra informationen om och öppenheten när det gäller arbetstillfällen

23) De nuvarande initiativen, såsom Eures och Dialogen med medborgare och företag, bör utnyttjas för att skapa en enda webbplats för information om rörlighet inom EU som en del av ett bredare EU-nätverk för att ge uttömmande och lättillgänglig information till medborgarna om viktiga frågor i samband med arbete, rörlighet, utbildningsmöjligheter, tydlighet i kvalifikationer⁴⁵ inom EU (inklusive databaser över arbetstillfällen, utbildningsmöjligheter och forskarplatser) och övrig relevant information. En mer omfattande tjänst riktad till dem som är verksamma inom de reglerade yrkena fordras för att information och rådgivning avseende deras individuella intressen och rättigheter skall kunna tillhandahållas i syfte att främja deras geografiska rörlighet.

Kommissionen kommer att skapa webbplatsen 2003, varvid befintliga databaser kommer att tjäna som grund, och samarbeta med medlemsstaterna, och när så är lämpligt med arbetsmarknadens parter, för att säkerställa att webbplatsen ingår i ett bredare nätverk som omfattar centrum för information om utbildningsbevis och yrkesmässiga kvalifikationer. Medlemsstaterna bör se till att relevanta nationella databaser finns tillgängliga och bör möjliggöra en samverkan mellan dessa databaser på gemenskapsnivå. Dessutom bör medlemsstaterna inrätta en mer omfattande informationstjänst riktad till dem som är verksamma inom de reglerade yrkena senast 2005.

24) Eures bör moderniseras, förstärkas och integreras i medlemsstaternas arbetsförmedlingar. Arbetsförmedlingarna bör tillämpa en jämförbar klassificering av yrken, vilket kräver att de

nuvarande klassificeringssystemen ses över för att göra det lättare att jämföra yrken inom unionen.

Kommissionen kommer 2002 att lägga fram förslag om en modernisering av Eures-systemet och samarbeta med medlemsstaterna för att säkerställa att systemet senast 2004 integreras i de nationella systemen. Dessutom kommer kommissionen tillsammans med medlemsstaterna att studera vilka förändringar av yrkesklassificeringarna som är lämpligast för att jämföra yrkesrörligheten inom EU.

25) En informationskampanj inom EU om rörlighet, riktad till arbetsgivarna och arbetstagarna, bör inledas för spridning av information om de viktigaste dimensionerna, arbetstillfällena och sysselsättningsmöjligheterna på den inre marknaden och de europeiska arbetsmarknaderna för yrkesutbildad arbetskraft. Dessutom bör mer sektorsvisa informationskampanjer inledas i syfte att modernisera och höja anseendet hos yrken inom vissa sektorer samt locka fler kvinnor till dessa sektorer.

Kommissionen och medlemsstaterna bör 2003 inleda en informationskampanj om rörlighet. Arbetsmarknadens parter och andra berörda parter bör inleda sektorsvisa informationskampanjer.

4 ÖVERVAKNING OCH UPPFÖLJNING

Handlingsplanen har utformats för att målet att göra de europeiska arbetsmarknaderna tillgängliga och öppna för alla skall kunna uppnås senast 2005. Kommissionen kommer därför att sörja för att denna handlingsplan beaktas i samband med den kommande översynen av den europeiska sysselsättningsstrategin.

För att garantera att såväl det övergripande genomförandet av handlingsplanen som genomförandet av de enskilda åtgärderna blir framgångsrikt krävs att handlingsplanen även omfattar ett tydligt övervaknings- och uppföljningsförfarande. Om möjligt bör befintliga förfaranden och kanaler utnyttjas, särskilt de som infördes i den europeiska sysselsättningsstrategin. De förslag som avser en förbättring av utbildningssystemen kommer särskilt att föras framåt inom ramen för upprättandet av det europeiska området för livslångt lärande⁴⁶ och uppföljningen av rapporten om utbildningssystemens konkreta framtidsmål⁴⁷. Det europeiska statistiksystemets källor och strukturer bör även utnyttjas i så stor utsträckning som möjligt för att erhålla nödvändiga internationellt jämförbara statistiska uppgifter för en övervakning av hur arbetet med att uppnå de uppsatta målen framskrider.

Kommissionen kommer att utföra en årlig bedömning av genomförandet av handlingsplanen i samband med Europeiska rådets vårmöten.

5 AVSLUTNING

Kommissionen välkomnar tillfället att inför Europeiska rådet i Barcelona lägga fram denna handlingsplan om kompetens och rörlighet, som grundar sig på meddelandet om nya europeiska arbetsmarknader, på ordförandeskapets slutsatser från Europeiska rådet i Stockholm och på resultatet av arbetet inom högnivågruppen för kompetens och rörlighet. Europeiska rådet uppmanas att dels bekräfta kommissionens analys av de utmaningar som Europeiska unionen står inför på detta område, dels att uppmana de olika rådskonstellationerna att anta de förslag till relevanta åtgärder som kommer att läggas fram i samband med handlingsplanens genomförande.

BILAGA I

Översikt över åtgärderna, de ansvariga organen samt tidsfristerna för genomförande

<i>Åtgärd</i>		<i>Ansvarigt organ och tidsfrist</i>
Yrkesmässig rörlighet och kompetensutveckling		
1	Inhämtande av viktiga färdigheter	Medlemsstaterna, kommissionen
2	Kunskaper i matematik, naturvetenskap, teknik + karriär för vetenskapsmän	Medlemsstaterna, kommissionen, arbetsmarknadens parter, forskarsamfundet - senast 2006
3	Fler studenter inom den postgymnasiala utbildningen + färre ej behöriga	Medlemsstaterna, kommissionen – senast 2010
4	Närmare förbindelser mellan utbildningssektorn och industrin + yrkesvägledning	Medlemsstaterna, kommissionen, arbetsmarknadens parter – senast 2004
5	Livslångt lärande och fortbildning	Medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter - senast 2004
6	EU-utmärkelser	Kommissionen
7	Definition av IT-färdigheter	Medlemsstaterna, kommissionen, arbetsmarknadens parter, - senast 2005
8	Övervakning av färdigheter i IT och e-handel	Medlemsstaterna, kommissionen, arbetsmarknadens parter – senast 2002
9	Erkännande av icke-formellt och formellt lärande	Medlemsstaterna, kommissionen, arbetsmarknadens parter, - senast 2003
10	Överförbarhet av kvalifikationer	Medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter - senast 2003
11	Investeringar i mindre utvecklade regioner	Medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter, kommissionen – senast 2003
Geografisk rörlighet		
12	Fri rörlighet	Medlemsstaterna, Europaparlamentet, rådet, kommissionen – senast 2002
13	Social trygghet Sjukförsäkringskort	Rådet, Europaparlamentet, kommissionen – senast 2003 och 2004
14	Tilläggs pensioner	Medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter, , rådet, Europaparlamentet, kommissionen – senast 2002
15	Erkännande av yrkeskvalifikationer för reglerade yrken	Medlemsstaterna, rådet, Europaparlamentet – senast 2003 och 2005
16	Inre marknaden för tjänster	Medlemsstaterna, kommissionen
17	Skatteförmåner och bostad	Medlemsstaterna
18	Språkkunskaper	Medlemsstaterna, kommissionen – senast 2005
19	Ökat lärande i andra medlemsstater	Medlemsstaterna
20	Erkännande av utbildningskvalifikationer	Medlemsstaterna, kommissionen, arbetsmarknadens parter, - senast 2003
21	Kvalifikationer i kollektivavtal	Arbetsmarknadens parter
22	Immigrationspolitik	Rådet, Europaparlamentet, kommissionen – senast 2003
Information och öppenhet		
23	En enda webbplats för information om	Medlemsstaterna, kommissionen - senast 2003

	rörlighet + information om kvalifikationer	och 2005
24	Integrering av Eures + klassificering av yrken	Medlemsstaterna, kommissionen - senast 2002 och 2004
25	Informationskampanj om rörlighet	Kommissionen, medlemsstaterna - senast 2003
Övervakning och uppföljning		
	Riktmärkning och genomförande	Kommissionen – årlig rapport under våren

BILAGA II

STATISTIKBILAGA

1) Yrkesmässig rörlighet och omsättning av arbetskraft

EU-medborgarna har generellt sett en tendens att sällan byta arbete: även om respektive tal har ökat sedan 1995 i de flesta av unionens medlemsstater, hade endast i genomsnitt 16,4 % av arbetstagarna under 2000 anställning hos samma arbetsgivare sedan mindre än ett år tillbaka (motsvarande siffra uppgår till omkring 30 % i USA, källa: OECD Employment Outlook 1996).

