



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 6.2.2004
COM(2004) 66 definitief

**MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN DE RAAD, HET EUROPEES
PARLEMENT, HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN HET
COMITÉ VAN DE REGIO'S**

**Verslag over de uitvoering van het actieplan van de Commissie voor vaardigheden en
mobiliteit COM(2002)72 definitief**

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting.....	3
De beleidscontext.....	5
Doelstellingen van de mededeling.....	7
1. Vordering van het actieplan.....	8
3.1. Institutionele en politieke context.....	8
3.2. Genomen maatregelen om specifieke doelstellingen te verwezenlijken.....	9
1.2.1. Versterking van de beroepsmobiliteit en vaardigheidsontwikkeling.....	10
1.2.2. Bevordering van de geografische mobiliteit.....	17
1.2.3. Méér informatie en helderheid over arbeidsmogelijkheden.....	23
1.2.4. Betrokkenheid van de sociale partners.....	24
2. Bijdrage tot de Europese Werkgelegenheidsstrategie en het programma Onderwijs en opleiding 2010.....	25
3. Follow-up.....	27
3.1. Gebieden waarop de meeste vooruitgang is geboekt.....	27
3.2. Gebieden waarop weinig vooruitgang is geboekt.....	28
3.3. Gebieden die extra aandacht verdienen.....	29
BIJLAGE.....	32

SAMENVATTING

Met haar actieplan voor vaardigheden en mobiliteit van februari 2002 wou de Commissie bijdragen tot een gunstig klimaat om tegen 2005 de openheid en toegankelijkheid van de Europese arbeidsmarkten te verbeteren. De jaarlijkse beoordeling van het uitvoeringsproces werd in 2003 opgenomen in het voorjaarsverslag van de Commissie aan de Europese Raad. Halverwege de uitvoering van het actieplan, lijkt het echter wenselijk naar aanleiding van de voorjaarsbijeenkomst van de Europese Raad in 2004 een beoordeling te geven van elk van de 25 prioritaire actiegebieden, en een stand van zaken te geven van de terzake voorgestelde maatregelen.

Deze mededeling over de Europese arbeidsmobiliteit geeft een beleidscontext en schetst de uitdagingen op het gebied van vaardigheden en mobiliteit waarmee de toetredende landen worden geconfronteerd, en het somber economisch klimaat dat de afgelopen jaren op zich beperkingen heeft gesteld aan de toename van de geografische en beroepsmobiliteit. Het voornaamste doel van de mededeling is: a) te beschrijven welke vooruitgang werd geboekt bij de uitvoering van specifieke elementen van het actieplan; b) te onderzoeken hoe dit heeft bijgedragen tot de Europese Werkgelegenheidsstrategie en het programma Onderwijs en opleiding 2010; en c) te bepalen op welke gebieden vorderingen zijn gemaakt, waar er weinig vooruitgang is geboekt en waar verdere maatregelen nuttig kunnen zijn.

Het grootste deel van het verslag is gewijd aan de vordering van de uitvoering van het actieplan. Het bevat een beschrijving van de institutionele en politieke context en de mate waarin de problemen inzake arbeidsmobiliteit aan bod komen in de diverse instellingen en zij tot uiting komen in verschillende processen, met name op het terrein van werkgelegenheid, onderwijs en opleiding. In dit stadium moet voornamelijk worden onderzocht in hoeverre specifieke maatregelen zijn uitgevoerd en of de verwezenlijking van de drie hoofddoelstellingen van het actieplan (de beroepsmobiliteit verhogen, de geografische mobiliteit bevorderen en de informatie verbeteren) volgens plan verloopt.

Met betrekking tot de beroepsmobiliteit is één van de belangrijkste vorderingen de goedkeuring door de Raad van een reeks benchmarks die tegen 2010 moeten worden gehaald (over vroegtijdige schoolverlaters; aantal afgestudeerden in wiskunde, exacte wetenschappen en technologie; voltooiing van het hoger secundair onderwijs; leesachterstand bij 15-jarigen; en participatie in levenslang leren). Die benchmarks bevatten kerndoelstellingen op het gebied van beroepsmobiliteit die door de Raad werden aangenomen in de Richtsnoeren voor de werkgelegenheid. Er zijn ook voorbereidingen getroffen voor een Europass-regeling ter bevordering van de transparantie en de overdraagbaarheid van kwalificaties. Er is echter minder vooruitgang geboekt bij de ontwikkeling van nieuwe vaardigheden en kwalificaties met betrekking tot de ICT-sector (een essentieel onderdeel van de kenniseconomie en – maatschappij) en bij de bevordering van de voortgezette beroepsopleiding en het levenslang leren.

Wat de geografische mobiliteit betreft, zijn goede vorderingen gemaakt met de invoering van de Europese ziekteverzekeringskaart, de vereenvoudiging en modernisering van de coördinatie op het gebied van socialezekerheidsrechten, de verbetering van het vrij verkeer van ingezetenen uit derde landen, de verbetering van de overdraagbaarheid van pensioenrechten (inclusief de mogelijkheid voor bedrijven om een pensioenregeling voor de hele EU op te zetten), de start van het Talenactieplan en de verbetering van de mobiliteit voor onderwijs- en opleidingsdoeleinden. Daartegenover staat dat er weinig vooruitgang is geboekt

met de ontwerp-richtlijn om de erkenning van kwalificaties te stroomlijnen, en met de ontwerp-richtlijn over immigratie voor beroepsdoeleinden als onderdeel van het immigratiebeleid voor de hele EU.

Andere stappen in de goede richting waren de opening van het Europees portaal voor beroepsmobiliteit, samen met de lancering van de informatiecampagne over mobiliteit, die beide kaders in het streven naar een verbetering van de transparantie en de informatie over de arbeidsmogelijkheden. Daarnaast werd door de modernisering van EURES de basis gelegd voor een grotere mobiliteit op de arbeidsmarkt, vooral wanneer werkzoekenden over de hele EU in 2005 toegang zullen krijgen tot het volledige aanbod van vacatures van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening.

De sociale partners hebben zich verder geëngageerd voor de arbeidsmobiliteit, door de mobiliteit in hun gezamenlijk werkprogramma voor 2003-2005 op te nemen als één van de drie belangrijkste prioriteiten, en via hun actiekader van 2002 voor de levenslange ontwikkeling van vaardigheden en kwalificaties (waarover verslag wordt uitgebracht tijdens de sociale top die telkens voorafgaat aan de voorjaarsbijeenkomsten van de Europese Raad).

Er wordt tevens een korte analyse gepresenteerd van het onderling verband tussen enerzijds vaardigheden, mobiliteit en de Europese werkgelegenheidsstrategie en anderzijds het programma Onderwijs en opleiding 2010. Dat de mobiliteitsproblemen ook in de toekomst als belangrijk zullen worden beschouwd, blijkt uit het feit dat zij in de huidige richtsnoeren voor de werkgelegenheid meer op de voorgrond zijn geplaatst in vergelijking met vroeger, en uit de werkzaamheden die op een aantal belangrijke gebieden (vaardigheden in de kennismaatschappij, toegang tot ICT, toenemende mobiliteit voor onderwijs en opleiding) zijn aangevat in het kader van het programma "2010".

In het financieel onderdeel van de mededeling wordt onderzocht op welke gebieden goede vorderingen zijn gemaakt, waar nog onvoldoende vooruitgang is geboekt en op welke andere gebieden initiatieven nuttig kunnen zijn. Uit de gegevens in de bijlage blijkt duidelijk dat nog steeds lage cijfers worden opgetekend, zowel voor de geografische als voor de beroepsmobiliteit, en dat meer inspanningen nodig zullen zijn als men wil dat de arbeidsmobiliteit de komende jaren werkelijk bijdraagt tot een betere werking van de Europese arbeidsmarkten.

DE BELEIDSCONTEXT

Met haar actieplan voor vaardigheden en mobiliteit van februari 2002¹ wou de Commissie bijdragen tot de verwezenlijking van de doelstellingen van Lissabon, met name meer en betere banen, een grotere sociale samenhang en een dynamische kennismaatschappij. De rode draad doorheen het actieplan is zorgen voor Europese arbeidsmarkten die openstaan voor allen en met toegang voor allen. Daarnaast heeft het een dubbele doelstelling: ten eerste het vrije verkeer van werknemers, als grondrecht van de burgers dat vervat is in het Verdrag, te waarborgen en in de praktijk te brengen; ten tweede een goed opgeleide, flexibele en bekwame beroepsbevolking helpen uitbouwen, want dat is de sleutel tot toekomstige werkgelegenheid en productiviteitstoename. Investeren in mensen – in menselijk kapitaal – is een belangrijke stimulans voor economische groei en draagt bij tot een hechtere economische en sociale samenhang.

Ook de toetredende landen worden geconfronteerd met de uitdaging om de opleiding en flexibiliteit van hun beroepsbevolking te verbeteren. Hun economieën ondergaan snelle veranderingen. Het nationaal en Europees beleid, inclusief het Europees Sociaal Fonds, moet dan ook de ontwikkeling van menselijke hulpbronnen steunen in alle sectoren van de economie en maatschappij van de toetredende landen. Na de uitbreiding op 1 mei 2004 zal het vrij verkeer van werknemers uit de nieuwe lidstaten naar de rest van de EU onderworpen zijn aan een soepel systeem van overgangsperiodes die tot 7 jaar zullen duren. Hoewel deze overgangsregelingen gedurende enkele jaren² beperkingen zouden kunnen stellen aan de geografische mobiliteit vanuit de nieuwe lidstaten naar sommige huidige lidstaten, en mogelijk tussen een aantal nieuwe lidstaten, zijn de in het actieplan beschreven maatregelen toch bijzonder relevant voor die nieuwe lidstaten, en zal nauwlettend worden toegezien op de tenuitvoerlegging van die maatregelen na de toetreding.

De algemene mobiliteitscijfers, zowel voor de beroepsmobiliteit als voor de geografische mobiliteit, lagen reeds laag bij de goedkeuring van het actieplan van de Commissie begin 2002. Sindsdien heeft het algemeen economische klimaat ervoor gezorgd dat mobiliteit nog minder voor de hand ligt. In Europa bleef het effect van de aanhoudende groeivertraging voelbaar, met zwakke economische prestaties in 2002 (groeipercentage van het Europees BBP rond 1%) die doorwerkten in 2003 (verwacht groeipercentage van 0,8%). Naar verwachting zal de economische groei in 2001 en 2005 opnieuw aantrekken, met verwachte groeipercentages van ongeveer 2% en 2,4%³. De werkgelegenheidsprestaties van de EU-lidstaten in deze periode vertonen weliswaar een gemengd beeld, maar de toename van de werkgelegenheid op het niveau van de EU kwam in 2003 tot stilstand en zal naar verwachting 0,3% bedragen in 2004 en 0,8% in 2005. Aangezien een economische groeivertraging leidt tot minder vacatures, kan dit de bereidheid om van baan te veranderen verminderen, en bijgevolg een negatief effect hebben op de algemene mobiliteitsgraad – in 2002 was het aantal werknemers dat minder dan 1 jaar bij hun werkgever in dienst was (16,4%) gedaald ten

¹ (COM(2002)72 def.)

² Volgens een recente studie zullen overgangsperiodes hoe dan ook slechts uitstel vormen voor de belangrijkste migratiestromen vanuit Centraal- en Oost-Europese landen naar de rest van de EU, maar zullen zij geen invloed hebben op de algemene omvang van die stromen of de migrantenreserves op lange termijn. Zie: Potential Migration from Central and Eastern Europe into the EU-15. An Update. Verslag voor de Commissie, DG Werkgelegenheid en sociale zaken, door P. Alvarez-Plata, H. Brücker, B. Siliverstovs (DIW Berlijn), Oktober 2003.

³ Bron: Directoraat-generaal Economische en financiële zaken van de Commissie, Economische vooruitzichten najaar 2003.

opzichte van 2000 (17,5%) – zie bijlage tabel 1. Ze vermindert ook de bereidheid van de actoren in de sectoren die het sterkst geleden hebben onder de recente groeivertraging om te investeren in sommige maatregelen waarmee in het actieplan wordt uitgekapt. De recente economische ontwikkelingen hebben dus weliswaar een korte-termijneffect op de uitvoering van een aantal maatregelen in het actieplan, maar doen niets af aan het oorspronkelijke opzet van het plan. Levenslang leren, de ontwikkeling van de menselijke hulpbronnen en de mobiliteit tussen sectoren zijn de basiselementen van de productiviteitsgroei en bijgevolg ook belangrijke factoren voor economische groei en de verhoging van de werkgelegenheid.

DOELSTELLINGEN VAN DE MEDEDELING

Over vele maatregelen die in het actieplan worden voorgeschreven, zijn sinds de goedkeuring van het plan reeds specifieke voorstellen gedaan. Er is ook wetgeving aangenomen en er werden andere instrumenten met hetzelfde effect uitgewerkt om de doelstellingen van het plan te verwezenlijken. Doel van deze mededeling is een tussentijds verslag te geven over de vordering van de implementatie van het plan, en een beschrijving van de grote beleidslijnen die zowel op Europees als op nationaal niveau zijn aangenomen met het oog op de openstelling van de Europese arbeidsmarkten en de ondersteuning van de arbeidsmobiliteit als beleidsdoelstelling. In de mededeling wordt ook aangegeven op welke gebieden er weinig of onvoldoende vooruitgang is geboekt en waar verdere beleidsinitiatieven nodig kunnen zijn om de arbeidsmarkten verder open te stellen via een grotere geografische en beroepsmobiliteit.

Deze mededeling bestaat uit drie delen:

- (1) Beschrijving van de vorderingen bij de implementatie van specifieke onderdelen van het actieplan voor vaardigheden en mobiliteit.
- (2) Onderzoek van de mate waarin het heeft bijgedragen tot de Europese Werkgelegenheidsstrategie en het programma Onderwijs en opleiding 2010;
- (3) Overzicht van de gebieden waarop goede vorderingen zijn gemaakt, waar er weinig vooruitgang is geboekt en waar verdere maatregelen nuttig kunnen zijn.

De bijlage bevat een aantal gegevens en tabellen ter verduidelijking van het verloop van de geografische en beroepsmobiliteit sinds de goedkeuring van het actieplan.