	Andel arbetstagare efter varaktighet hos aktuell anställning 1995			Andel arbetstagare efter varaktighet hos aktuell anställning 2000		
	Under 1 år	1–2 år	Över 2 år	Under 1 år	1–2 år	Över 2 år
A	uppgift saknas	uppgift saknas	uppgift saknas	uppgift saknas	uppgift saknas	uppgift saknas
B	10,2 %	7,6 %	82,3 %	13,7 %	9,3 %	77,0 %
D	14,5 %	9,6 %	75,9 %	14,9 %	10,5 %	74,6 %
DK	22,7 %	11,3 %	66,0 %	23,2 %	13,3 %	63,5 %
E	28,3 %	5,6 %	66,1 %	20,9 %	10,2 %	68,9 %
FIN	16,4 %	6,3 %	77,4 %	21,7 %	8,7 %	69,6 %
F	13,7 %	7,9 %	78,4 %	15,9 %	9,7 %	74,5 %
EL	8,7 %	6,6 %	84,7 %	9,6 %	6,1 %	84,3 %
IRL	14,4 %	10,0 %	75,6 %	21,9 %	12,8 %	65,3 %
I	6,8 %	6,7 %	86,5 %	11,2 %	7,8 %	81,0 %
L	10,0 %	8,1 %	81,9 %	11,6 %	8,6 %	79,8 %
NL	13,3 %	8,9 %	77,8 %	20,5 %	10,7 %	68,8 %
P	11,0 %	8,2 %	80,7 %	14,7 %	9,2 %	76,2 %
S	14,3 %	7,8 %	77,9 %	15,9 %	9,6 %	74,5 %
UK	18,0 %	10,6 %	71,3 %	19,5 %	12,3 %	68,3 %
EU-15	14,8 %	8,5 %	76,7 %	16,4 %	10,1 %	73,5 %

Källa: Eurostat – AKU (Arbetskraftsundersökningen)

2) Utbildningsnivåns inverkan på sysselsättningen och arbetslösheten

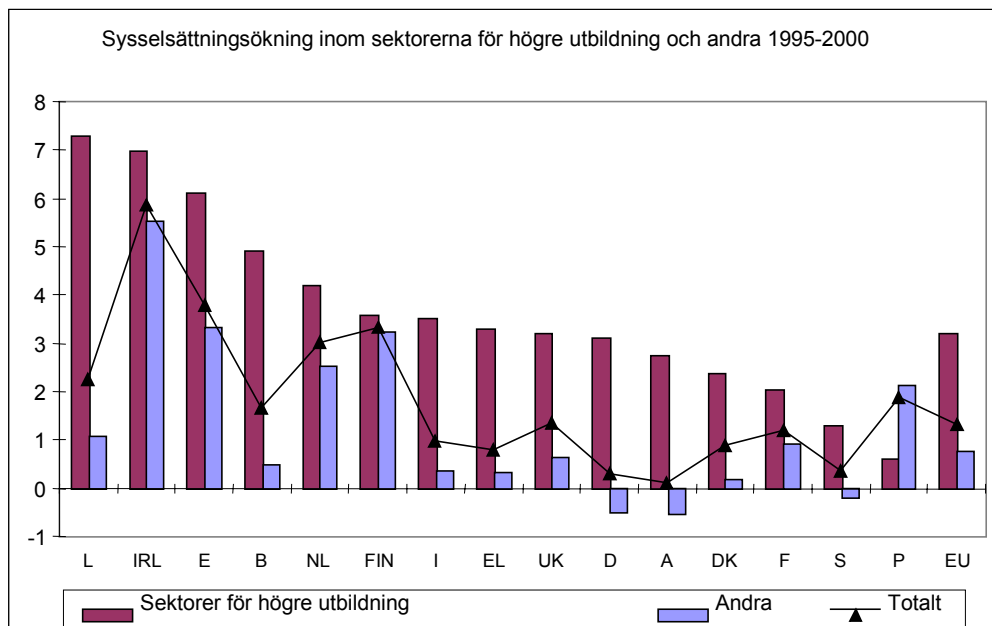
Det råder ett entydigt samband inom samtliga medlemsstater mellan individers utbildningsnivå och risken att bli arbetslös. En hög utbildningsnivå medför hög sysselsättning och lägre arbetslöshet, medan en lägre utbildningsnivå medför en större risk för arbetslöshet.

Sysselsättning och arbetslöshet (S/A) efter utbildningsnivå 2000 (i procent)								
	Utbildning totalt		Hög		Mellan		Låg	
	S	A	S	A	S	A	S	A
A	67,9	4,7	85,8	2,3	73,7	4,2	47,8	8,2
B	60,9	6,6	85,4	2,7	66,0	6,8	43,4	10,4
D	65,3	8,0	83,0	4,3	69,9	7,9	55,3	12,7
DK	76,4	4,5	88,2	2,6	80,1	4,4	62,1	6,3
E	54,7	14,1	74,4	11,2	53,2	14,4	50,4	15,4
FIN	68,1	11,2	84,0	5,2	72,4	11,1	50,0	19,0
F	61,7	10,3	78,7	5,6	69,0	9,1	46,1	15,4
EL	55,9	11,3	80,2	7,9	56,2	15,0	48,5	9,4
IRL	64,5	4,3	-	-	-	-	-	-
I	53,4	11,0	81,0	6,2	63,5	10,7	44,1	12,2
L	62,7	2,4	80,3	1,2	64,3	1,9	53,7	3,7
NL	72,9	2,7	86,3	1,7	79,3	2,0	60,0	4,4
P	68,1	4,1	89,9	2,6	63,4	4,8	69,0	4,3
S	71,1	5,5	82,7	3,0	77,5	5,7	55,7	8,4
UK	71,2	5,6	87,5	2,5	77,3	5,8	51,8	10,8
EU	63,1	8,4	82,4	4,9	69,8	7,9	50,1	12,1
<i>Källa: Arbetskraftsundersökningen</i>								

Anm.: Utbildningsnivån definieras som ”hög” om individen har slutfört högre utbildning, ”mellan” om individen har slutfört gymnasieutbildning och ”låg” om individen har lägre utbildningsnivå än gymnasieutbildning. Sysselsättningen och arbetslösheten i kolumnen ”Utbildning totalt” har beräknats på grundval av Arbetskraftsundersökningen för samtliga individer med känd utbildningsnivå. Dessa siffror kan skilja sig från dem som beräknats utifrån samtliga observationer, inklusive sådana som inkluderar individer med okänd utbildningsnivå.

3) Sysselsättningsökningen inom sektorerna för högre utbildning

Mellan 1995 och 2000 ökade sysselsättningen inom sektorerna för högre utbildning – såsom inom tillverkningen av kontorsmaskiner, datorbranschen och tillhörande sektorer, utbildningssektorn, hälso- och sjukvården, sektorer som omfattas av socialt arbete samt aktiviteter inom ideella föreningar – med 3 % om året jämfört med 1 % inom övriga sektorer (källa: Eurostat, Arbetskraftsundersökningen).



4) Utbildningsnivå

I Europeiska unionen har 60 % medborgarna i åldern 25–65 år fullbordad gymnasieutbildning. Tyskland, Österrike, Sverige och Danmark ligger högst, med ett genomsnitt på 77 %. Portugal och Spanien har lägst andel invånare i denna kategori, med 19 % respektive 37 %. Bland de unga är siffrorna betydligt högre (72 % i åldern 25–34 år) jämfört med den äldre befolkningen (44 % i åldern 55–64 år).

Andel invånare med lägst gymnasieutbildning enligt åldersgrupp 2000					
	25–34	35–44	45–54	55–64	Totalt (25–64)
A	83,8	81,2	71,9	62,9	76,1
B	75,4	62,4	51,5	37,2	58,3
D	81,4	81,3	76,7	67,0	76,7
DK	84,8	78,7	78,0	68,2	78,0
E	56,2	43,1	27,0	15,4	37,1
FIN	85,6	82,8	67,8	49,3	72,5
F	76,3	65,3	56,9	43,6	62,2
EL	72,5	59,2	43,4	26,6	51,2

IRL	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
I	58,6	50,8	38,4	21,8	43,9
L	66,7	63,2	55,9	47,4	59,6
NL	72,0	66,8	58,7	50,4	63,2
P	31,0	19,3	14,1	7,7	19,2
S	86,6	81,8	73,7	62,4	76,8
UK	82,7	77,4	66,4	45,7	70,0
EU-15	71,5	65,8	56,1	43,5	60,3
<i>Källa: Eurostat, Arbetskraftsundersökningen</i>					

När det gäller den högre utbildningen uppgick andelen invånare i åldern 25–64 år med examina från högre utbildning till 20,5 % 1999 (jämfört med 18,23 % 1996). Högst andel har Finland (31,3 %), Sverige (28,5 %) och Förenade kungariket (27,3 %), och lägst andel har Portugal (9,8 %) och Italien (9,5 %).

Inom Europeiska unionen och EFTA/EES som helhet sjunker andelen elever gradvis i slutet av den obligatoriska skolgången: antalet inskrivna elever minskar med omkring 10 % per år. I de flesta medlemsstater och inom EFTA/EES stannar flickorna kvar något längre inom utbildningen än pojkarna, och fler flickor än pojkar tar studentexamen.

Över 12 miljoner studenter bedriver högre utbildning i unionen (en siffra som har mer än fördubblats under de senaste tjugo åren), vilket motsvarar 15 % av samtliga elever och studenter inom utbildningssystemet.

5) Antalet elever som slutar skolan i förtid

Trots att den yngre generationens utbildningsnivå som helhet ökar kvarstår vissa problem i form av de elever som slutar skolan i förtid och sedan inte förvärvar ytterligare färdigheter.

Elever som slutat skolan i förtid och inte deltar i vidareutbildning (åldrarna 18–24) under 2000			
	Pojkar	Flickor	Totalt
A	:	:	:
B	14,8	10,2	12,5
D	14,6	15,2	14,9
DK	13,4	9,9	11,7
ES	33,7	22,4	28,1
FIN	12,5	7,2	9,8
F	14,8	11,8	13,3
EL	21,8	12,9	17,4
IRL	:	:	:
I	32,4	25,6	29,0
L	15,9	17,6	16,8

NL	17,5	15,9	16,7
P	50,6	35,6	43,1
S	9,2	6,2	7,7
UK	6,5	7,1	6,8
EU-15	20,7	16,4	18,5
<i>Källa: Eurostat, Arbetskraftsundersökningen</i>			

6) Grundläggande färdigheter (läs-, skriv- och räknekunskaper)

Samtidigt som den gamla definitionen av begreppen **läs-, skriv- och räknekunskaper** håller på att förlora sin giltighet i dagens, kunskapsbaserade samhälle, särskilt på grund av det växande behovet av IT-färdigheter, kvarstår faktum att EU har den lägsta analfabetismen (1,3 %) i världen (genomsnittet är 20,6 %), vilket även är betydligt lägre än i Nordamerika (7,3 %) (källa: UNESCO, år 2000, uppskattade värden i procent av befolkningen i åldrarna 15 år och uppåt). I många länder sjunker dock intresset för studier i **matematik och naturvetenskap**, eller utvecklas endast långsamt. Detta framgår av skolelevernas begränsade kunskapsinhämtning inom dessa ämnen, av unga människors och föräldrars attityd till dessa ämnen och senare i åldrarna av nyrekryteringen av forskare och relaterade yrken inom dessa ämnesområden. Det är även svårt att rekrytera kvinnor till dessa områden. Av resultaten i matematik och naturvetenskap (elever i 13-årsåldern) i 26 europeiska länder framgår att eleverna i de flesta kandidatländer presterar bättre i skolan än eleverna i medlemsstaterna, och till och med bättre än eleverna i USA. Eleverna i EU-länderna har även lägre genomsnittresultat än eleverna i Japan.

Av en OECD-undersökning (PISA) som utfördes nyligen framgår att vissa EU-länder (till exempel Grekland, Italien, Portugal, Tyskland och Spanien) ligger under OECD-genomsnittet när det gäller kunskaper i läsning, matematik och naturvetenskap.

Studenters resultat i läsning, naturvetenskap och matematik samt BNP per capita

	Prestation enligt en kombinerad skala för läskunskaper		Prestation enligt en kombinerad skala för kunskaper i naturvetenskapliga ämnen		Prestation enligt en kombinerad skala för räknekunskaper		BNP per capita ^a	Ackumulerade utgifter för utbildningsanstalter per student ^a
	Medelpoäng	Medelfel ^b	Medelpoäng	Medelfel	Medelpoäng	Medelfel		
							1 999	1 998
OECD-länder^c								
Australien	528	(3,5)	528	(3,5)	533	(3,5)	24 400	44 623
Österrike	507	(2,4)	519	(2,6)	515	(2,5)	24 400	71 387
Belgien	507	(3,6)	496	(4,3)	520	(3,9)	24 300	46 338
Tjeckien	492	(2,4)	511	(2,4)	498	(2,8)	13 100	21 384
Danmark	497	(2,4)	481	(2,8)	514	(2,4)	26 300	65 794
Finland	546	(2,6)	538	(2,5)	536	(2,2)	22 800	45 363
Frankrike	505	(2,7)	500	(3,2)	517	(2,7)	21 900	50 481
Tyskland	484	(2,5)	487	(2,4)	490	(2,5)	23 600	41 978
Grekland	474	(5,0)	461	(4,9)	447	(5,6)	14 800	27 356
Ungern	480	(4,0)	496	(4,2)	488	(4,0)	10 900	20 277
Irland	527	(3,2)	513	(3,2)	503	(2,7)	25 200	31 015
Italien	487	(2,9)	478	(3,1)	457	(2,9)	21 800	60 824
Japan	522	(5,2)	550	(5,5)	557	(5,5)	24 500	53 255
Korea	525	(2,4)	552	(2,7)	547	(2,8)	15 900	30 844
Mexiko	422	(3,3)	422	(3,2)	387	(3,4)	8 100	11 239
Norge	505	(2,8)	500	(2,8)	499	(2,8)	27 600	61 677
Polen	479	(4,5)	483	(5,1)	470	(5,5)	8 100	16 154
Portugal	470	(4,5)	459	(4,0)	454	(4,1)	16 500	36 521
Spanien	493	(2,7)	491	(3,0)	476	(3,1)	18 100	36 699
Sverige	516	(2,2)	512	(2,5)	510	(2,5)	23 000	53 386
Schweiz	494	(4,3)	496	(4,4)	529	(4,4)	27 500	64 266
Förenade kungariket	523	(2,6)	532	(2,7)	529	(2,5)	22 300	42 793
USA	504	(7,1)	499	(7,3)	493	(7,6)	33 900	67 313
OECD totalt	499	(2,0)	502	(2,0)	498	(2,1)		
OECD-genomsnitt	500	(0,6)	500	(0,7)	500	(0,7)		
Länder utanför OECD								
Brasilien	396	(3,1)	375	(3,3)	334	(3,7)	6 840	9 231
Lettland	458	(5,3)	460	(5,6)	463	(4,5)	6 164	Uppgift saknas
Liechtenstein	483	(4,1)	476	(7,1)	514	(7,0)	22 235	Uppgift saknas
Ryssland	462	(4,2)	460	(4,7)	478	(5,5)	6 930	Uppgift saknas