Zoals aangegeven in het oorspronkelijke actieplan van de Commissie, vereist de uitvoering van de diverse acties verantwoordelijkheidszin en engagement van een aantal betrokkenen, die in de resolutie van de Raad (Werkgelegenheid en sociale zaken) van 3 juni 2002 over vaardigheden en mobiliteit ook met naam genoemd worden: de lidstaten, de Commissie, de overige Europese instellingen, de sociale partners en anderen. De ontwikkelingen op Europees niveau staan weliswaar centraal in deze mededeling, maar veel doelstellingen vergen ook het engagement van de betrokkenen op nationaal en regionaal niveau.

Deze mededeling gaat hoofdzakelijk over aspecten van de geografische en beroepsmobiliteit en de rol van opleiding en onderwijs daarin. Met het oog op de noodzakelijke complementariteit heeft de Commissie tegelijk op 20 januari 2004 een eerste verslag⁴ goedgekeurd over de uitvoering van de Aanbeveling van het Europees Parlement en de Raad van juli 2001 inzake de mobiliteit binnen de Gemeenschap van studenten, personen in opleiding, vrijwilligers, leerkrachten en opleiders⁵, en over het actieplan voor de mobiliteit dat de Europese Raad van Nice in december 2000 heeft aangenomen⁶.

⁴ COM(2004)21

⁵ PB L 215 van 9.8.2001, blz. 30.

⁶ Resolutie van de Raad en de vertegenwoordigers van de regeringen van de lidstaten, in het kader van de Raad bijeen, van 14 december 2000 houdende een Actieplan voor de mobiliteit (2000/C 371/03), PB C 371 van 23.12.2000, blz. 4.

1. VORDERING VAN HET ACTIEPLAN

3.1. Institutionele en politieke context

Bij zijn goedkeuring vond het actieplan een goed onthaal bij de andere EU-instellingen. In de conclusies van het voorzitterschap van de Europese top van Barcelona in maart 2002 werd de Raad verzocht het nodige te doen om de voorgestelde maatregelen in de praktijk te brengen. Tijdens de voorjaarsbijeenkomst van de Europese Raad van maart 2003 werd bovendien nadrukkelijk gevraagd om de dynamiek achter het actieplan voor vaardigheden en mobiliteit op gang te houden.

Het Europees Parlement nam op 10 oktober 2002 een uitvoerige resolutie over vaardigheden en mobiliteit aan, terwijl het Comité van de Regio's op 20 november 2002 een advies uitbracht over het actieplan van de Commissie.

In de resolutie van de Raad (Werkgelegenheid en sociale zaken) van 3 juni 2002 over vaardigheden en mobiliteit werden de Commissie, de lidstaten en de sociale partners verzocht om een reeks maatregelen te nemen. De Raad heeft in november 2002 ook een resolutie aangenomen over de bevordering van intensievere Europese samenwerking inzake beroepsonderwijs en –opleiding⁷, waarin een aantal prioritaire acties worden opgesomd op het gebied van doorzichtigheid, erkenning en kwaliteit, die ook worden onderschreven door de ministers van de lidstaten, de EER-landen en de kandidaat-lidstaten, en door de Europese sociale partners in de “Verklaring van Kopenhagen” van 30 november 2002⁸.

Vaardigheden en mobiliteit in de Europese kennismaatschappij en kenniseconomie hebben een hoge prioriteit gekregen in de nieuwe algemene regeling voor samenwerking op het gebied van onderwijs en opleiding (“het programma Onderwijs en Opleiding 2010 over de toekomstige doelstellingen van de onderwijs- en opleidingsstelsels in Europa”). Dit programma werd in maart 2001 in Stockholm gelanceerd in het verlengde van de strategie van Lissabon en is in de praktijk gebracht door het Werkprogramma voor de follow-up inzake de doelstellingen voor de onderwijs- en opleidingsstelsels dat op 14 februari door de Raad en de Commissie is goedgekeurd (“Onderwijs en Opleiding 2010”). Deze beleidsinitiatieven vormden een aanvulling op de bovenvermelde vroegere maatregelen die gericht waren op mobiliteit voor opleidingsdoeleinden, met name het Actieplan 2000 voor mobiliteit en de Aanbeveling van 2001 inzake mobiliteit.

In de mededeling van de Commissie “Een Europese ruimte voor levenslang leren realiseren”⁹, gevolgd door de resolutie van de Raad van juni 2002 inzake levenslang leren¹⁰, wordt opgeroepen tot de ontwikkeling en uitvoering van nationale strategieën voor levenslang leren, en worden de basiselementen (bouwstenen) van die strategieën beschreven. Er werden ook een reeks actieprioriteiten op Europees niveau gesteld, onder meer met betrekking tot de erkenning van kwalificaties en bekwaamheden, begeleiding en investering. Bij de follow-up van de verklaring van Kopenhagen (zie hierboven) werd werk gemaakt van een aantal

⁷ PB C 013 van 18/01/2003, p. 2.

⁸ Verklaring van de Europese ministers bevoegd voor beroepsonderwijs en -opleiding en van de Europese Commissie, in Kopenhagen bijeen op 29 en 30 november 2002, over de bevordering van intensievere Europese samenwerking inzake beroepsonderwijs en -opleiding. (Zie http://europa.eu.int/comm/education/europass/index_en.html).

⁹ (COM(2001) 678 def.)

¹⁰ PB C/163 blz. 1

basiselementen uit de mededeling en de resolutie over levenslang leren, waarbij de nadruk vooral lag op de vereisten inzake beroepsonderwijs en –opleiding. Bovendien heeft de Commissie in november 2003 de mededeling “Education and Training 2010: the success of the Lisbon strategy hinges upon urgent reforms” aangenomen, als bijdrage tot het gezamenlijk tussentijds verslag dat de Onderwijsraad en de Commissie zullen presenteren tijdens de voorjaarsbijeenkomst van de Europese Raad in 2004. Daarin wordt de aandacht gevestigd op de nog steeds ontoereikende mobiliteit op het gebied van onderwijs en opleiding en wordt opgeroepen tot een sterke verhoging van de participatiegraad tegen 2010. In de mededeling wordt ook verslag uitgebracht over de vordering van het gedetailleerd werkprogramma over de follow-up van de doelstellingen inzake onderwijs- en opleidingssystemen van 2002, het proces van Kopenhagen en de follow-up van de mededeling en resolutie over levenslang leren.

De inspanningen van de Commissie om het actieplan voor vaardigheden en mobiliteit tot uiting te laten komen in de herziene Werkgelegenheidsstrategie voor 2003-2010 hebben resultaat opgeleverd. Dat blijkt uit het Besluit van de Raad van 22 juli 2003 over de werkgelegenheidsrichtsnoeren. De bevordering van de geografische en beroepsmobiliteit wordt in Richtsnoer nr. 3 aangemerkt als een middel om het hoofd bieden aan de veranderingen en het aanpassingsvermogen en de mobiliteit op de arbeidsmarkt te bevorderen, terwijl Richtsnoer nr. 4 gericht is op de bevordering van de ontwikkeling van menselijk kapitaal en levenslang leren. In deel 2 wordt nader ingegaan op de bijdrage tot de Werkgelegenheidsstrategie.

In de globale richtsnoeren voor het economisch beleid voor 2003-2005 werd bovendien verklaard dat de barrières en belemmeringen voor de arbeidsmobiliteit – zowel de geografische als de beroepsmobiliteit – de correcte werking van de arbeidsmarkt verstoorden en dat er nog veel ruimte was om het aanbod van vacatures en de beschikbare arbeidskrachten beter op elkaar af te stemmen.

De structurele betrokkenheid van de Europese sociale partners bij de uitvoering van het actieplan is belangrijk, omdat voor hen in tal van acties een zeer belangrijke rol is weggelegd. Mobiliteit werd in hun gezamenlijk meerjarig werkprogramma (2003-2005) van november 2002 uitgeroepen tot één van de drie hoofdprioriteiten (samen met de werkgelegenheid en de uitbreiding).

Ten slotte moet ook de potentiële bijdrage van de informatiemaatschappij tot de ontwikkeling van vaardigheden, kennis en bekwaamheden erkend worden en moet er in de diverse geplande maatregelen rekening mee gehouden worden.

3.2. Genomen maatregelen om specifieke doelstellingen te verwezenlijken

In de volgende afdeling wordt een overzicht gegeven van de vooruitgang met betrekking tot de verschillende beleidsdoelstellingen van het oorspronkelijk actieplan (versterking van de beroepsmobiliteit en vaardigheidsontwikkeling, bevordering van de geografische mobiliteit, meer transparantie en betere informatie over de arbeidsmogelijkheden), en de mate waarin de 25 vastgestelde prioriteiten en de voorgestelde maatregelen op dit gebied zijn uitgevoerd.

1.2.1. *Versterking van de beroepsmobiliteit en vaardigheidsontwikkeling*

1. Aanpassingsvermogen van de onderwijs- en opleidingsstelsels aan de arbeidsmarkt

Belangrijk voor de inzetbaarheid en het verder leren is dat alle burgers de mogelijkheid krijgen om de belangrijkste vaardigheden te verwerven. Tegemoetkomen aan de noodzaak om de **basisopleidingen** te bevorderen, was ook één van de belangrijkste doelstellingen van "Onderwijs en opleiding 2010". De werkgroep "basisvaardigheden" die in dit verband is opgericht, heeft de lijst van basisvaardigheden die in de conclusies van Lissabon werden opgesomd, verder uitgewerkt. Hij heeft acht gebieden vastgesteld met de belangrijkste bekwaamheden (inclusief kennis, vaardigheden en attitudes) die op het einde van het verplicht onderwijs verworven moeten zijn (communiceren in de moedertaal en in vreemde talen, wiskundekennis en basisvaardigheden in natuurwetenschappen en technologie, ICT-vaardigheden, leren leren, maatschappijleer, ondernemerschap en cultureel bewustzijn). Zij worden ook aanbevolen als kader voor aanvullend onderwijs en opleiding voor personen die sommige van die vaardigheden willen aanvullen, handhaven of bijwerken tijdens het levenslang leren.

Vaardigheden met betrekking tot ICT worden tevens behandeld door andere werkgroepen, die in het kader van het hierboven beschreven proces zijn opgericht (ICT in onderwijs en opleiding, vorming van docenten en opleiders).

Op 1 januari 2004 treedt een **e-Learning**-programma in werking (gepland budget: 44 miljoen €), dat onder meer gericht zal zijn op digitale vaardigheden en de mogelijkheden voor alle burgers om basisvaardigheden te verwerven.

2. De belangstelling van jongeren voor wiskunde, wetenschappen en technologie vergroten

Deze prioriteit is noodzakelijk om het tekort aan vaardigheden in de industrie, de verwerkende nijverheid en ICT-gerelateerde sectoren te bestrijden. De belangstelling van jongeren in **wiskunde, wetenschappen en technologie** verhogen, de gevolgen daarvan voor de opleiding van docenten en het opzetten van geschikte leeromgevingen: al deze onderwerpen kwamen aan bod in de werkgroep die in het kader van "Onderwijs en opleiding 2010" werd opgericht om zich bezig te houden met wiskunde, wetenschap en technologie, en levenslange begeleiding. (zie boven, punt 1).

De Raad heeft op 5 mei 2003 vijf concrete Europese benchmarks aangenomen voor de verbetering van de onderwijs- en opleidingsstelsels in Europa tot 2010. Een daarvan bepaalt dat het totaal aantal afgestudeerden in wiskunde, wetenschappen en technologie in de Europese Unie tegen 2010 met minstens 15% moet stijgen. Tegelijk moeten de verschillen tussen mannen en vrouwen afnemen.

Via een gezamenlijke verklaring en een bewustmakingscampagne die een onderdeel vormt van een actiekader voor de levenslange ontwikkeling van vaardigheden en kwalificaties (zie hieronder, punt 4) trachten de sociale partners de belangstelling van jongeren in wetenschappen en technologie te wekken om de vaardigheidskloof te helpen dichten.

De **onderzoekssector** is belangrijk om de belangstelling van jongeren in wetenschappen en technologie te verhogen. Tijdens de Europese Raad van Barcelona werd de lat voor investeringen in onderzoek en ontwikkeling in de EU hoger gelegd en werd een streefcijfer van 3% van het BBP tegen 2010 vastgesteld, waarvan 2% moet komen van de privésector.

Hogere investeringen in onderzoek zullen de vraag naar onderzoekers doen toenemen: men gaat ervan uit dat om die doelstelling te halen ongeveer 1,2 miljoen bijkomende eenheden onderzoekspersoneel nodig zijn, waarvan 700.000 bijkomende onderzoekers, bovenop de verwachte vervanging van de verouderende beroepsbevolking in de onderzoekssector¹¹. Een van de vereisten om van Europa een kenniseconomie en –maatschappij te maken, is echter dat de loopbaan van onderzoekers aantrekkelijker wordt gemaakt. Van dat uitgangspunt vertrok de Commissie voor haar mededeling “Onderzoekers in de Europese onderzoeksruimte: een beroep, meerdere loopbanen¹²”, die tevens gericht is op de totstandkoming van de “Europese Onderzoeksruimte” (EOR). De opleiding van onderzoekers zal zwaar gesubsidieerd worden. Daartoe wordt het budget van de Marie Curie-acties in het 6^e kaderprogramma opgetrokken: in de periode 2002 tot 2006 wordt 1,58 miljard € steun verleend voor de opleiding en de mobiliteit van onderzoekers. Deze inspanningen zijn van cruciaal belang, want uit studies blijkt dat de uitgaven voor onderzoek in de EU thans lager liggen dan in de tweede helft van de jaren '90, en dat Europese bedrijven vaak meer in de USA investeren dan in de EU zelf (5 miljard netto uitstroom in 2000)¹³. Een toenemend aantal Europese onderzoekers verhuisden ook naar de USA, terwijl het voor niet-Europese onderzoekers moeilijk was om in de EU te wonen en werken¹⁴, door een aantal beperkende immigratiepraktijken en de administratieve rompslomp.