Källa: OECD – Knowledge and Skills for Life, First results from PISA 2000

^a USA-dollar växlade enligt köpkraftsstandard.

^b Dessa mått på de nationella prestationerna utgör inte framräknade värden, utan uppskattningar utifrån ett urval av studenter, eftersom inte alla studenter i länderna besvarat samtliga frågor. Den resulterande osäkerheten uttrycks i medelfelet.

^c Nederländernas resultat har endast delvis publicerats i OECD:s Pisa-rapport, eftersom Nederländerna inte uppfyllde den svarsfrekvens på 80 % som krävdes. Svaret var dock representativt (CITO, december 2001). Medelresultaten i Nederländerna var: läskunskaper 532 (medelfel 3,35), vetenskapliga kunskaper 529 (medelfel 3,61) och matematik 564 (medelfel 4,01).

Det finns även utrymme för förbättringar när det gäller undervisningen i **IT-färdigheter** inom de olika medlemsstaternas skolväsenden, eftersom denna undervisning sker i varierande utsträckning i de olika delarna av unionen:

– I 8 av de 15 medlemsstaterna ingår IT i läroplanen i den grundläggande skolutbildningen (1997/1998).

– I 12 av de 15 medlemsstaterna ingår IT i läroplanen under grundskolans tre sista år och på gymnasiet (1997/1998).

– I 8 av de 15 medlemsstaterna är IT-kurser obligatoriska i den inledande lärarutbildningen klasslärare för undervisning under grundskolans sex första år, samt 9 av de 15 medlemsstaterna för undervisning under grundskolans tre sista år och på gymnasiet (1997/1998) (källa: Eurydice).

7) Vuxna arbetstagares deltagande i yrkesutbildning

Andelen vuxna arbetstagare som deltar i yrkesutbildning inom EU varierar enligt utbildningsnivå, åldersgrupp och kön. Män, äldre arbetstagare och arbetstagare med lägre utbildning deltar mer sällan i yrkesutbildningar än kvinnor, yngre arbetstagare och välutbildade arbetstagare. Antalet deltagare ökar överlag, men skillnaderna är fortfarande påfallande mellan de medlemsstater som har en väletablerad tradition när det gäller vuxenutbildning (särskilt i Nordeuropa) och övriga medlemsstater, där det fortfarande finns stort utrymme för förbättringar.

	Totalt		Män		Kvinnor		Äldre arbetstagare (55–64)		Låg och medelhög utbildningsnivå		Hög utbildningsnivå	
	1995	2000	1995	2000	1995	2000	1995	2000	1995	2000	1995	2000
A	7,7	:	9,2	:	6,3	:	1,7	:	7,09	:	15,34	:
B	2,8	6,8	3,3	7,6	2,3	6,0	0,4	2,2	1,70	4,25	6,54	13,67
D	5,4	5,0	6,3	5,4	4,5	4,7	0,7	1,0	4,95	4,59	8,00	7,13
DK	16,8	20,8	14,8	17,8	18,8	23,8	5,5	11,0	14,10	17,32	23,96	30,73
E	4,1	4,9	3,6	4,4	4,6	5,4	0,4	0,8	2,37	2,70	13,38	12,82
FIN	6,7	19,6	6,1	17,7	7,4	21,5	0,4	8,3	5,77	14,75	10,32	30,10
F	2,9	2,8	2,8	2,6	3,0	3,1	0,2	0,4	1,75	1,72	7,99	6,91
EL	0,9	1,1	1,0	1,1	0,9	1,1	0,0	0,0	0,72	0,87	2,26	2,03
IRL	4,3	:	4,4	:	4,3	:	0,9	:	2,79	:	10,59	:
I	4,0	5,2	4,1	5,0	3,9	5,3	0,6	1,2	3,59	4,82	8,89	9,72
L	2,9	4,8	3,5	5,7	2,3	3,9	0,4	0,8	2,35	3,45	5,99	11,42
NL	13,1	15,6	13,9	16,4	12,2	14,7	4,2	6,4	:	12,12	:	18,88
P	3,3	3,3	3,0	3,2	3,5	3,4	0,1	0,3	2,69	2,85	7,96	10,51
S	:	18,6	:	16,6	:	20,7	:	10,8	:	14,78	:	27,64
UK	10,6	20,3	10,7	17,9	10,5	22,7	3,3	10,3	7,87	16,56	22,27	34,74
EU-15	5,7	8,0	5,9	7,6	5,4	8,4	1,1	2,9	4,13	6,10	11,36	15,37

Källa: Arbetskraftsundersökningen

8) Kompetensbrist och arbetskraftsbrist inom de IT-relaterade sektorerna

Ett av företagets främsta bekymmer är svårigheten att finna arbetskraft med kompetens inom IT eller e-handel^I. Den elektroniska handelns framväxt driver även upp efterfrågan på personer med kunskaper om den bransch som verksamheten inriktas mot.

Enligt en undersökning av IDC/EITO^{II} 2001 uppgick sysselsättningsmöjligheterna som rör utvecklingen eller utnyttjandet av Internet till över 14,5 miljoner arbetstillfällen 2000. Efterfrågan på IT-färdigheter^{III} uppgick till 10,4 miljoner 2000 (utbudet uppgick till 9,2 miljoner). Omkring 2,8 miljoner av dessa avsåg personal med kompetens på e-affärsområdet (utbudet uppgick till 2,3 miljoner), och 1,3 miljoner avsåg personal inom teletjänstcentraler (utbudet uppgick till 1,2 miljoner). Totalt uppgick bristen på kompetens på området för IT och e-handel till 13 % 2000, och en brist på IT-kunskaper motsvarande 1,2 miljoner arbetstillfällen registrerades i EU 2000, vilket kan komma att öka till 1,7 miljoner 2003. Bristen på kompetens inom e-handel uppskattades till 0,7 miljoner arbetstillfällen 2000, men en ökning till 2,2 miljoner 2003 (24 % av den totala efterfrågan).