3. Het onderwijsniveau verhogen en het aantal schoolverlaters zonder officiële kwalificatie verminderen

Zoals aangekondigd in het actieplan van de Commissie, heeft de Raad in mei 2003 op grond van deze prioriteit concrete Europese benchmarks aangenomen voor de verbetering van de onderwijs- en opleidingsstelsels in Europa tot 2010. De benchmarks die zijn aangenomen ter verbetering van de situatie op het gebied van **hoger secundair onderwijs en voortijdige schoolverlaters** zijn:

- tegen 2010 moet een EU-gemiddelde van hoogstens 10% voortijdige schoolverlaters worden bereikt.
- tegen 2010 moeten minstens 85% van de 22-jarigen in de Europese Unie het hoger secundair onderwijs hebben afgemaakt – deze benchmark wordt versterkt door Richtsnoer nr. 4 voor de werkgelegenheid, die is aangenomen op grond van artikel 128, lid 2, van het Verdrag.
- tegen 2010 moet het percentage van slecht presterende 15-jarigen op het gebied van leesvaardigheid in de Europese Unie met minstens 20% gedaald zijn ten opzichte van 2000.

4. Nauwere banden tussen onderwijs, de academische wereld en het bedrijfsleven, loopbaanbegeleiding

Om opleidingsverstrekkers beter de doen inspelen op de behoeften van de personen die zij opleiden en van de arbeidsmarkt, moeten **de banden tussen de onderwijs- en de bedrijfswereld worden aangehaald**. Het Leonardo da Vinci-programma draagt daartoe bij met maatregelen zoals studie-/bedrijfsbezoeken, gezamenlijke projecten, de uitwisseling van

¹¹ COM(2003) 226 def. van 30.04.2003 en SEC(2003) 489 def. van 30.04.2003.

¹² COM(2003) 436 def. van 18.7.2003

¹³ "Key Figures on Science, Technology and Innovation" Europese Commissie, november 2003

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

docenten en managers/personeel uit de bedrijfswereld. Ongeveer 10.000 personeelsmanagers in de bedrijfssector en opstellers en beheerders van beroepsopleidingsprogramma's, vooral opleiders en specialisten in beroepskeuzevoorlichting, hebben tot dusver van dergelijke uitwisselingsprojecten gebruik kunnen maken. Daarnaast wordt steun verleend aan ongeveer 200 proefprojecten per jaar, onder meer aan opleidingsorganisaties en bedrijven. In het kader van het e-learning-initiatief hebben een groep van brancheleiders op het gebied van e-learning de eLIG (e-Learning Industry Group) opgericht om in overleg met de Commissie te zoeken naar publiek-private partnerschappen, vooral met instellingen voor hoger onderwijs en opleidingsinstellingen.

Met betrekking tot het aanpassingsvermogen van de onderwijs- en opleidingsstelsels aan de behoeften van de nieuwe arbeidsmarkt, werden **studie- en beroepskeuzevoorlichting, -begeleiding en -advisering** ook als actieprioriteit erkend in de verklaring van Kopenhagen en in de follow-up van de mededeling en de resolutie over levenslang leren. Er werd gewezen op de noodzaak om het beleid, de systemen en de praktijken inzake begeleiding op nationaal niveau verder uit te bouwen teneinde de geografische en beroepsmobiliteit te verbeteren. De groep van deskundigen inzake levenslang leren van de Commissie werkt aan modellen voor het geven van levenslange begeleiding ter ondersteuning van de beroepsmobiliteit, kwaliteitscriteria voor het geven van begeleiding in het kader van levenslang leren en de opstelling van een handboek voor beleidsmakers. De prioriteiten in de oproep tot het indienen van voorstellen voor 2003-2004 van het Leonardo da Vinci-programma omvatten de verbetering van de informatie over nieuwe en opkomende beroepen en de ontwikkeling van een nieuwe aanpak van partnerschappen om ervoor te zorgen dat diensten voor loopbaanbegeleiding op de werkplek voorhanden zijn, vooral voor werknemers die nascholing behoeven en voor oudere werknemers.

Op het belang van samenwerking tussen de autoriteiten die verantwoordelijk zijn voor opleiding en/of werkgelegenheid en instituten/scholen/universiteiten is gewezen door de **sociale partners**, die met verslagen en in verschillende landen verrichte studies hebben bijgedragen tot omschrijving van de huidige en toekomstige behoeften inzake kwalificaties en bekwaamheden. Er werd onder meer aandacht besteed aan de omschrijving van de behoeften aan basisvaardigheden met betrekking tot ICT; de ondersteuning van kleine en middelgrote bedrijven bij de bepaling van hun behoeften inzake kwalificaties en bekwaamheden; de ontwikkeling van de bekwaamheden van bepaalde categorieën van werknemers om hun inzetbaarheid te handhaven en te vergroten; het geven van bijstand aan bedrijven en organisaties bij de invoering van een beleid voor competentie management en de beoordeling van het effect daarvan; en de afstemming van het opleidingsaanbod op de behoeften van de bedrijven en de arbeidsmarkt.

Pogingen om een **netwerk van adviesorganen** op te richten **waarin het bedrijfsleven en de onderwijswereld vertegenwoordigd zijn**, zijn echter gestrand op de recente economische groeivertraging, die de bereidheid van de privésector heeft verminderd om te personeel en financiële middelen in te zetten voor dergelijke samenwerkingsverbanden.

5. Strategieën voor de ontwikkeling van bekwaamheden, levenslang leren en voortgezette beroepsopleiding

De participatie in het levenslang leren verhogen, vormt de hoeksteen van het werkgelegenheids- en opleidingsbeleid, maar uit de nationale actieplannen (NAP's) voor werkgelegenheid van 2003 blijkt dat de coherentie en de omvang van de strategieën voor **levenslang leren** sterk uiteenlopen. Eigenlijk toont de Europese arbeidskrachtenenquête aan dat er tussen 2000 en 2002 in de hele EU geen verbetering werd vastgesteld in het aandeel van

de beroepsbevolking dat deelneemt aan onderwijs en opleiding (zie bijlage, tabel 7). De weg naar een goed ontwikkelde, algemeen aanvaarde cultuur van levenslang leren met een hoge participatiegraad is dus nog lang. Uit de verslagen over de uitvoering van de nationale strategieën voor levenslang leren van de lidstaten, de EVA/EER-landen, de toetredende landen en de kandidaat-lidstaten¹⁵ blijkt bovendien dat levenslang leren weliswaar de hele bevolking aanbelangt, maar dat de klemtoon thans ligt op het initieel onderwijs en de werkende bevolking. Er wordt vrijwel geen melding gemaakt van de ontwikkeling van een motivatie voor het levenslang leren via de basisopleiding, maar alle landen wijzen op de opheffing van de belemmeringen voor het leren en de verbeterde toegang voor bepaalde kansarme of risicogroepen. Zij willen ook eerder kwaliteit voor het bestede geld, in plaats van nieuwe middelen uit te trekken. In het ontwerp van tussentijds verslag van de Commissie over “Onderwijs en opleiding 2010” wordt bepaald dat *“alle landen uiterlijk in 2005 een dergelijke strategie uitgewerkt moeten hebben waarbij alle belanghebbenden betrokken zijn, en tevens een coherent actieplan voor de uitvoering daarvan waarin alle aspecten van de stelsels (zowel formele als niet-formele) aan bod komen”*. Er zijn thans weinig aanwijzingen dat de investeringen van de privésector (inclusief die van particuliere personen) toenemen, vooral op het gebied van voortgezette beroepsopleidingen.

Een van de **Europese benchmarks** voor de verbetering van de onderwijs- en opleidingsstelsels in Europa tegen 2010 die door de Raad op 5 mei 2003 zijn aangenomen, bepaalt dat de gemiddelde participatiegraad in levenslang leren in de Europese Unie tegen 2010 minstens 12,5% van de bevolking in de werkende leeftijd (25-64 jarigen) moet bedragen - deze benchmark wordt versterkt door Richtsnoer nr. 4 voor de werkgelegenheid (zie deel 2 over de Europese werkgelegenheidsstrategie).

De **sociale dialoog** is belangrijk op het gebied van levenslang leren. In alle lidstaten ligt het percentage werknemers dat deelneemt aan (interne of externe) voortgezette beroepsopleidingen hoger in bedrijven waar overeenkomsten zijn gesloten tussen de sociale partners of met de werknemers, dan in bedrijven waar dergelijke overeenkomsten niet bestaan¹⁶. Dit geldt zowel voor mannen als voor vrouwen en over de hele lijn voor KMO's en grote ondernemingen.

Het belang van de **inzet van middelen** voor de levenslange ontwikkeling van bekwaamheden en kwalificaties blijkt uit de zeer uiteenlopende instrumenten die werden uitgewerkt. Zij omvatten bedrijfsinvesteringen in de ontwikkeling van bekwaamheden (bv. de invoering van strategieën voor de ontwikkeling van bekwaamheden in de bedrijven, investeringen in opleiding, opleidingsverlof), investeringen van de opgeleide personen zelf (bv. opleidingscheques) en mede-investering (bv. opleidingscheques, gemeenschappelijke fondsen van de sociale partners en programma's van het Europees Sociaal Fonds), en tevens de invoering of de verhoging van belastingvoordelen.

6. Europese onderscheidingen voor levenslang leren

Als erkenning voor werkgevers die innovatieve strategieën voor de ontwikkeling van bekwaamheden invoeren, heeft de Commissie op 27 maart 2003 de eerste Europese onderscheidingen verleend aan werkgevers met uitmuntende praktijken op dit gebied. Doel van deze onderscheidingen is de beste praktijken op het gebied van levenslang leren, anti-discriminatie en gelijkheid van mannen en vrouwen op de voorgrond te stellen en te

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

¹⁶ Gegevens van Eurostat CVTS2 met referentiejaar 1999.

verspreiden. Deze drie factoren spelen een essentiële rol in het streven van de EU naar banen van betere kwaliteit en met hoge productiviteit. De Europese onderscheiding voor levenslang leren op het werk ging naar een Fins advocatenkantoor, de onderscheiding voor diversiteit op het werk naar een Ierse fabrikant van microprocessors, en de onderscheiding voor gelijkheid van mannen en vrouwen op het werk naar een Duits farmaceutisch bedrijf. Er werd ook een top 100 opgesteld van de beste organisaties om voor te werken in de Europese Unie. Meer dan 1.000 organisaties van allerlei soorten en uit alle 15 EU-lidstaten hebben deelgenomen aan deze wedstrijd. Allemaal hebben ze een gedetailleerde vragenlijst ingevuld over hun praktijken op de terreinen levenslang leren, diversiteit en gelijkheid van vrouwen en mannen. Bovendien hebben alle deelnemende organisaties een schriftelijke steekproefenquête verricht onder hun personeel, waaraan in totaal 100.000 werknemers hebben deelgenomen.

7. Omschrijving van ICT-vaardigheden en vaardigheden voor e-business

De besprekingen over alternatieve omschrijvingen en de daaraan verbonden opleidings- en licentiemodellen zijn aan de gang, onder meer in de ICT-werkgroep die in het kader van het programma Onderwijs en opleiding 2010 werd opgericht. De opstelling van algemeen aanvaarde omschrijvingen van **ICT-vaardigheden en vaardigheden voor e-business** is echter trager gevorderd dan verwacht. De economische groeivertraging en het uiteenspatten van de internetzeepbel hebben een negatief effect gehad op de politieke agenda en op de bereidheid van het bedrijfsleven om een aanzienlijke bijdrage tot deze inspanningen te leveren. Hoewel het debat in de media in 2003 hoofdzakelijk gevoerd werd rond offshore outsourcing, lagen vooral de behoeften en de strategieën van bedrijven aan de basis van de vorderingen en inspanningen op dit gebied.

8. Monitoring van ICT-vaardigheden en vaardigheden voor e-business

In september 2001 richtte de Commissie de “ICT-Skills Monitoring Group” op. Deze groep bestaat uit vertegenwoordigers van alle EU-lidstaten en Noorwegen en werd opgericht om de vraag naar ICT-vaardigheden beter te volgen. In mei 2002 bracht de groep een samenvattend verslag uit en in oktober 2002 een benchmarking-verslag van het beleid van de lidstaten ter ondersteuning van ICT-vaardigheden. In het verlengde van de Europese top van 16-18 oktober 2002 over e-vaardigheden en de conclusies van de Raad van 5 december 2002 over ICT- en e-business-vaardigheden, stelde de Commissie in maart 2003 een **Europees Forum voor e-vaardigheden**¹⁷ in. In het Forum zijn alle belanghebbenden (inclusief de OESO) verenigd die op het terrein actief zijn. Het heeft tot doel en open platform te bieden ter bevordering van de dialoog, het bereiken van een consensus en een gezamenlijke visie over de belangrijkste uitdagingen met betrekking tot ICT- en e-business-vaardigheden, zoals het meten van de tekorten, de ontoereikende afstemming op de behoeften en het antwoord van het beleid daarop. Een belangrijk element in het mandaat van het Forum is de gemeenschappelijke omschrijving van vaardigheden voor ICT-specialisten en gebruikers, en van e-business-vaardigheden. Begin 2004 wordt in dit verband een voorstel van het Forum verwacht. Daarnaast zal in 2004 een studie worden aangevat over het effect van offshore outsourcing op het gebied van ICT-dienstverlening. Het Forum zal zijn verslag in juni 2004 presenteren aan de Commissie en op 14-15 juni 2004 zal een grote conferentie worden georganiseerd – de conferentie van het Europees Forum voor e-vaardigheden 2004 – in

¹⁷ Europees Forum voor e-vaardigheden op de Europa-server:
<http://europa.eu.int/comm/enterprise/ict/policy/ict-skills.htm> en het discussieplatform van het Europees Forum voor e-vaardigheden: <http://cedefop.communityzero.com/esf>

samenwerking met het CEDEFOP (Europees centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding), het bedrijfsleven en de sociale partners.

9. Identificatie, beoordeling en erkenning van niet-formeel en informeel leren

Met het oog op de opheffing van de belemmeringen voor de erkenning van leerervaring, ongeacht waar ze is opgedaan, werd een ontwerptekst opgesteld met een reeks gemeenschappelijke Europese uitgangspunten voor de **validatie van niet-formeel leren**, in het kader van het proces van Kopenhagen, om de benaderingen in de verschillende landen en op verschillende niveaus beter op elkaar af te stemmen. Een eerste reeks uitgangspunten zullen in het voorjaar van 2004 worden gepresenteerd. Daarnaast wordt gewerkt aan een Europese inventaris van methoden voor de validatie van niet-formeel en informeel leren (2003/2004) om de uitwisseling van ervaringen en het van elkaar leren aan te moedigen. Sommige landen zijn begonnen aan de uitwerking van systemen voor de validatie van niet-formeel en informeel leren met het oog op de opheffing van de belemmeringen voor het verder leren. De **sociale partners** zetten zich in om bruggen te slaan tussen de wereld van het formeel onderwijs en de arbeidswereld, wat een essentiële factor is voor het verwerven van niet-formele en informele bewaamheden.

10. Transparantie en overdraagbaarheid van kwalificaties.

Dit is een essentiële prioriteit om de mobiliteit binnen en tussen de sectoren te bevorderen, en het voorstel voor een beschikking van de Raad en het Europees Parlement over het **Europass**-kader voor de transparantie van kwalificaties, dat door de Commissie op 17 december 2003 is aangenomen, is in dit verband niet alleen belangrijk, maar ook het eerste concrete resultaat van het proces van Kopenhagen. De Europass is een gecoördineerd portfolio van documenten dat gekoppeld is aan het Europees CV. Hij steunt op een via internet toegankelijk informatiesysteem en zal bestaande documenten omvatten (diplomasupplement, certificaatsupplement, Europees Taalportfolio¹⁸ en de Mobilipass, die de vroegere Europass-beroepsopleidingen zal vervangen), waardoor ze beter toegankelijk worden voor burgers en werkgevers en hun effect en zichtbaarheid wordt verhoogd. Er zullen ook nieuwe transparantiedocumenten aan kunnen worden toegevoegd. Overeenkomstig het streven naar een betere coördinatie en rationalisatie, zal één enkel orgaan in ieder land de uitvoering coördineren, inclusief de activiteiten van de verwante Europese netwerken en diensten, en zal de informatie over de Europass beschikbaar worden gesteld via het Europees portaal voor beroepsmobiliteit.

Om de transparantie en het wederzijds vertrouwen in en tussen de stelsels voor beroepsonderwijs en –opleiding te verhogen moet de **kwaliteit van die stelsels** worden gewaarborgd. Er wordt gewerkt aan een gemeenschappelijk kader voor kwaliteitsborging als onderdeel van het proces van Kopenhagen. Dit zal de beleidsmakers en de praktijkmensen op het niveau van de opleidingsstelsels en de opleidingsverstreckers een Europees referentiepunt bieden, voortbouwend op de basisbeginselen van de belangrijkste bestaande modellen voor kwaliteitsborging.

Ter voorbereiding van de uitvoering van de Europass-beschikking werd in 2003 een studie aangevat over de bestaande Europese netwerken voor **studie- en beroepskeuzevoorlichting en –begeleiding** die geografische mobiliteit voor onderwijs-, opleiding- en arbeidsdoeleinden bevorderen, onder auspiciën van de groep van deskundigen van de Commissie inzake

¹⁸ Ontwikkeld door de Raad van Europa

levenslange begeleiding. Daarin zal worden onderzocht welke gemeenschappelijke kenmerken zij hebben en hoe zij elkaar aanvullen. Tevens zal worden aangegeven waar synergie tussen de netwerken mogelijk is.

De technische werkgroep inzake **de overdracht van studiepunten** voor beroepsonderwijs en –opleiding heeft in november 2003 een voortgangsrapport uitgebracht waarin wordt aangegeven dat een Europees systeem voor de overdracht van studiepunten voor beroepsonderwijs en –opleiding moet gericht zijn op de ondersteuning van de transparantie, vergelijkbaarheid, overdraagbaarheid en erkenning van bekwaamheden en/of kwalificaties, tussen verschillende landen en op verschillende niveaus, door gemeenschappelijke referentieniveaus vast te stellen en rekening te houden met relevante ervaringen in het hoger onderwijs. In het hoger onderwijs is het Europees systeem voor de overdracht van studiepunten (ECTS) thans algemeen in gebruik bij de instellingen voor hoger onderwijs, om de mobiliteit van studenten te bevorderen. Het systeem wordt door de instellingen tevens gebruikt als een eigen transparantie-instrument en wordt thans ook in verschillende lidstaten opgenomen in de wetgeving. In het kader van het Bologna-proces werd tijdens de recente ministerconferentie in Berlijn opgeroepen om het ECTS verder uit te bouwen zodat het niet alleen een overdrachts- maar ook een accumulatiesysteem wordt.

In de verklaring van Kopenhagen komt ook de rol van de **sectoren** bij de bevordering van beroepsonderwijs en -opleiding aan bod, aangezien het sectorale niveau bijzonder belangrijk is voor de ontwikkeling van Europese en internationale oplossingen voor beroepsonderwijs en –opleiding, bijvoorbeeld door gemeenschappelijke kwalificatienormen en opleidingsmodules vast te leggen. In samenwerking met het CEDEFOP (Europees centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding) werd gestart met het in kaart brengen van de initiatieven, wat zal leiden tot het aanleggen van een databank die tegemoetkomt aan de behoeften van de talrijke betrokkenen bij de ontwikkeling en het verstrekken van onderwijs en opleiding. Dit moet de initiatieven op sectoraal niveau een grotere zichtbaarheid geven en de mogelijkheid bieden om van elkaar te leren. Bovendien zullen initiatieven op sector- en brancheniveau systematische steun ontvangen op grond van het Leonardo da Vinci-programma.

11. Investeren in menselijke hulpbronnen in minder ontwikkelde gebieden

Doeltreffende en rendabele investeringen in **menselijk kapitaal** bevorderen is één van de belangrijkste functies van het Europees Sociaal Fonds. In de huidige programmeringsperiode zijn ongeveer 62% van de totale ESF-uitgaven bestemd voor maatregelen ter bevordering van de inzetbaarheid, die voornamelijk gericht zijn op de ontwikkeling van de vaardigheden en de bekwaamheden van de actieve bevolking (belangrijke factor in de ondersteuning van de beroepsmobiliteit). Tegelijk zijn ongeveer 20% van de middelen uitgetrokken voor maatregelen inzake levenslang leren. Bovendien vertegenwoordigen de leningen van de Europese Investeringsbank voor de ontwikkeling van menselijk kapitaal zowat 8% van zijn huidige activiteiten.

De noodzaak om regionale verschillen in de ontwikkeling van menselijk kapitaal in alle lidstaten te bestrijden, komt duidelijk tot uiting in de balans van de ESF-uitgaven – zowat 51% van alle ESF-uitgaven worden gedaan in regio's van Doelstelling 1 (m.a.w. regio's met een achterstand), terwijl Doelstelling 3 (steun voor onderwijs, opleiding en werkgelegenheid in de hele EU) het tweede grootste deel van de steunverlening vertegenwoordigt.

De herziening halverwege de looptijd van de ESF-programma's in 2003 en 2004 biedt de mogelijkheid om de ESF-steunverlening voor de Europese Werkgelegenheidsstrategie opnieuw te bekijken en de inspanningen ter ondersteuning en ter bevordering van de

investeringen in menselijk kapitaal te verhogen, om de doelstellingen van de strategie van Lissabon te verwezenlijken. Daartoe werden een reeks nationale ESF-seminars georganiseerd in het najaar van 2003. Daarbij werd de mogelijke verschuiving van de ESF-activiteiten in de lidstaten besproken, om ze aan te passen aan de herziene richtsnoeren van de EWS. In januari 2004 zal een Europees seminar worden gehouden om alle conclusies van die nationale seminars te bespreken en de implicaties voor de toekomst te beoordelen. Dit betreft zowel de herziening van de ESF-programma's voor de huidige lidstaten als de manier waarop de ontwikkeling van menselijk kapitaal wordt opgenomen in de programmeringsprioriteiten van de nieuwe lidstaten van 2004 tot 2006.

Aangezien de meeste regio's in de nieuwe lidstaten zullen vallen onder Doelstelling 1, zijn investeringen in menselijk kapitaal in deze regio's even essentieel als bedrijfsinvesteringen in fysiek kapitaal. Dit wordt erkend en komt tot uiting in de voorgestelde programmeringsdocumenten die de toetredende landen hebben ingediend. Al bij al zal het ESF participeren in 25 programma's – 12 op grond van Doelstelling 1, 3 op grond van Doelstelling 3 en 10 op grond van het EQUAL ESF-initiatief (dat opgezet is om discriminatie op werkgebied en ongelijkheid aan te pakken). In alle programma's wordt een hoge prioriteit gegeven aan de ontwikkeling van menselijke hulpbronnen.

De door de Commissie ondernomen acties op het gebied van voorlichtingscentra voor het platteland effenen de weg voor de participatie van alle burgers (zelfs in minder ontwikkelde regio's) in de kenniseconomie. Regionale en structurele acties leiden tot een toename van de speerpuntonderzoeken van de Commissie op dit gebied. Dit multiplicatoreffect kan nog versterkt worden.

1.2.2. Bevordering van de geografische mobiliteit

12. Toepassing van de bepalingen over het vrije verkeer van werknemers

De overblijvende administratieve en juridische belemmeringen voor de mobiliteit moeten absoluut worden opgeheven. Op 11 december 2002 heeft de Commissie dan ook de mededeling "Vrij verkeer van werknemers : de voordelen en mogelijkheden volledig benutten"¹⁹ aangenomen . Deze mededeling biedt informatie over de belangrijkste juridische aspecten van het vrije verkeer van werknemers en geeft de lidstaten en de werkgevers richtsnoeren over hoe zij de communautaire wetgeving op dit gebied dienen uit te voeren. Uit de mededeling blijkt dus duidelijk dat de Europese burgers nog heel wat juridische hinderpalen op hun weg vinden als zij in een andere lidstaat willen gaan werken. De Commissie blijft informatie verstrekken en nauwlettend toezien op de inachtneming van de communautaire regels over het vrije verkeer van werknemers door de lidstaten. Er zijn dan ook nog tal van inbreukprocedures tegen lidstaten in behandeling.

Op 5 maart 2003 heeft de Commissie een tweede verslag goedgekeurd over de toepassing van Richtlijnen 90/364, 90/365 en 93/96 over het vrije verkeer van personen die niet werken in de gastlidstaat²⁰. In dit verslag werd aangeklaagd dat er nog steeds belemmeringen bestaan voor het verblijfsrecht van gepensioneerden, studenten en andere niet-actieve burgers en werden de belangrijkste inbreukprocedures opgesomd die de Commissie aanhangig heeft gemaakt. In het verslag wordt ook verwezen naar de belangrijkste ontwikkelingen in de jurisprudentie van het Hof van Justitie dat, vertrekkende van het concept van burgerschap van de Unie, de in deze

¹⁹ (COM(2002) 694 def.)

²⁰ (COM(2003) 101 def.)

richtlijnen vastgestelde voorwaarden soepeler interpreteert. Er wordt ook gewezen op het belang van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie dat op 7 december 2000 te Nice is afgekondigd en essentieel is voor de regels over het vrije verkeer aangezien het een codificatie van de grondrechten vormt en ze meer in de schijnwerpers plaatst.

Op 22 december 2003 werd er in de Raad politieke overeenstemming bereikt over het in mei 2001 goedgekeurde en in april 2003 gewijzigde voorstel voor een richtlijn betreffende het recht van de burgers van de Unie en hun familieleden om zich vrij op het grondgebied van de lidstaten te verplaatsen en er vrij te verblijven²¹. Met dit voorstel worden de diverse bestaande communautaire instrumenten met betrekking tot het **verblijfsrecht** van werknemers en zelfstandigen, studenten, gepensioneerden en andere inactieven herzien en vereenvoudigd. Het voorziet ook in een permanent verblijfsrecht voor burgers van de Unie die 5 jaar in de gastlidstaat verblijven. Naar verwachting zal het in de loop van 2004 worden goedgekeurd.

Op 6 juni 2003 werd ook politieke overeenstemming bereikt in de Raad over het voorstel voor een richtlijn betreffende de status van langdurig ingezetenen onderdanen van derde landen²², die ook de **mobilititeit van ingezetenen van derde landen** zal verbeteren. Het voorstel verleent de langdurig ingezetene, na 5 jaar wettig verblijf in een lidstaat en op voorwaarde dat hij voldoet aan de andere voorwaarden om de status van langdurig ingezetene te verkrijgen, een reeks eenvormige rechten die zoveel mogelijk vergelijkbaar zijn met die van EU-burgers, en het recht om zich vrij op in een andere lidstaat te verplaatsen en er zich te vestigen, voor werk-, studie of andere doeleinden. De voorwaarden voor deze mobiliteit worden net als voor EU-burgers versoepeld. De uiteindelijke goedkeuring van het voorstel wordt verwacht vóór einde 2004.

13. De modernisering en vereenvoudiging van de coördinatie inzake sociale zekerheid, de invoering van een Europese ziekteverzekeringskaart

De overdraagbaarheid van **socialezekerheidsrechten** in de hele EU is verder verbeterd door de vorderingen die zijn gemaakt bij de herziening en vereenvoudiging van Verordening 1408/71 over de coördinatie van socialezekerheidsstelsels. Het Europees Parlement heeft zijn verslag (het Lambert-verslag) op 3 september 2003 goedgekeurd. Op 1 december 2003 werd in de Raad politieke overeenstemming bereikt over de volledige tekst van het voorstel, zonder de bijlagen. De uiteindelijke goedkeuring van de nieuwe verordening wordt verwacht in het voorjaar van 2004. De nieuwe verordening zal echter pas in werking treden na de goedkeuring van de uitvoeringsverordening. De goedkeuring van Verordening 859/2003, die de bepalingen van Verordening 1408/71 uitbreidt tot wettig ingezetenen onderdanen van derde landen, vormt een belangrijke bijdrage tot de integratie van onderdanen van derde landen. De verordening is op 1 juni 2003 in werking getreden.

Met betrekking tot de **Europese ziekteverzekeringskaart** heeft de Commissie op 17 februari 2003 een mededeling goedgekeurd²³ waarin een stappenplan wordt voorgesteld voor de geleidelijke invoering ervan, ter vervanging van de formulieren die momenteel nodig zijn voor een medische behandeling tijdens een tijdelijk verblijf in een andere lidstaat. Ter uitvoering van het mandaat dat zij tijdens de voorjaarsbijeenkomst van de Europese Raad in 2003 had gekregen, heeft de Commissie alle besluiten die het mogelijk moeten maken om met de invoering van de kaart op 1 juni 2004 van start te gaan, reeds midden 2003 goedgekeurd.