Den långsiktiga efterfrågan på personer med IT-kunskaper i EU förblir stor, och händelser på kort sikt kommer inte att påverka den underliggande tillväxttrenden. Tillväxten inom IT-sektorn har visserligen avmattats, vilket gett upphov till stora överskott på arbetskraft på sina håll, till exempel under 2001, då telekom-, data- och elektroniksektorn friställde över 350 000 anställda^{IV}. Dessa nedskärningar drabbar, huvudsakligen, snarare arbetstagare inom produktionen än arbetskraft med hög utbildning. En del av detta överskott på arbetskraft kommer oundvikligen att minska denna ”kunskapslucka”; men trots detta kommer enbart ”kunskapsluckan” mellan utbudet på arbetskraft med IT-kunskaper och det beräknade behovet inom Europeiska unionen enligt beräkningarna att uppgå till 1,6 miljoner 2003 (källa: IDC, juni 2001). Det finns flera orsaker till detta. En orsak är att samtidigt som det skett friställningar av tusentals anställda inom IT-företagen, har få företag friställt stora mängder personal med IT-kunskaper. En annan orsak är utnyttjandet och behovet av IT-kunskaper inom hela sektorn. Många företag har i dag ett behov av att öka personalen helt enkelt för att kunna dra full nytta av den utrustning som redan finns inom företaget, för att inte tala om de nya tekniska lösningarna.

^I De olika yrkena på området för e-handel omfattar alla strategisk planering, allt beslutsfattande och genomförande på följande områden:
- Konstruera, tillverka och leverera av produkter och tjänster inom den elektroniska handeln.
- Utföra ett företags eller en organisations olika system och rutiner via Internet (såsom e-lärande och distansarbete)
- Utveckla och leverera tjänster via Internet inom statliga eller ideella organisationer.

^{II} International Data Corporation, European Information Technology Observatory.

^{III} IT-sysselsättningen svarar för 8,3 % av den totala sysselsättningen i Västeuropa. Den kommer att uppgå till omkring 13,4 % år 2003. Källa: EITO.
- Personal med kompetens inom IT som tillhandahåller support till eller utvecklar tekniska miljöer inom de sektorer som utnyttjar IT inom verksamheten eller anlitar tjänsteleverantörer som säljer sitt IT-kunnande.
- Personal med kompetens på e-handelsområdet med inriktning mot support av företagsstrategier knutna till Internet.
- Personal inom telefonförsäljningsföretag som tillhandahåller sälj- eller supporttjänster inom de framväxande telefonkanalerna.

^{IV} Källa: placeringsföretaget Challenger, Gray och Christmas.

För att råda bot på bristen på inhemsk arbetskraft med nödvändig kompetens har vissa medlemsstater, till exempel Tyskland och Förenade kungariket, lättat på bestämmelserna rörande arbetstillstånd och låtit arbetstagare med IT-kunskaper från länder utanför Europeiska unionen arbeta inom landet. Detta externa utbud på arbetskraft med IT-kunskaper påverkar dock inte den totala efterfrågan i någon märkvärd utsträckning.

9) Befolkningsutvecklingen: förändringar i arbetskraften och åldersfördelningen

Enligt befolkningsprognoserna kommer den totala arbetskraften att minska under de kommande årtiondena. Det kommer även att ske en förändring i arbetskraftens sammansättning, med en stark tillväxt av äldre arbetstagare (55–64 år) och en minskning av yngre arbetstagare (15–24 år).

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

Källor: Eurostat–NewCronos: Befolkning efter kön och ålder per den 1.1.2000 (för 2000), Eurostat–BASELINE scenario (prognoser)

10) Geografisk rörlighet

Den geografiska rörligheten mellan unionens medlemsstater är relativt låg: endast 225 000 personer, motsvarande 0,1 % av den totala befolkningen inom EU, folkbokförde sig i ett annat land 2000. Den geografiska rörligheten mellan olika regioner ökar dock i omfattning: omkring 1,2 % av den totala befolkningen inom EU folkbokförde sig i en annan region 1999 (huvudsakligen inom samma medlemsstat). Omkring 2 miljoner arbetstagare i åldern 15–64 år folkbokförde sig i en annan region 1999, vilket motsvarar 1,4 % av den sysselsatta befolkningen inom EU. Detta skall jämföras med USA, där 5,9 % av den totala befolkningen bytte folkbokföringsadress mellan olika kommuner (counties).

Del av befolkningen som varit folkbokförd i en annan region under föregående år (NUTS 2-nivå, 1999)		
	Totalt	Sysselsatta
A	5,2 %	4,4 %
B	1,1 %	0,4 %
D	0,9 %	1,1 %
DK	i.u	i.u
E	0,1 %	0,1 %
EL	0,2 %	0,2 %
FIN	1,2 %	1,3 %
F	1,5 %	1,5 %
IRL (1997)	0,9 %	1,0 %
I	0,9 %	1,2 %
L	i.u	i.u
NL	1,3 %	1,7 %
P	1,0 %	0,9 %
S	1,7 %	1,3 %
UK	1,9 %	2,3 %
EU	1,2 %	1,4 %

Källa: AKU, Eurostat.

11) Geografisk rörlighet i form av pendling

Förutom den rörlighet som äger rum då medborgare folkbokför sig i en annan medlemsstat eller region, sker rörlighet i form av pendling (dagspendling, veckopendling) eller tillfällig förflyttning till annat arbete.

Andel arbetstagare som arbetar i ett annat land än det där de är folkbokförda			
	Totalt	Utanför EU	I en annan medlemsstat
A	1,1 %	0,3 %	0,8 %
B	1,8 %	0,1 %	1,7 %
D	0,2 %	0,1 %	0,1 %
DK	0,1 %	0,1 %	0,1 %
E	0,2 %	0,1 %	0,1 %
EL	i.u	i.u	i.u
FIN	0,2 %	0,0 %	0,1 %
F	1,2 %	0,7 %	0,5 %
IRL	i.u	i.u	i.u
I	i.u	i.u	i.u
L	1,0 %	0,0 %	0,9 %
NL	0,2 %	0,0 %	0,2 %
P	0,5 %	0,0 %	0,5 %
S	i.u	i.u	i.u
UK	0,2 %	0,2 %	0,1 %
EU	0,4 %	0,2 %	0,2 %

Källa: AKU, Eurostat.

Cross-border commuting in Western Europe in 1999 - Overview

Countries of origin	Countries of destination																total	Tot %				
	AT	BE	DK	FI	FR	DE	IE	IT	LU	NL	PT	ES	SW	UK	NO	CH			AN	LI	MO	SM
Austria						15528		300 ^{*3}								7352		5241			28421	5,72%
Belgium					5348	5712			22100	16740											49900	10,04%
Denmark						1339							500 ^{*3}								1839	0,37%
Finland													600 ^{*3}								600	0,12%
France*		19062				61084		352	41500		1438			2702		97391	181		23690		247400	49,78%
Germany	5388	582	1141		591				14800	16534						32475					71511	14,39%
Ireland														9000 ^{*3}							9000	1,81%
Italy	1500 ^{*3}				687											34106			3010	4324	43727	8,80%
Luxembourg					108	298															788	0,16%
Netherlands					16573																22773	4,58%
Portugal											3000*										3000	0,60%
Spain* ²					762					1000*											3461	0,70%
Sweden							2500*	320 ^{*3}													2820	0,57%
UnitedKingdom							2500*														2500	0,50%
Norway																					2210	0,44%
Switzerland	546				129	827												4335			5637	1,17%
Andorra					x																	0,00%
Liechtenstein																					1066	0,21%
Monaco					129																129	0,03%
San Marino																						
TOTAL	7564	26226	3641	320	7754	101381	2500	652	78400	33274	1000	4438	3310	11702		172360	1880	9576	26700	4324	496982	100 %
TOTAL in %	1,52%	5,28%	0,73	0,06	1,56	20,40%	0,50	0,13	15,78%	6,70%	0,2 %	0,89	0,67	2,35 %	0,00	34,68%	0,38	1,93	5,37%	0,87	100 %	