²¹ (COM(2003) 199 def.)

²² (COM(2001) 127 def.)

²³ (COM(2003) 73 def.)

Tegelijk heeft de Commissie een voorstel ingediend voor een amendement op Verordening 1408/71 dat dezelfde rechten op “medisch noodzakelijke zorgen” zou verlenen aan alle categorieën van patiënten (werknemers, gedetacheerde werknemers, gepensioneerden, studenten, enz.). Een andere doestelling van dit voorstel is de procedures voor de burger te vereenvoudigen. De Raad is op 20 oktober 2003 snel tot overeenstemming gekomen over deze tekst. Naar verwachting zal hij in het voorjaar van 2004 worden goedgekeurd. In een volgende fase zal de Commissie besprekingen op gang brengen over de uiteindelijk invoering van een “smartcard” die andere toepassingsmogelijkheden met betrekking tot gezondheidszorg kan hebben.

14. Overdraagbaarheid van aanvullende pensioenen

Over de verbeterde **overdraagbaarheid van pensioenrechten** heeft de Commissie in juni 2002 een raadplegingsprocedure van de sociale partners aangevat, met het oog op verdere wetgevings- of andere maatregelen (collectieve overeenkomsten, richtlijn, aanbeveling, gedragscode, richtsnoeren, enz.). De tweede fase van overleg met de sociale partners werd op 12 september 2003 op gang gebracht. De Commissie stelt voor dat de sociale partners maatregelen nemen om de belemmeringen voor de verwerving van pensioenrechten op het heffen (voorwaarden inzake minimumleeftijd, wachttijden), om de handhaving van verworven pensioenrechten te verbeteren (door ze te beschermen tegen erosie door de inflatie) en om de overdracht van pensioenrechten tussen stelsels te vergemakkelijken. De voorstellen zijn voornamelijk gebaseerd op de werkzaamheden van het Comité voor aanvullende pensioenen²⁴ (het zogenaamde Pensioenforum).

Met betrekking tot de **opheffing van fiscale barrières** voor grensoverschrijdende bedrijfspensioenregelingen²⁵ heeft de Commissie beslist de lidstaten te verzoeken alle nationale belastingregels op te heffen die in andere EU-lidstaten gevestigde bedrijfspensioenfondsen discrimineren en hierdoor strijdig zijn met de bepalingen van het Verdrag over het vrije verkeer van werknemers en kapitaal, en tevens met de vrije dienstverlening op het gebied van bedrijfspensioenen. Dit betreft zowel de grensoverschrijdende betalingen van bijdragen aan pensioenfondsen (noodzakelijk voor grensoverschrijdend deelname) en de grensoverschrijdende overdracht van verworven pensioenrechten. De Commissie onderzoekt thans de nationale regels terzake en neemt maatregelen om ervoor te zorgen dat zij in overeenstemming zijn met het Verdrag. Er zijn reeds acht inbreukprocedures tegen verschillende lidstaten aanhangig gemaakt²⁶. Tenslotte zal de onlangs goedgekeurde richtlijn over instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening²⁷, die de vrije verlening van bedrijfspensioendiensten in heel Europa en het vrije verkeer van kapitalen in deze sector moet waarborgen, bedrijvengroepen die over heel Europa actief zijn, de mogelijkheid bieden om pan-Europese pensioenfondsen aan te leggen, wat de arbeidsmobiliteit in die groepen kan bevorderen.

²⁴ Ingesteld bij Beschikking C(2001) 548 van de Commissie van 9 juli 2001 tot oprichting van een Comité voor aanvullende pensioenen.

²⁵ Behandeld in de Mededeling van de Commissie aan de Raad, het Europees Parlement en het Economisch en Sociaal Comité van 19 april 2001 “De opheffing van fiscale barrières voor grensoverschrijdende bedrijfspensioenregelingen” (com (2001) 214).

²⁶ Zie persberichten IP/03/179 van 5 februari 2003, IP/03/965 van 9 juli 2003 en IP/03/1756 van 17 december 2003 op <http://europa.eu.int/rapid/start/cgi/guesten.ksh>. De betrokken landen zijn Denemarken, België, Spanje, Frankrijk, Ierland, Italië, Portugal en het VK.

²⁷ Richtlijn 2003/41/EG van het Europees Parlement en de Raad van 3 juni 2003 betreffende de werkzaamheden van en het toezicht op instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening.

De Commissie heeft toegezien op de uitvoering van Richtlijn 98/49/EG betreffende de bescherming van de **rechten op aanvullend pensioen** van werknemers en zelfstandigen die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen. Deze richtlijn vormt de eerste stap naar de opheffing van de belemmeringen voor het vrije verkeer met betrekking tot aanvullende pensioenen. Tegen eind 2004 zal de Commissie een verslag indienen over de uitvoering ervan, dat zal worden opgesteld op grond van de antwoorden van de lidstaten op een vragenlijst die de Commissie hun begin 2004 zal toesturen.

15. Betere beroepserkenning voor gereguleerde beroepen

De Commissie heeft in maart 2002 voorstellen ingediend om de wettelijke en administratieve belemmeringen voor de **erkenning van beroepskwalificaties** voor gereguleerde beroepen op te heffen en heeft de Raad en het Europees Parlement opgeroepen om die richtlijn over de erkenning van beroepskwalificaties in 2003 goed te keuren, zodat hij in 2005 in werking kan treden. De Europese Raad heeft in maart 2003 nadrukkelijk verklaard dat over deze richtlijn tegen eind 2003 politieke overeenstemming moet worden bereikt. In het Europees Parlement is terzake echter weinig vooruitgang geboekt.

16. Versterking van de interne markt voor diensten

De Commissie heeft in december 2003 een voorstel aangenomen voor een richtlijn om de belemmeringen voor de **vrije dienstverlening** en de **vrije vestiging** op te heffen. Doel van dit voorstel is een duidelijk en evenwichtig wettelijk kader te scheppen voor de vereenvoudiging van de vestigingsvoorwaarden en de voorwaarden voor grensoverschrijdende dienstverlening. Het voorstel is aangekondigd in de internemarktstrategie²⁸ van de Commissie en valt binnen de lijnen die het Europees Parlement en de Raad hadden uitgezet.

17. Opheffing van de belemmeringen voor geografische mobiliteit die verband houden met loonmechanismen, belastingvoordelen en huisvesting

Er zijn maar weinig gegevens bekend over mogelijke verbeteringen op dit gebied. Zo vormt de starre werking van de **woningmarkt** in sommige lidstaten nog steeds een probleem voor de interne geografische mobiliteit. In de globale richtsnoeren voor het economisch beleid voor 2002 en 2003 komt dit probleem aan bod en krijgen een aantal lidstaten specifieke aanbevelingen. Volgens het verslag over uitvoering van de globale richtsnoeren voor het economisch beleid (GREB) voor 2002 heeft deze kwestie echter niet veel aandacht gekregen op nationaal niveau, hoewel in de GREB voor 2003-2005²⁹ wordt herhaald dat de lidstaten de belemmeringen voor de mobiliteit die verband houden met de woningmarkt moeten opheffen om de geografische en beroepsmobiliteit te vergemakkelijken. In dezelfde richtsnoeren wordt ook gevaagd dat in de loononderhandelingen de mogelijkheid wordt ingebouwd om de productiviteit tot uiting te laten komen in de lonen, waarbij rekening wordt gehouden met productiviteitsverschillen naargelang van de vaardigheden en de plaatselijke arbeidsmarktvoorwaarden.

²⁸ Mededeling van de Commissie aan de Raad, het Europees Parlement, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's - Internemarktstrategie - Prioriteiten 2003-2006, COM (2003) 238(01).

²⁹ (COM(2003) 170 def.)

18. Taalvaardigheden en interculturele vaardigheden

In Europa zijn taalvaardigheden onlosmakelijk verbonden met de mobiliteit. In het Talenactieplan dat de Commissie op 24 juli 2003³⁰ heeft goedgekeurd, is als streefdoel vastgelegd dat leerlingen minstens twee Europese talen moeten leren naast hun moedertaal. Het plan vloeit voort uit het Europees Jaar van de Talen in 2001, de Resolutie van het Europees Parlement van 13 december 2001 over het **leren van talen** en taalverscheidenheid, en de oproep van de Raad van ministers van onderwijs van 14 februari 2002 aan de lidstaten om concrete stappen te zetten, en aan de Commissie om voorstellen uit te werken.

Het Talenactieplan beschrijft de context en bepaalt de belangrijkste beleidsdoelstellingen op drie grote gebieden: de verruiming van de mogelijkheden om levenslang te leren tot alle burgers, de verbetering van het taalonderwijs en het scheppen van een taalvriendelijker omgeving. Het bevat concrete voorstellen voor een reeks acties op Europees niveau met het oog op de ondersteuning van acties van lokale, regionale of nationale autoriteiten. Voor de acties worden middelen uit bestaande communautaire programma's en activiteiten gebruikt. Een aantal acties zijn gericht op een verhoging van de mobiliteit van personen die taalopleiding volgen en geven. De voorgestelde acties kunnen, samen met die van de lidstaten, een belangrijke stap vormen in de bevordering van het leren van talen en de taalverscheidenheid. In 2007 zal de Commissie de op alle niveau's genomen maatregelen evalueren en verslag uitbrengen aan het Europees Parlement en de Raad.

19. Meer transnationaal leren in andere lidstaten

De **mobiliteit in onderwijs en opleiding** verhogen is een essentieel onderdeel van het werkprogramma "Onderwijs en opleiding 2010". De werkgroep mobiliteit die door de Commissie werd opgericht om oplossingen te zoeken voor de mobiliteitsproblemen die zich in dit verband voordoen, heeft een eerste reeks beleidsaanbevelingen gedaan op de drie belangrijkste gebieden terzake: toegang tot mobiliteit, kwaliteit van de mobiliteit en Europa openstellen voor de rest van de wereld (mobiliteit vanuit/naar de rest van de wereld). De aanbevelingen bevatten voorstellen om: a) de Europese mobiliteit te verhogen (vooral op het gebied van beroepsopleiding, waar de mobiliteit minder goed ontwikkeld is dan in het hoger onderwijs); b) via concrete acties aanzienlijke inspanningen doen om ervoor te zorgen dat kansarmen toegang krijgen tot mobiliteit binnen de EU; c) een Europees "kwaliteitshandvest" voor mobiliteitsacties opstellen; d) de aantrekkelijkheid van onderwijs en opleiding in Europa verhogen door een Europese marketingstrategie uit te werken ter ondersteuning en ter aanvulling van de inspanningen van de lidstaten om hun onderwijs in de rest van de wereld te promoten (thans hoofdzakelijk hun hoger onderwijs).

Deze aanbevelingen zijn weergegeven in het verslag over de follow-up van de aanbeveling over mobiliteit en het actieplan voor de mobiliteit binnen de Gemeenschap van studenten, personen in opleiding, vrijwilligers, leerkrachten en opleiders³¹, dat parallel met deze mededeling is opgesteld.

De mobiliteit voor leerdoeleinden verhogen en verbeteren, zal een politieke en strategische prioriteit zijn bij de opstelling van de toekomstige EU-programma's voor onderwijs, opleiding en jeugd na 2006 (wanneer de huidige programma's aflopen). De voorstellen voor de nieuwe

³⁰ (COM(2003) 449 def.)

³¹ COM(2004)21.

programma's voor de periode 2007-2013 zullen naar verwachting begin 2004 bij het Europees Parlement worden ingediend.

Naast de maatregelen op het gebied van onderwijs en opleiding, werd het probleem van de **mobiliteit van onderzoekers** aan de orde gesteld in het kader van de uitvoering van de mededeling "Een mobiliteitsstrategie voor de Europese onderzoeksruimte" van de Commissie³². De volgende vorderingen zijn gemaakt: het Mobiliteitsportaal voor Onderzoekers³³ staat sinds juli 2003 on line, en het Europees netwerk van mobiliteitscentra voor onderzoekers (ERA-MORE) zal begin 2004 van start gaan. Begin 2004 zal een voorstel voor een richtlijn en een actieplan worden aangenomen over de toelating en het verblijf van onderzoekers uit derde landen, om de toelating en de mobiliteit van onderzoekers uit derde landen te vereenvoudigen. Daarnaast komt het probleem van de mobiliteit van onderzoekers ook aan bod in de mededeling "Onderzoekers in de Europese onderzoeksruimte: een beroep, meerdere loopbanen"³⁴.

20. Erkenning van de studies en bekwaamheden van niet-gereguleerde beroepen

De bevordering van de geografische en beroepsmobiliteit vanuit het oogpunt van het levenslang leren komt aan bod in de maatregelen die in het kader van het proces van Kopenhagen worden uitgewerkt met betrekking tot de transparantie, overdraagbaarheid en erkenning van kwalificaties en bekwaamheden, inclusief de kwaliteitsborging in het beroepsonderwijs en de beroepsopleidingen. De erkenning van kwalificaties en bekwaamheden in niet-gereguleerde beroepen is bijgevolg behandeld in punt 10 hierboven.

21. Opheffing van beperkingen in collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking tot kwalificaties

De sociale partners hebben dit probleem behandeld tijdens de besprekingen over het actiekader voor de levenslange ontwikkeling van bekwaamheden en kwalificatie (zie verder afdeling 4). De vergelijkbaarheid en gelijkwaardigheid van kwalificaties is ook aan bod gekomen tijdens de sectorale sociale dialoog op Europees niveau. Onder de vervolgacties op nationaal niveau zijn te vermelden: de bespreking van het actiekader door de sociale partners en de integratie van de prioriteiten in collectieve arbeidsovereenkomsten. Er is echter aanvullende informatie nodig om de vorderingen te beoordelen.