X = No data or insignificant *without 964 commuters between Paris-London *²without 1.270 commuters between Gibraltar and Spain

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

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

Tabell: Cross-border commuting in Western.....	
Original:	Översättning:
Cross-border commuting in Western Europe in 1999 - Overview	Gränsöverskridande pendling i Västeuropa 1999 - en översikt
Countries of destination	Destinationsland
Countries of origin	Ursprungsland
Other countries	Andra länder
European Union	Europeiska unionen
No data or insignificant	Data saknas eller är icke-signifikant
without 964 commuters between Paris-London	borräknat 964 pendlare Paris-London
without 1 270 commuters between Gibraltar and Spain	borräknat 1 270 pendlare Gibraltar-Spanien
data based on company.....	databas över företagsundersökningar, expertsamtal, nyligen publicerade forskningsstudier osv.
	Belgien, Danmark, Finland, Frankrike, Förenade kungariket, Grekland, Irland, Italien, Luxemburg, Nederländerna, Portugal, Spanien, Sverige, Tyskland, Österrike Norge, Schweiz Andorra, Liechtenstein, Monaco, San Marino
Source: Scientific report.....	Källa: Vetenskaplig rapport om arbetstagares gränsöverskridande rörlighet inom EES, München, november 2001, MKW GmbH

12) Regioner med hög sysselsättning samt kompetensbehovet

Av nedanstående karta (scenarier som grundar sig på en årlig sysselsättningstillväxt på 2 % eller 1 %) 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, centrala Portugal, Nederländerna samt i mindre utsträckning Tyskland och Norditalien.

Employment rate in 2010 with 2 % growth p.a. of employment

Starting from year 2000

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

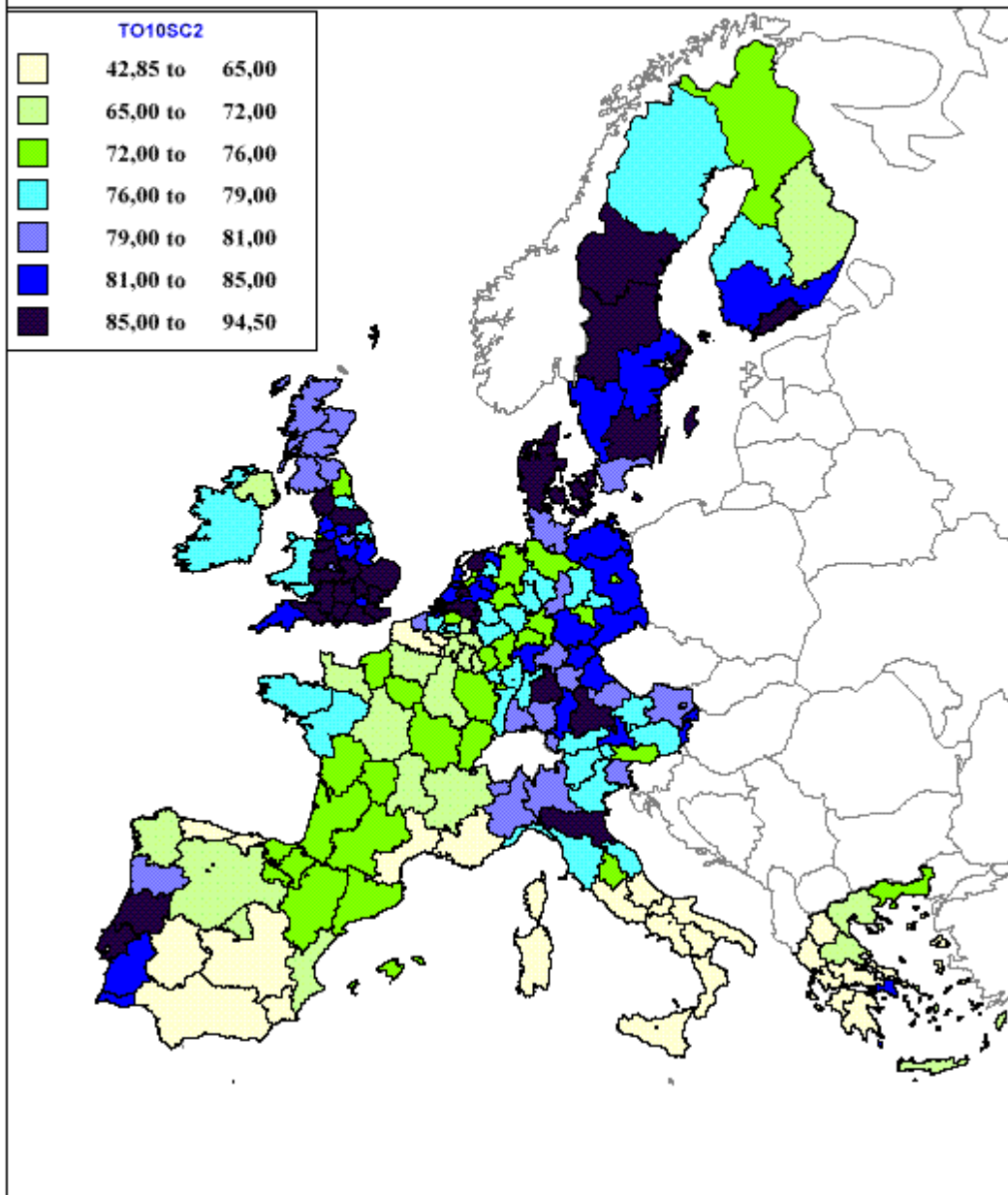


Bild: Employment rate in 2010 with 2 %

Original:	Översättning
Employment rate in 2010 with 2 % growth p.a. of employment	Sysselsättningstal 2010 vid en årlig sysselsättningsökning på 2 %
Starting from year 2000	Från och med 2000
Source	Källa
TO10SC2	Fram till 2010, scenario 2

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

Starting from year 2000

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

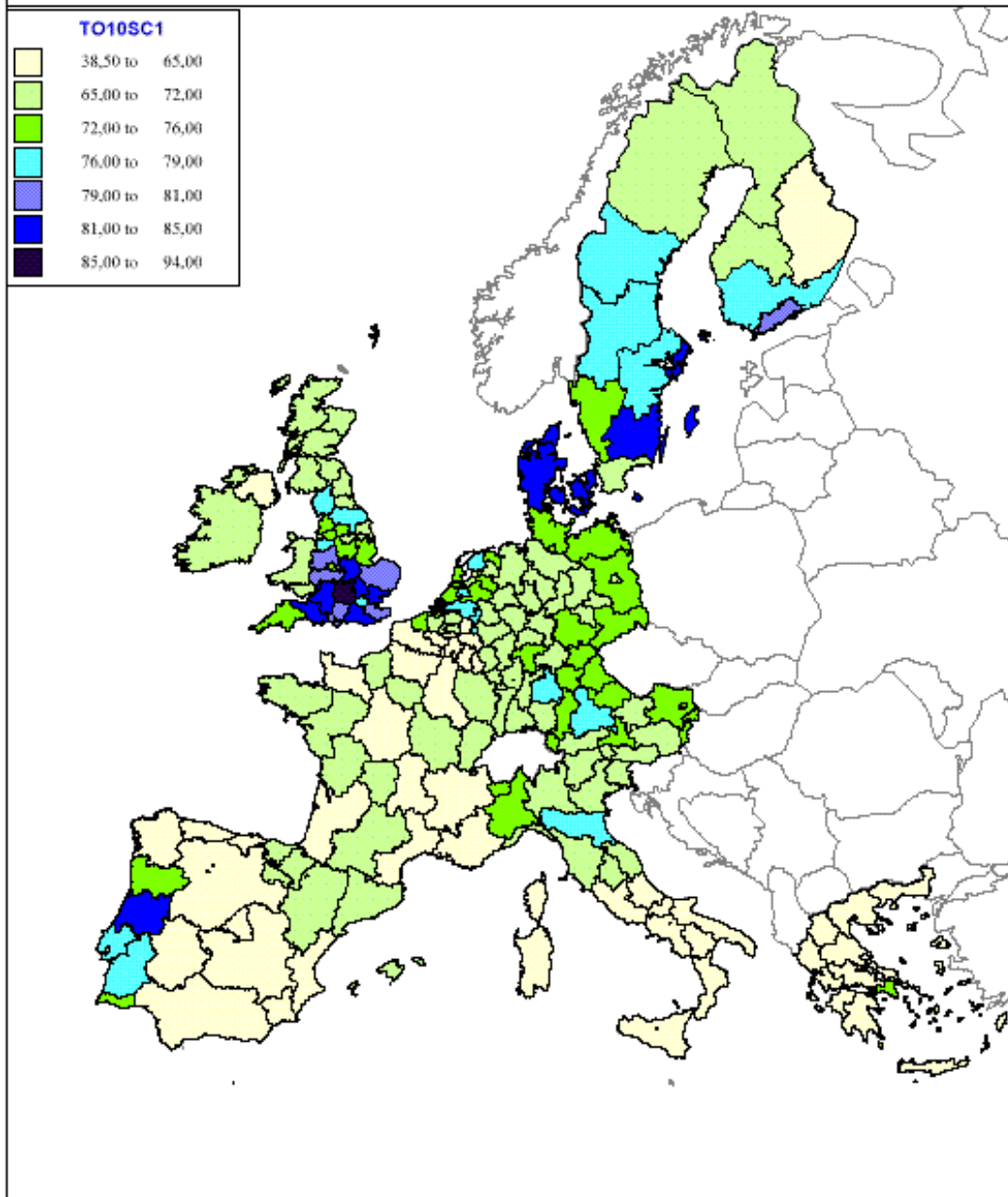


Bild: Employment rate in 2010 with 1 %.....

Original:	Översättning
Employment rate in 2010 with 1 % growth p.a. of employment	Sysselsättningstal 2010 vid en årlig sysselsättningsökning på 1 %
Starting from year 2000	Från och med 2000
Source	Källa
TO10SC1	Fram till 2010, scenario 1

13) Undervisning i främmande språk

- Engelska är det främmande språk som lärs ut under grundskolans sex första år i de flesta skolor inom EU: i genomsnitt 41 % av eleverna i EU lär sig engelska. De länder där flest elever inom den grundläggande skolutbildningen lär sig engelska är Sverige (76 %), Österrike (75 %), Spanien (73 %) och Finland (63 %). De länder där lägst antal lär sig engelska är fransktalande delen av Belgien (5 %, men 32 % lär sig nederländska som andra språk), Luxemburg (2 %) och Tyskland (14 %). Franska kommer på andra plats, med 3 % av antalet elever som lär sig främmande språk inom EU. I regel överstiger siffrorna för språkinläring inom medlemsstaterna inte 10 %.

- På **högstadiet och gymnasiet** lär sig 93 % av eleverna engelska, 33 % franska (33 % på högstadiet, men endast 28 % i gymnasiet) och 15 % tyska (13 % på lågstadiet och 20 % på högstadiet).

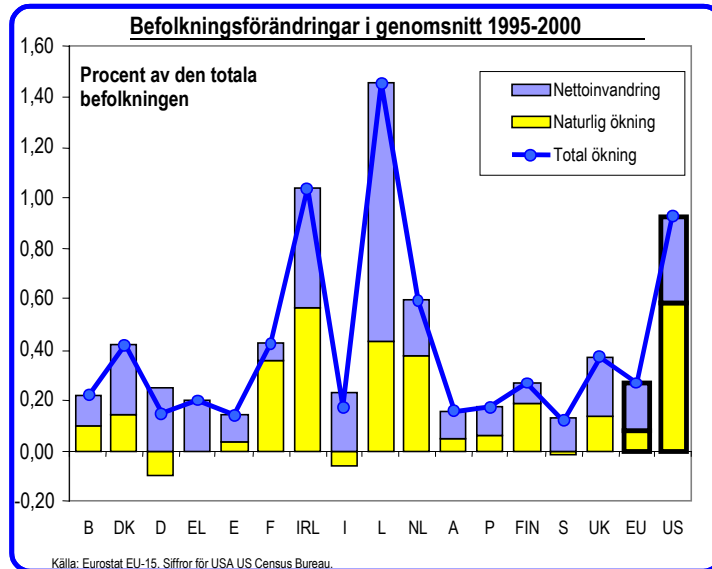
- Mellan 1995 och 1999 skedde en svag ökning av antalet främmande språk som lärdes ut under grundskolans sex första år (från 0,3 till 0,5) och på gymnasiet (från 1,2 till 1,5). Antalet främmande språk var oförändrat 1,3 på högstadiet (källa: Eurostat).

14) Migration

Migrationen i EU består generellt sett av en högre andel tredjelandsmedborgare än EU-medborgare.

Migration i EU:s medlemsstater 1998–1999				
	Total migration (folkbokförda långtidsimmigranter enligt de nationella definitionerna)	Andel (i procent) av arbetskraften	Medborgare i annan medlemsstat	Tredjelandsmedborgare
			% av den totala migrationen	% av den totala migrationen
A	72 723	1,4 %	35,0 %	65,0 %
B	68 466	1,0 %	56,5 %	43,5 %
D	874 023	1,6 %	38,4 %	61,6 %
DK	51 372	1,5 %	59,4 %	40,6 %
E	81 227	0,3 %	56,9 %	43,1 %
FIN	14 744	0,4 %	56,5 %	43,5 %
F	100 014	0,3 %	6,1 %	93,9 %
GR	12 630	0,2 %	77,1 %	22,9 %
IRL	40 711	1,6 %	83,0 %	17,0 %
I (1996)	171 967	0,4 %	22,1 %	77,9 %
L	12 794	4,5 %	72,1 %	27,9 %
NL	119 151	1,1 %	51,4 %	48,6 %
P	14 476	0,2 %	31,6 %	68,4 %
S	49 839	0,9 %	48,4 %	51,6 %
UK	354 077	0,9 %	50,1 %	49,9 %
EU 15	2 038 214	0,8 %	41,3 %	58,7 %
Källa: Eurostat				

Vid en jämförelse mellan EU, de enskilda medlemsstaterna och USA framgår tydliga skillnader när det gäller kapaciteten att garantera en naturlig folkökning och förmågan att utnyttja immigrerad arbetskraft. Tyskland, Italien och Sverige har haft en naturlig folkminskning, men invånarantalet ökade trots detta på grund av en positiv nettoimmigration.



¹ Europeiskt nätverk för arbetsförmedlingar (European Employment Services).

² Europaparlamentets och rådets rekommendation av den 10 juli 2001 om rörlighet inom gemenskapen för studerande, personer som genomgår yrkesinriktad utbildning, volontärer, lärare och utbildare (2001/613/EG).

³ Handlingsplan för rörlighet (EGT C 371, 23.12.2000, s. 3).

⁴ Se kommissionens meddelande ”Att förverkliga det europeiska området för livslångt lärande”, KOM(2001) 678 slutlig.