22. Een voor de hele EU geldend immigratiebeleid uitwerken

In verband met het **immigratiebeleid** heeft de Commissie in juni 2003 een mededeling goedgekeurd over immigratie, integratie en werkgelegenheid, gevolg gevend aan het verzoek van de Europese Raad van Tampere om een integratiebeleid voor onderdanen van derde landen te ontwikkelen in het kader van het algemeen immigratiebeleid van de EU. In de mededeling komen ook problemen aan bod met betrekking tot de koppeling tussen immigratie en werkgelegenheid, overeenkomstig de beleidslijnen die in de strategie van Lissabon en het voorjaarsverslag van de Commissie werden uitgezet. Tijdens zijn vergadering van 20 oktober 2003 toonde de Raad voor werkgelegenheid, sociaal beleid, gezondheid en consumentenzaken zich tevreden over de mededeling, en benadrukte hij dat alle initiatieven moeten worden genomen binnen het kader van de strategie van Lissabon en de Europese

³² COM(2001) 331 def. van 20.6.2001 en SEC(2003) 146 def. van 04.02.2003.

³³ <http://europa.eu.int/eracareers>

³⁴ COM(2003) 436 def. van 18.7.2003

Werkgelegenheidsstrategie. Verordening 859/2003 tot uitbreiding van de bepalingen van Verordening 1408/71 tot wettig ingezetenen onderdanen van derde landen, trad in werking op 1 juni 2003. In het algemeen is echter weinig vooruitgang geboekt op het gebied van de economische migratie voor arbeidsdoeleinden.

1.2.3. *Méer informatie en helderheid over arbeidsmogelijkheden*

23. Oprichting van een Europese portaalsite voor mobiliteit

Het **Europees portaal voor beroepsmobiliteit**³⁵ ging in september 2003 van start en is gebaseerd op een verbeterde versie van de bestaande EURES-site, met verbeterde inhoud en gebruiksmogelijkheden. Hij omvat ook de PLOTEUS-site³⁶ over leermogelijkheden die op 5 maart 2003 in gebruik werd genomen. (Ploteus geeft een gestructureerde toegang tot informatie over onderwijs en opleiding op alle niveaus en in alle EU/EER-landen en kandidaat-lidstaten. De informatie wordt aangeboden in alle EU-talen, door het netwerk van landelijke expertisecentra voor beroepskeuzebegeleiding - NRCVG) Het Portaal voor Beroepsmobiliteit bevat links naar andere relevante sites, inclusief het Mobiliteitsportaal voor Onderzoekers. Ter voorbereiding van de uitvoering van de Europass-beschikking (zie punt 10) zal in 2004 een studie van de Commissie worden aangevat over de Europese netwerken voor **studie- en beroepskeuzevoorlichting en –begeleiding** die geografische mobiliteit voor onderwijs-, opleiding- en arbeidsdoeleinden bevorderen. Daarin zal worden onderzocht welke gemeenschappelijke kenmerken zij hebben en hoe zij elkaar aanvullen. Tevens zal worden aangegeven waar synergie tussen de netwerken mogelijk is.

24. EURES moderniseren

In december 2002 keurde de Commissie een beschikking³⁷ goed met het doel de werking van EURES te actualiseren. De operationele aspecten werden geregeld in een EURES-handvest dat in april 2003³⁸ werd aangenomen en een meer gedetailleerde beschrijving bevat van de activiteiten, de operationele doelstellingen en de kwaliteitsnormen die moeten worden toegepast door alle betrokkenen bij de werking van EURES. De doelstelling om tegen 2005 alle vacatures in de hele EU beschikbaar te maken voor werkzoekenden, vormt een belangrijk onderdeel van de EURES-strategie en is duidelijk opgenomen in Richtsnoer nr. 3 voor de werkgelegenheid. Voor deze maatregel zal een nieuw gemeenschappelijk IT-platform voor EURES worden ontwikkeld dat tegen 2005 klaar moet zijn. De Commissie werkt samen met de Internationale Arbeidsorganisatie aan nieuwe manieren om de internationale standaardclassificatie van beroepen (ISCO-codes), die aanvankelijk was opgesteld voor statistische doeleinden, aan te passen en te verbeteren, zodat ze kan worden gebruikt in functiebeschrijvingen die nuttig zijn voor diensten voor arbeidsvoorziening en beroepskeuzebegeleiding.

³⁵ <http://europa.eu.int/eures>

³⁶ <http://www.ploteus.net/>

³⁷ Beschikking 2003/8/EG van de Commissie: PB L 5/16 van 10.1.2003

³⁸ PB nr. C 106 van 3.5.2003, blz. 3.

25. Europese informatiecampagne over mobiliteit

In september 2003 werd een Europese informatiecampagne over mobiliteit gestart. Dit viel samen met de opening van het Europees portaal voor beroepsmobiliteit en met een reeks gerichte acties op sectoraal, nationaal, regionaal en genderniveau³⁹.

1.2.4. *Betrokkenheid van de sociale partners*

Nadat zij de mobiliteit als één van de **hoofdprioriteiten hadden opgenomen in hun gezamenlijk werkprogramma 2003-2005**, hebben de sociale partners op 13 februari 2003 een specifiek seminar over mobiliteit georganiseerd in het kader van de sociale dialoog. Zij hebben bijzondere aandacht besteed aan levenslang leren (zie ook hierboven de diverse activiteiten van de sociale partners op grond van doelstellingen 4, 5, 9, en 21), het aantrekken van vrouwen en jongeren voor bepaalde beroepen, de transparantie en de overdraagbaarheid van beroepskwalificaties, de overdraagbaarheid van pensioenrechten, immigratie en de hervorming van EURES. De sociale partners nemen ook deel aan alle werkgroepen die werden opgericht in het kader van Doelstellingenproces van Onderwijs en Opleiding en het proces van Kopenhagen op het gebied van beroepsonderwijs en –opleiding.

Op het beleidsgebied van het **levenslang leren** spelen de Europese sociale partners ook een bijzonder belangrijke rol, onder meer met de goedkeuring van een **actiekader voor de levenslange ontwikkeling van bekwaamheden en kwalificaties**, als bijdrage tot de uitvoering van de strategie van Lissabon. Zij hebben vier prioritaire actiegebieden afgebakend: omschrijving van de huidige en toekomstige behoeften inzake kwalificaties en bekwaamheden, erkenning en validatie van bekwaamheden en kwalificaties, geven van voorlichting, steun en begeleiding en het inzetten van middelen. De lidorganisaties van de Europese sociale partners hebben afgesproken om dit actiekader op alle passende niveaus in de lidstaten te promoten, met inachtneming van de nationale gewoonten, en om de tekst door te sturen aan alle belanghebbenden op Europees en nationaal niveau. Zij stellen jaarverslagen op over de op grond van de vier prioriteiten gevoerde acties. Het eerste verslag werd in maart 2003 gepresenteerd tijdens de eerste sociale top, de dag voor de Europese Raad van Brussel. Daarin is aangegeven hoe de invoering van het actiekader in de specifieke context van iedere lidstaat heeft geleid tot discussie en het debat tussen de sociale partners over de ontwikkeling van vaardigheden en kwalificaties heeft verrijkt. In sommige gevallen was het ook mogelijk om activiteiten te groeperen rond de vier prioriteiten die op Europees niveau zijn vastgesteld. De sociale partners hebben de Commissie en de Raad ook opgeroepen om met de prioriteiten van het actiekader rekening te houden in de toekomstige doelstellingen voor de onderwijs- en opleidingsstelsels. De inspanning om uitwisseling van informatie en wederzijdse verrijking te bevorderen, zal in de komende jaren worden beoordeeld en voortgezet in het kader van het meerjarig werkprogramma van de sociale partners. Het tweede verslag over de nationale acties zal naar verwachting worden gepresenteerd tijdens de tweede sociale top in het voorjaar van 2004.

³⁹ Informatie hierover is te vinden op het Europees portaal voor beroepsmobiliteit: <http://europa.eu.int/eures>

2. BIJDRAGE TOT DE EUROPESE WERKGELEGENHEIDSTRATEGIE EN HET PROGRAMMA ONDERWIJS EN OPLEIDING 2010

De nieuwe **Europese Werkgelegenheidsstrategie**, waarover in de Raad overeenstemming werd bereikt op 22 juli 2003, is herwerkt om beter rekening te houden met de behoeften van de uitgebreide Europese Unie, om doeltreffender te kunnen reageren op de uitdagingen waarmee de moderne arbeidsmarkt wordt geconfronteerd en om beter bij te dragen tot de strategie van Lissabon. Het Europees Sociaal Fonds heeft de EWS de afgelopen jaren actief gesteund, waarbij voor de meeste thematische kwesties van de oorspronkelijke vier pijlers van de EWS in de meeste lidstaten steun is verleend uit het ESF. In de loop van de huidige programmeringsperiode is de opzet van het ESF veranderd van een opleidingsprogramma in een beleidsinstrument ter ondersteuning van de strategische doelstellingen van de EWS. Globaal genomen vormen de activiteiten van het ESF een aanvulling op de nationale strategieën.

Twee specifieke richtsnoeren voor de werkgelegenheid die de Raad in juli 2003 heeft goedgekeurd, hebben betrekking op de tekorten aan arbeidskrachten en knelpunten op de arbeidsmarkt. Ze komen tegemoet aan de noodzaak om het vaardigheidsniveau te verhogen via levenslang leren.

In Richtsnoer nr. 3 worden de lidstaten opgeroepen om de tekorten aan arbeidskrachten en knelpunten op de arbeidsmarkt aan te pakken via een allesomvattend beleid waarin alle elementen uit het actieplan voor vaardigheden en mobiliteit volledig ten uitvoer worden gelegd. In de richtsnoeren wordt niet alleen opgeroepen tot de bevordering van de beroepsmobiliteit en de opheffing van belemmeringen voor de geografische mobiliteit door de uitvoering van het actieplan. Zij bevatten ook een aansporing om de erkenning en de transparantie van kwalificaties en vaardigheden te verbeteren, de overdraagbaarheid van socialezekerheids- en pensioenrechten te verbeteren, om passende stimulansen te geven in de belasting- en uitkeringsstelsels en om rekening te houden met de arbeidsmarktaspecten van immigratie. In de Richtsnoeren wordt ook gevraagd om de transparantie van werkgelegenheids- en opleidingsmogelijkheden te bevorderen teneinde een doeltreffende afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te ondersteunen, en wordt een specifieke streefdoel gesteld, namelijk dat werkzoekenden in de hele EU voor 2005 in staat moeten zijn alle via de diensten voor de arbeidsvoorziening van de lidstaten bekendgemaakte vacatures te raadplegen.

De lidstaten worden ook aangemoedigd om globale **strategieën voor levenslang leren** ten uitvoer te leggen om iedereen de vaardigheden bij te brengen die een moderne beroepsbevolking nodig heeft, en om kwalificatiekloven en knelpunten op de arbeidsmarkt te verkleinen. Om dit engagement te concretiseren, bevat Richtsnoer nr. 4 (“De ontwikkeling van menselijk kapitaal en van levenslang leren bevorderen”) ook twee specifieke streefcijfers die de EU tegen 2010 moet halen, ter versterking van de concrete Europese benchmarks voor de verbetering van de onderwijs- en opleidingsstelsels in Europa.

- minstens 85% van de 22-jarigen in de Europese Unie moeten het hoger secundair onderwijs hebben afgemaakt;
- de gemiddelde participatiegraad in levenslang leren in de Europese Unie moet minstens 12,5% van de bevolking in de werkende leeftijd (25-64 jarigen) bedragen.

Volgens de Richtsnoeren zal het beleid ook gericht zijn op een toename van de investeringen in menselijke hulpbronnen.

De lidstaten hebben hun nationale actieplannen voor werkgelegenheid, die gebaseerd zijn op de goedgekeurde richtsnoeren, in oktober 2003 ingediend. Zij zijn niet allemaal even gedetailleerd ingegaan op de maatregelen die zij willen nemen ter bevordering van de geografische en beroepsmobiliteit, zowel in hun land als over de landsgrenzen.

In de meeste lidstaten worden thans voorbereidingen getroffen om het aantal beschikbare vacatures in de EURES-databank te verhogen. Het duidelijk engagement om te voldoen aan het streefdoel van de richtsnoer, namelijk dat werkzoekenden in de hele EU voor 2005 in staat moeten zijn alle via de diensten voor de arbeidsvoorziening van de lidstaten bekendgemaakte vacatures te raadplegen, is echter niet altijd even zichtbaar in de nationale actieplannen. Andere bijzonder belangrijke maatregelen voor de bevordering van de geografische mobiliteit zijn bijvoorbeeld sectorale wervingsactiviteiten (bv. Oostenrijk) en stimulansen om in andere delen van het land opleiding te gaan volgen (Italië). Een aantal landen (bv. Zweden en Duitsland) stimuleert de geografische mobiliteit van werklozen of werknemers die hun baan dreigen te verliezen. Zij bieden specifieke begeleiding voor mobiliteit, en stellen tegelijk hogere eisen met betrekking tot de bereidheid van werklozen om te verhuizen naar een andere regio waar hen werk wordt aangeboden. Portugal en Denemarken stimuleren de mobiliteit binnen overheidsdiensten, en hun hervormingsinspanningen omvatten maatregelen zoals beroepsopleiding, beoordeling van de individuele prestaties en prestaties op het niveau van de diensten, heromschrijving van functies en specifieke opleiding.

Naast deze maatregelen die specifiek op de arbeidsmarkt gericht zijn, concentreren een aantal landen zich op mobiliteitsprogramma's op het gebied van onderwijs, onderzoek en opleiding, op het leren van talen, de erkenning van diploma's en de ontwikkeling van nieuwe systemen voor de beoordeling van kwalificaties. Zweden maakt melding van een specifiek project dat erop gericht is de houders van een buitenlands universitair of hogeschooldiploma die onder hun opleidingsniveau werken, aanvullende opleiding te geven waardoor zij een baan kunnen vinden die past bij hun bekwaamheidsniveau en zij hun kennis en vaardigheden kunnen gebruiken.

De overdraagbaarheid van socialezekerheids- en pensioenrechten wordt slechts door een paar lidstaten kort vermeld. Ierland heeft onlangs de "Personal Retirement Savings Accounts" (PRSAs) ingevoerd, een goedkope en eenvoudige formule voor langetermijnsparen die mensen de mogelijkheid biedt om op een soepele manier te sparen voor hun oude dag. De Nederlandse regering wil vrije beroepen zoals artsen, fysiotherapeuten en andere medische specialisten de mogelijkheid bieden om hun pensioenrechten over te dragen aan de beheerder van een verplichte bedrijfspensioenregeling, of omgekeerd, te laten overdragen uit die regeling, door een wettelijk recht daartoe in te voeren.

Slechts drie landen maken in hun NAP's melding van de arbeidsmarktaspecten van immigratie. Nederland kent een restrictief vraagafhankelijk beleid inzake arbeidsmigratie, maar niettemin worden hooggekwalificeerde immigranten tijdelijk toegelaten om tekorten op de arbeidsmarkt op te lossen. Portugal wil de immigratiestromen beheren via een halfjaarlijkse prognose van beschikbare vacatures en tekorten in bedrijfssectoren. De Zweedse regering en het verbond van Zweedse ondernemingen hebben een comité opgericht voor de integratie van immigranten in de arbeidsmarkt.

Op het gebied van **levenslang leren** komt de uitvoering van Richtsnoer nr. 4 tot uiting in het engagement van sommige lidstaten om de toegang van vooral laaggeschoolde werknemers tot opleiding te verbeteren. België heeft bijvoorbeeld in zijn NAP voor 2003 aangekondigd dat het de participatie van volwassenen (25-64) in onderwijs en opleiding wil verhogen van 6,5%

in 2002 naar 12,5% in 2010 (overeenkomstig de Richtsnoeren voor de Werkgelegenheid). In Griekenland wordt uitgegaan van een stijging van 1,2% in 2002 naar 10% in 2008.

Zoals vermeld in deel 1, zijn in 2001 en 2002 twee processen op het gebied van **onderwijs en opleiding** opgestart die nauw met elkaar en met de doelstellingen van het actieplan voor vaardigheden en mobiliteit verbonden zijn: het omvangrijk werkprogramma voor de toekomstige doelstellingen voor de onderwijs- en opleidingsstelsels ("Onderwijs en Opleiding 2010"), dat tot doel heeft de convergentie van het beleid van de lidstaten met belangrijkste doelstellingen van de EU op dit gebied te bevorderen, en de verbeterde Europese samenwerking inzake beroepsonderwijs en -opleiding waartoe wordt opgeroepen in de "**Verklaring van Kopenhagen**". De maatregelen in het kader van die initiatieven dragen rechtstreeks bij tot de uitvoering van het actieplan. Ook Doelstelling 1.2 (Vaardigheden voor de kennismaatschappij ontwikkelen), Doelstelling 1.3 (Iedereen toegang tot ICT geven) en Doelstelling 3.4 (Mobiliteit en uitwisselingen versterken) behoren tot de 13 gezamenlijke Europese doelstellingen waarop het beleid van de lidstaten tegen 2010 moet afgestemd zijn. Voor deze en alle andere gezamenlijke doelstellingen, en tevens voor de belangrijkste aspecten van de verklaring van Kopenhagen, zijn specifieke werkgroepen opgericht om ze verder uit te voeren. Een eerste stand van zaken over deze gezamenlijke inspanningen wordt opgemaakt in de mededeling van de Commissie die moet dienen als ontwerp voor het gezamenlijk verslag over "Onderwijs en opleiding 2010" dat de Commissie en de Raad zullen presenteren tijdens de voorjaarsbijeenkomst van de Europese Raad in 2004.

3. FOLLOW-UP

3.1. Gebieden waarop de meeste vooruitgang is geboekt

Sinds het actieplan is goedgekeurd, is op de meeste gebieden vooruitgang geboekt. Met name de volgende acties waren een belangrijke stap in de goede richting:

- De Europese Ziekenfondskaart: besloten is om het E 111-formulier op 1 juni 2004 te vervangen door een Europese Ziekenfondskaart (de Europese Raad van het voorjaar van 2003 had hierop aangedrongen). Ook is goede vooruitgang geboekt in de onderhandelingen over de wijziging van Verordening 1408/71 inzake de coördinatie van de stelsels van sociale zekerheid, met het doel de invoering van deze wijziging te versnellen.
- Ook is goede voortgang gemaakt met de onderhandelingen over het voorstel tot vereenvoudiging en modernisering van Verordening 1408/71.
- In de Raad van 22 september 2003 is politieke overeenstemming bereikt over een belangrijk voorstel over het recht van de burgers van de Unie en hun familieleden zich op het grondgebied van de lidstaten vrij te verplaatsen en er vrij te verblijven.
- Dankzij het nieuwe Europees informatieportaal over arbeidsmobiliteit, waarin een verbeterde versie van de EURES-site gecombineerd wordt met informatie over vacatures, leef- en werkomstandigheden en de regionale arbeidsmarkt, zijn antwoorden op praktische vragen over arbeidsmobiliteit gemakkelijker en beter te vinden. In het voorjaar van 2002 verzocht de Europese Raad van Barcelona erom dat deze faciliteit tegen eind 2003 zou worden opgezet. De lancering van het PLOTEUS-portaal over leermogelijkheden, dat nu ook in het Europees

informatieportaal over arbeidsmobiliteit beschikbaar is, heeft ook informatie over mobiliteit op leergebied beter toegankelijk gemaakt.

- De Commissie heeft een voorstel voor een besluit over de nieuwe Europass goedgekeurd; dit is een belangrijke stap in het rationaliseren en stroomlijnen van de instrumenten ter verbetering van de transparantie en gerelateerde netwerken, die de dienstverlening aan de burgers effectiever zal maken.
- De mededeling van de Commissie over immigratie, integratie en werkgelegenheid is een belangrijke stap in de richting van een evenwichtige beleidsaanpak, met name omdat daarin erkend wordt dat initiatieven in het kader van de Strategie van Lissabon en de Europese werkgelegenheidsstrategie moeten plaatsvinden.

3.2. Gebieden waarop weinig vooruitgang is geboekt

Er was oorspronkelijk een tijdsschema vastgesteld om de Europese arbeidsmarkten voor iedereen open en toegankelijk te maken, maar dit moet wellicht worden bijgesteld omdat meer tijd nodig is voor de goedkeuringsprocedure van bepaalde wetgeving en omdat de economische situatie veranderd is. Op de volgende gebieden is minder vooruitgang geboekt dan verwacht:

- ◆ Het voorstel voor een richtlijn over de erkenning van beroepskwalificaties, dat de Commissie in maart 2002 heeft ingediend, is nog steeds in afwachting van de eerste lezing (hoewel de Europese Raad er in voorjaar 2003 op had aangedrongen dat haast moest worden gemaakt met de goedkeuring). De Raad moet in 2004 met een Gemeenschappelijk Standpunt komen.
- ◆ Het voorstel voor een richtlijn betreffende de voorwaarden inzake toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op arbeid in loondienst en economische activiteiten als zelfstandige⁴⁰ ondervond hevige tegenstand in de betrokken werkgroep Migratie en Toelating van de Raad. Er valt weinig vooruitgang te verwachten in het vaststellen van gemeenschappelijke regels om de immigratie van onderdanen van derde landen voor economische doeleinden te vergemakkelijken.
- Er is weinig vooruitgang geboekt met de ontwikkeling van gemeenschappelijke definities van ICT- en e-vaardigheden.

Ondanks de goedkeuring van de verordening over vaardigheden en mobiliteit in juni 2002 is in veel lidstaten nog steeds onvoldoende vooruitgang te zien op de volgende gebieden:

- ◆ Ontwikkeling van vaardigheden voor de nieuwe arbeidsmarkt in het kader van levenslang leren, met name op het gebied van ICT-vaardigheden;
- ◆ Verbetering van de effectieve mogelijkheden van werkende of werkzoekende volwassenen voor verdere beroepsopleiding door in overleg met de sociale partners een passend kader te ontwikkelen;

⁴⁰ COM 2001(386)

- ◆ Onderwijs voor jongeren in basisvaardigheden die relevant zijn voor de arbeidsmarkt en nodig zijn voor levenslang leren;
- ◆ Bevordering van initiatieven waarin opleiding een belangrijke component is, om werk te vinden en te houden en vooruit te komen;
- ◆ Waar nodig verbetering van de overdraagbaarheid van rechten op sociale zekerheid, waaronder pensioenen, in de hele Europese Unie.

Het is belangrijk dat de lidstaten obstakels voor geografische mobiliteit en mobiliteit tussen beroepen wegnemen door de nodige maatregelen te nemen volgens de Verordening van de Raad, en hierover via de erkende procedures informatie te geven.

3.3. Gebieden die extra aandacht verdienen

Ontwikkeling van het **menselijk potentieel** en de plaats die geografische mobiliteit en mobiliteit tussen beroepen hierin innemen, blijven een belangrijk aandachtspunt voor de **Structuurfondsen** in het algemeen en het **ESF** in het bijzonder, zowel in de beoordeling halverwege de looptijd (2003-2004) van de Structuurfondsen als in de volgende programmeringsperiode, die in 2007 ingaat. De conclusies van de Commissie hierover zullen te lezen zijn in het derde cohesieverslag, dat begin 2004 door de Commissie zal worden goedgekeurd. In oktober 2003 werd tijdens de gezamenlijke vergadering van de ministers van onderwijs en van werkgelegenheid en sociale zaken van de EU en de toetredende landen onderstreept hoe belangrijk een gestructureerde samenwerking is voor de ontwikkeling van het menselijk potentieel.

Het is bekend dat de diverse betrokken partijen – de nationale, regionale en lokale overheidsinstanties en besturen, de sociale partners en de maatschappelijke organisaties – gezamenlijk de verantwoordelijkheid dragen voor het stimuleren van een **cultuur van levenslang leren** die gericht is op het individu. Men is het erover eens dat de overheid verantwoordelijk is voor het subsidiëren van basisonderwijs en –opleiding en dat programma's voor basis- en voortgezet volwassenenonderwijs vrij toegankelijk moeten zijn voor mensen zonder vooropleiding. Hoewel veel landen erkennen dat de sociale partners moeten samenwerken bij bijvoorbeeld het opzetten en toepassen van een duaal systeem, wordt dit in de toetredende en kandidaat-landen niet altijd als vanzelfsprekend gezien.

De statistische monitoring van levenslang leren en menselijk potentieel via het Europees statistisch systeem moet beter worden. Relevante vergelijkbare gegevens over bepaalde belangrijke aspecten ontbreken, bijvoorbeeld over deelname aan informeel onderwijs en informeel leren of het vaardigheidsniveau van de volwassen bevolking.

Mensen met een **laag opleidingsniveau** en weinig kwalificaties, oudere werknemers, achtergestelde bevolkingsgroepen of mensen die in kansarme of afgelegen gebieden wonen en mensen met leermoeilijkheden, zijn vaak relatief onbekend met de mogelijkheden die onderwijs en opleiding kunnen bieden. Dit beperkt ook hun mogelijkheden om effectief een plaats te vinden op de arbeidsmarkt. Een van de belangrijkste uitdagingen voor de toekomst zal zijn kansarme groepen te wijzen op de voordelen van onderwijs en opleiding en de systemen aantrekkelijker en toegankelijker te maken en beter af te stemmen op hun behoeften.

De discussie over verdere uitbreiding van de **erkenning van beroepskwalificaties van onderdanen van derde landen** in het algemeen zal doorgaan zodra de richtlijn inzake de erkenning van beroepskwalificaties is aangenomen.

De Europese arbeidsmarkt kan niet doeltreffend en soepel functioneren zonder een gemeenschappelijk Europees referentiekader voor de **erkenning van kwalificaties** (dit is ook benadrukt in de mededeling waarin de uitvoering van het werkprogramma "Onderwijs & Opleiding 2010" werd geëvalueerd). Zo'n referentiekader moet betrekking hebben op zowel hoger onderwijs als beroepsonderwijs en –opleiding en gebaseerd zijn op de nationale kaders, die zelf coherent moeten zijn en betrekking moeten hebben op de verschillende niveaus van basis- en voortgezette opleiding. Een dergelijk gemeenschappelijk Europees referentiekader, dat transparant is voor zowel leerlingen als werkgevers en leren op alle niveaus integreert (algemeen en beroepsonderwijs, voortgezet en hoger onderwijs, formeel en informeel onderwijs) is niet alleen nodig om onderwijs en werkgelegenheid in Europa soepel op elkaar te laten aansluiten en bovendien het traject van levenslang leren van het individu te verbeteren. Daarvoor moet sprake zijn van wederzijds vertrouwen en dat kan alleen voortkomen uit kwaliteitsgaranties die goed op elkaar afgestemd en geloofwaardig genoeg zijn om wederzijds geaccepteerd en gedeeld te worden. In dit verband moeten het "gemeenschappelijk kwaliteitsborgingskader" voor de ontwikkeling van kwalitatief hoogwaardige beroepsopleiding (als onderdeel van de follow-up van de Verklaring van Kopenhagen) en de oprichting van een platform voor kwaliteitsborging of accreditatie in het hoger onderwijs (tegelijk met het proces van Bologna) hoge prioriteiten voor de Europese Unie zijn.

Wat **ICT-vaardigheden** betreft, is er groeiende bezorgdheid over de opkomst van *global sourcing* en het uitbesteden van ICT-software- en service-activiteiten in de VS en een aantal EU-landen. Bedrijven die wereldwijd actief zijn, zullen elke kans op groei te baat nemen om beschikbaar talent te benutten voor de wereldwijde productie en levering van hun producten. De gebieden in Europa die het gevoeligst zijn voor een verslechterende concurrentiepositie, zijn concurrerende specialisten die in R&D-productontwikkeling werkzaam zijn. Dit heeft tevens de grootste impact op de werkgelegenheid in lagere regionen en hangt nauw samen met de omvang van de intellectuele eigendomsrechten: het overschaduwde de gevolgen voor onderzoek en onderwijs als gemiste kansen als Europa niet in staat is te concurreren. Het is van belang meer te investeren in de belangrijkste concurrentievoordelen van de EU en daarnaast alles in het werk te stellen om de huidige ontwikkelingen te verhelderen, zodat het debat op basis van de feiten wordt gevoerd. De *stakeholders* en de sociale partners moeten samen de gevolgen van deze trends in kaart brengen en bepalen hoe erop gereageerd moet worden. De gebruikelijke enquêtes of werkgelegenheidsstatistieken zijn op dit gebied niet per se de beste basis voor beleidsbeslissingen op overheids- of bedrijfsniveau. Er moet vernieuwend gedacht worden over zowel op scenario's gebaseerde werkzaamheden op de lange termijn als monitoring met innovatieve barometers voor de korte termijn. In 2004 moet worden gezocht naar nieuwe manieren om een dialoog tussen het bedrijfsleven en de overheid te voeren, zodat deze dynamische uitdagingen in de e-business kunnen worden aangegaan. Dit zal het onderwerp zijn van het Europees Forum voor e-vaardigheden (European e-skills Forum) in zijn verslag aan de Commissie, dat in juni 2004 wordt verwacht.