⁵ KOM(2001) 331 slutlig.

⁶ KOM(2001) 711 slutlig, 29.11.2001: ”E-ekonomins inverkan på de europeiska företagen: ekonomisk analys och politiska konsekvenser”. Se <http://europa.eu.int/comm/enterprise/ict/policy/e-economy.htm>.

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

⁸ KOM(2002) 9 slutlig, 15.1.2000.

⁹ Kommissionen inledde den 15 januari 2002 ett formellt samråd med arbetsmarknadens parter om hur företagen och arbetstagarna kan förutse och hantera de sociala konsekvenserna av omstruktureringar inom företag.

¹⁰ ”Lissabonstrategin – Möjligheter till förändring”, KOM(2002) 14 slutlig.

¹¹ Europeiska kommissionens vitbok ”Nya insatser för Europas ungdom”, KOM(2001) 681 slutlig.

¹² Högnivågruppen för informationssamhällets sysselsättning och sociala dimension (ESDIS) har i sitt arbete koncentrerat sig på informations- och kommunikationsteknikens roll, varvid inriktningen har gått mot kvalitet och nödvändig förändring av informationssamhället. En rapport om detta kommer att läggas fram i februari.

-
- ¹³ Icke-formellt och informellt lärande kan till exempel äga rum inom ramen för volontärtjänstgöring, verksamhet inom det civila samhället, arbetserfarenhet samt icke-formell utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren eller för arbetsgivarens räkning.
- ¹⁴ I anslutning till införandet av den öppna samordningsmetoden vid Europeiska rådets möte i Lissabon uppmanades rådet (utbildning) att diskutera framtida mål för utbildningssystemen under de kommande 10 åren. En rapport om utbildningssystemens konkreta mål antogs av Europeiska rådet i Stockholm i mars 2001, och ett detaljerat arbetsprogram är under gemensamt utarbetande av rådet och kommissionen på grundval av kommissionens förslag (KOM(2001) 501 slutlig) om en uppföljning av rapporten.
- ¹⁵ Se mål 1.2 i rapporten om konkreta framtidsmål för utbildningssystemen, som godkändes av Europeiska rådet i Stockholm i mars 2001, och avsnitt 3.5 i kommissionens meddelande ”Att förverkliga det europeiska området för livslångt lärande”, KOM(2001) 678 slutlig, (meddelande om livslångt lärande).
- ¹⁶ Se den femte åtgärds punkten under rubriken ”Nya metoder för undervisning och lärande och den nya rollen för lärare, utbildare och andra förmedlare av lärande” i avsnitt 3.6 i kommissionens meddelande om livslångt lärande.
- ¹⁷ Se mål 1.4 i rapporten om konkreta framtidsmål för utbildningssystemen.
- ¹⁸ Se sysselsättningsriktlinjerna 2001, och mål 2.3 i rapporten om konkreta framtidsmål för utbildningssystemen.
- ¹⁹ Se sysselsättningsriktlinjerna (riktlinje 4) och mål 2.3 i rapporten om konkreta framtidsmål för utbildningssystemen, i överensstämmelse med slutsatserna från Europeiska rådet i Lissabon.
- ²⁰ Se mål 3.1 i rapporten om konkreta framtidsmål för utbildningssystemen.
- ²¹ Se åtgärd 3.2 i kommissionens meddelande om livslångt lärande. Upprättandet av ett europeiskt forum för vägledning och den pågående OECD-undersökningen på detta område bör bidra till en sådan utvärdering och utveckling.
- ²² KOM(2002) 9 slutlig, 15.1.2002, punkt 3.2 a.
- ²³ Se avsnitt 3.4 i kommissionens meddelande om livslångt lärande.
- ²⁴ Se första åtgärds punkten under rubriken ”Att uppmuntra och främja lärande på arbetsplatsen – inbegripet små och medelstora företag” i avsnitt 3.4 i kommissionens meddelande om livslångt lärande.
- ²⁵ Se avsnitten 3.4 och 3.6 i kommissionens meddelande om livslångt lärande.
- ²⁶ Med representanter för medlemsstaterna i september 2001 i samarbete med arbetsmarknadens parter. Se: <http://europa.eu.int/comm/enterprise/ict/policy/ict-skills.htm>
- ²⁷ Career Space consortium leds av EICTA (European Information and Communication Technologies Association) och elva större IT-företag i Europa. Se www.career-space.com.
- ²⁸ Enligt slutsatsen i kommissionens meddelande ”E-ekonomins inverkan på de europeiska företagen: ekonomisk analys och politiska konsekvenser”. KOM(2001) 711 slutlig, 29.11.2001. Se <http://europa.eu.int/comm/enterprise/ict/policy/e-economy.htm>.
- ²⁹ Europeiskt centrum för utveckling av yrkesutbildning.
- ³⁰ Nätverket för information om utbildning i Europeiska gemenskapen.
- ³¹ Se den första åtgärds punkten under rubriken ”Att värdesätta icke-formellt och informellt lärande: Erfarenhetsutbyte” i avsnitt 3.1 i kommissionens meddelande om livslångt lärande.

-
- ³² Se åtgärds punkterna under rubriken ”Nya instrument på europeisk nivå för att stödja värdesättandet av allt slags lärande” i avsnitt 3.1 i kommissionens meddelande om livslångt lärande.
- ³³ KOM(2001) 257 slutlig, 23.5.2001.
- ³⁴ KOM(2001) 214 slutlig, 19.4.2001, EGT C 165, 8.6.2001, s. 4.
- ³⁵ Slutsatser från Ekofin-rådet av den 16 oktober 2001, pressmeddelande Luxemburg (16.10.2001) – Press: 363 – Nr: 12827/01.
- ³⁶ KOM(2000) 888 slutlig, 29.12.2000.
- ³⁷ Se mål 3.3 i rapporten om konkreta framtidsmål för utbildningssystemen.
- ³⁸ Se mål 3.4 i rapporten om konkreta framtidsmål för utbildningssystemen.
- ³⁹ Handlingsplan för rörlighet, EGT 2000 C 371, 23.12.2000, s. 3.
- ⁴⁰ Europaparlamentets och rådets rekommendation 2001/613/EG.
- ⁴¹ Se första och fjärde åtgärds punkten under rubriken ”Att värdesätta formella utbildnings- och examensbevis” i kommissionens meddelande om livslångt lärande.
- ⁴² ”Alla klausuler i ett kollektivt eller individuellt avtal eller någon annan kollektiv bestämmelse om rätt att söka anställning, anställning, lön och andra villkor för arbete eller avskedande skall vara ogiltiga, såvitt de föreskriver eller bemyndigar diskriminerande villkor för arbetstagare som är medborgare i de andra medlemsstaterna.”
- ⁴³ Artikel 11 i förslaget till direktiv om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse i syfte att bedriva verksamhet som anställd eller egenföretagare.
- ⁴⁴ Rådet, 3.12.2001.
- ⁴⁵ Kommissionen kommer i slutet av 2002 att utarbeta en vägledning och en ordlista till de gemenskapsinstrument som berör tydlighet i examens- och utbildningsbevis för att göra det lättare att hitta och använda dem. Se den andra åtgärds punkten under rubriken ”Att värdesätta formella utbildnings- och examensbevis”, avsnitt 3.1 i kommissionens meddelande om livslångt lärande.
- ⁴⁶ Se kommissionens meddelande: Att förverkliga det europeiska området för livslångt lärande, KOM(2001) 678 slutlig.
- ⁴⁷ Målen ger till exempel en ram för insamling av information om och jämförelse av utbildningssystemens output och inverkan samt en analys av betydelsen av dessa.