De rol van de **informatiemaatschappij** in de ontwikkeling van vaardigheden, kennis en capaciteiten moet erkend worden en de mogelijkheden ervan moeten in de praktijk worden gebracht. Hierbij moet aandacht worden besteed aan de opkomst van cyber-organisaties of volkomen virtuele organisaties die alternatieven bieden voor mobiliteitsvereisten, doordat bedrijven onafhankelijk zijn van een locatie en doordat vaardigheden op verschillende plaatsen kunnen worden toegepast. Hoewel dit type werk nog zeldzaam is, zal het mogelijk in de toekomst uitgroeien tot een serieus alternatief en een oplossing voor mobiliteitsproblemen. De ontwikkeling van indicatoren voor monitoring van dit verschijnsel van "virtuele

mobiliteit", gebaseerd op netwerken en het delen van kennis, kan zorgen voor een beter begrip van het potentieel ervan.

BIJLAGE

1) Niveaus van beroepsmobiliteit en verloop

Ondanks kleine fluctuaties in het aantal banenwisselingen in individuele lidstaten is het aantal werknemers in de EU dat van baan of van sector is veranderd niet significant gegroeid. Slechts 15,2% van de inwoners van de lidstaten is de afgelopen tien jaar vanwege hun werk verhuisd (Eurobarometer 54/feb. 2001). Dit zal negatieve gevolgen hebben voor de productiviteitsgroei (Werkgelegenheid in Europa, 2003). Sectormobiliteit en flexibele arbeidskrachten zijn essentiële elementen in een strategie voor productiviteitsgroei.

Percentage werknemers naar duur van huidige dienstverband

	Percentage werknemers naar duur van huidige dienstverband 2000			Percentage werknemers naar duur van huidige dienstverband 2002		
	Korter dan	Van 1-2 jaar	Langer dan 2 jaar	Korter dan	Van 1-2 jaar	Langer dan 2 jaar
	1 jaar	1-2 jaar	2 jaar	1 jaar	1-2 jaar	2 jaar
AT	3,78	3,2	93,0	:	:	:
BE	14,8	9,8	75,4	13,2	10,0	76,8
DE	15,5	10,8	73,7	15,0	10,8	74,2
DK	24,5	13,8	61,7	22,3	13,3	64,4
EL	13,0	7,7	79,3	13,4	8,6	78,0
ES	23,9	11,1	64,9	22,3	11,3	66,4
FIN	23,6	9,2	67,2	21,6	10,6	67,8
FR	16,9	9,9	73,2	16,3	10,7	73,0
IE	23,9	13,5	62,5	18,5	13,0	68,5
IT	12,77	8,5	78,8	12,5	8,7	78,8
LU	12,4	9,0	78,6	10,2	10,0	79,8
NL	21,1	11,1	67,7	12,8	13,1	74,1
PT	16,4	10,0	73,5	16,1	10,5	73,4
SE	16,6	10,0	73,4	15,0	11,4	73,6
UK	20,4	12,7	66,9	20,1	13,2	66,7
EU-15	17,5	10,5	72,0	16,4	10,9	72,8

41

Bron: Eurostat – Arbeidskrachtenenquête, voorjaarsgegevens.

⁴¹

Bij gebruikmaking van recentere gegevens zijn er kleine verschillen tussen de cijfers voor 2000 in het “Action Plan on Skills and Mobility” en de hier gepresenteerde gegevens.

2) Invloed van onderwijsniveau op werkgelegenheid en werkloosheid

Hoe hoger het opleidingsniveau, hoe hoger de participatiegraad. Daaruit vloeit voort dat lager opgeleiden meer risico lopen werkloos te raken. Het verschil in participatiegraad tussen de EU-15 is het opvallendst onder laagopgeleiden, van 41% in België tot 67% in Portugal. Onder hoogopgeleiden is minder verschil te zien, waarbij de cijfers variëren van 78% in Spanje tot 89% in Portugal.

Werkgelegenheid en werkloosheid naar opleidingsniveau in 2002 (15-64 jaar)								
	Totale opleiding		Hoog		Middelbaar		Laag	
	ER	UR	ER	UR	ER	UR	ER	UR
AT	68,2	4,9	85	1,8	72,9	4,8	48,2	8,3
BE	59,7	6,9	82,8	3,5	65,7	6,6	40,8	11,3
DE	65,4	8,6	83	4,3	69,8	8,7	43,6	13,5
DK	76,4	4,3	87	3,7	80,6	3,6	60,4	6,7
EL	56,9	9,8	79,8	6,8	55,6	12,8	49,2	8,5
ES	58,4	11,1	77,5	8,7	58,2	11,4	52,8	12,4
FIN	69,1	10,5	85,5	4,1	72,8	10,4	48,9	19,1
FR	62,9	8,7	79,2	5,5	69,8	7,7	46,6	13
IE	65	4,3	84,8	2,3	71,2	3,8	48,1	7
IT	55,4	9,3	81,8	5,6	64,8	8,8	45,3	10,8
LU	63,6	2,6	83,6	(1,7)	69,1	(1,5)	50,8	4,7
NL	74,5	2,6	86,8	1,7	79,8	2,1	61,7	3,7
PT	68,6	4,8	88,6	4	64,7	5,3	67,3	4,8
SE	74	5	86,2	2,7	79,6	4,8	58,2	8,1
UK	71,5	5,1	87,3	2,6	77,3	5	50,9	10,1
EU-15	64,2	7,7	82,8	4,6	70,5	7,3	49,4	10,8

Bron: Eurostat, Arbeidskrachtenenquête, voorjaarsgegevens

NB:

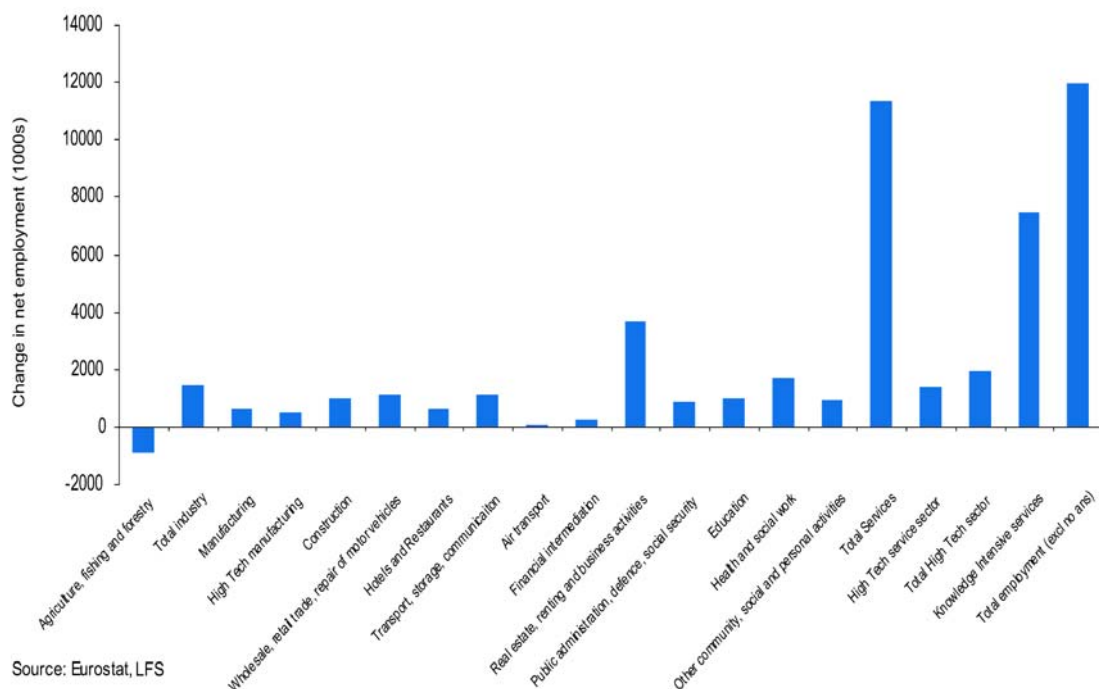
- De gegevens tussen haakjes kunnen onbetrouwbaar zijn vanwege de kleine steekproef.
- De onderwijsniveaus worden omschreven als “hoog” als het individu hoger onderwijs heeft afgemaakt, “middelbaar” voor voortgezet onderwijs en “laag” voor minder dan voortgezet onderwijs. De werkgelegenheids- en werkloosheidspercentages in de kolom “Totale opleiding” zijn berekend op basis van de Arbeidskrachtenenquête voor alle individuen met volledige informatie over het behaalde onderwijsniveau. Deze kunnen afwijken van de percentages die op basis van alle waarnemingen zijn berekend, met inbegrip van gevallen van onvolledige informatie over het behaalde onderwijsniveau.

3) Werkgelegenheidsgroei in hoogopgeleide sectoren

Er is altijd vraag op de arbeidsmarkt en de intensiteit van de mobiliteit van werknemers tussen verschillende bedrijfstakken moet aan deze vraag tegemoetkomen. Voor de volledige werkgelegenheid wijzen de relatief lage waarden in Frankrijk, België en het VK erop dat de samenstelling van de werkgelegenheid geen grote veranderingen onderging. In Ierland, Italië en Luxemburg is de werkgelegenheidsopbouw daarentegen met ruim 10% veranderd. Wat de sector hoogopgeleiden betreft, lieten Oostenrijk, Finland en Luxemburg de meeste mobiliteit naar deze sector zien, van ten minste 15%. De mobiliteit tussen sectoren van de lidstaten naar onderwijsniveau lijkt daarom lager te liggen voor laag- of middelbaar opgeleiden dan voor hoogopgeleide werknemers.

Intensiteit van verandering in de werkgelegenheidsstructuur naar opleidingsniveau

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



4) Behaalde onderwijsniveaus

Het percentage mensen in de leeftijdsgroep 25-64 jaar die met goed gevolg de middelbare school hebben afgerond, is tussen 1997 en 2002 met bijna 7 procentpunten toegenomen. Het behaalde onderwijsniveau van de actieve bevolking stijgt dus, waarbij Denemarken, Duitsland, Zweden en het VK vooroplopen. Het behaalde onderwijsniveau in Europa ligt onder de 80%, terwijl het in Canada, de VS, Nieuw-Zeeland, Zuid-Korea en Japan boven de 80%-drempel ligt (Comm., DG Onderwijs en Cultuur (EAC), 2003).

% personen met ten minste middelbare school naar leeftijdsgroep in 2002					
	25-34	35-44	45-54	55-64	Totaal (25-64)
AT	85,2	82,8	74,6	66,9	78,2
BE	76,1	65,3	53,9	40,6	60,3
DE	84,9	85,6	83,9	76,8	83
DK	85,2	80,7	80,4	72,4	80
EL	74,2	61	44,9	28,9	52,7
ES	58,9	46,1	31,4	17,8	41,6
FI	87,6	84,4	71,8	52,8	74,7
FR	78,5	67,5	58,8	46,4	64,1
IE	77	65,1	50,6	36,8	60,3
IT	59,7	49,6	38,8	23,5	44,3
LU	68,4	64,4	58,3	50,8	61,6
NL	77,3	71,9	62,8	54,1	67,6
PT	35,3	20,1	14,6	8	20,6
SE	91,5	87,1	78,9	66,8	81,4
UK	89,5	86,3	77,3	67,1	81,7
EU - 15	74,7	69,2	60,8	49,6	64,6

Bron: Eurostat, Arbeidskrachtenenquête, Voorjaarsgegevens

NB: Inclusief GSCE-niveaus in het VK.

5) Voortijdige schoolverlaters

Het percentage voortijdige schoolverlaters is tussen 1999 en 2002 afgenomen met 2 procentpunten (Eurostat, Arbeidskrachtenenquête). Jongeren blijven langer in het onderwijs en versterken zo hun toekomstige positie op de arbeidsmarkt. In de goedgekeurde benchmark die in mei 2003 is vastgelegd door de Raad, staat dat het aandeel van de groep jongeren van 18-24 jaar met alleen onderbouw die geen onderwijs of opleiding volgen, met 10% moet afnemen (Comm, EAC, 2003). Momenteel hebben 73,8% van de jongeren van 20-24 jaar de bovenbouw afgemaakt, hetgeen 11% onder de goedgekeurde benchmark ligt (Comm, DG Onderwijs en Cultuur, 2003).

% jongeren van 18-24 jaar met onderbouw (ISCED niveau 2) of lager dat geen vervolgonderwijs of -opleiding volgt of werkt			
	2000	2001	2002
AT	10,2	10,2	9,5
BE	12,5	13,6	12,4
DE	14,9	12,5	12,6
DK	11,6	8,8	8,44
EL	17,1	16,5	16,1
ES	28,8	28,6	29
FI	8,9	10,3	9,9
FR	13,3	13,5	13,4
IE	:	:	14,7
IT	25,3	26,4	24,3
LU	16,8	18,1	17
NL	15,5	15,3	15
PT	42,9	44,3	45,5
SE	7,7	10,5	10,4
UK	18,3p	17,6p	17,7p
EU15	19,4p	18,9p	18,5p

Bron: Eurostat, Arbeidskrachtenenquête – Voorjaarsgegevens

NB:

- **Breuk in 2000 voor PT en FI, in 2001 voor SE**
- **In FR zijn de gegevens niet vergelijkbaar met de andere landengegevens vanwege een verschillende referentieperiode (één week vóór de enquête).**
- **In DK en LU zijn de grote verschillen in de tijd te verklaren door de kleine steekproef.**
- **De schattingen worden gedaan op basis van de beschikbare landengegevens voor de EU-15 (2000-2001).**

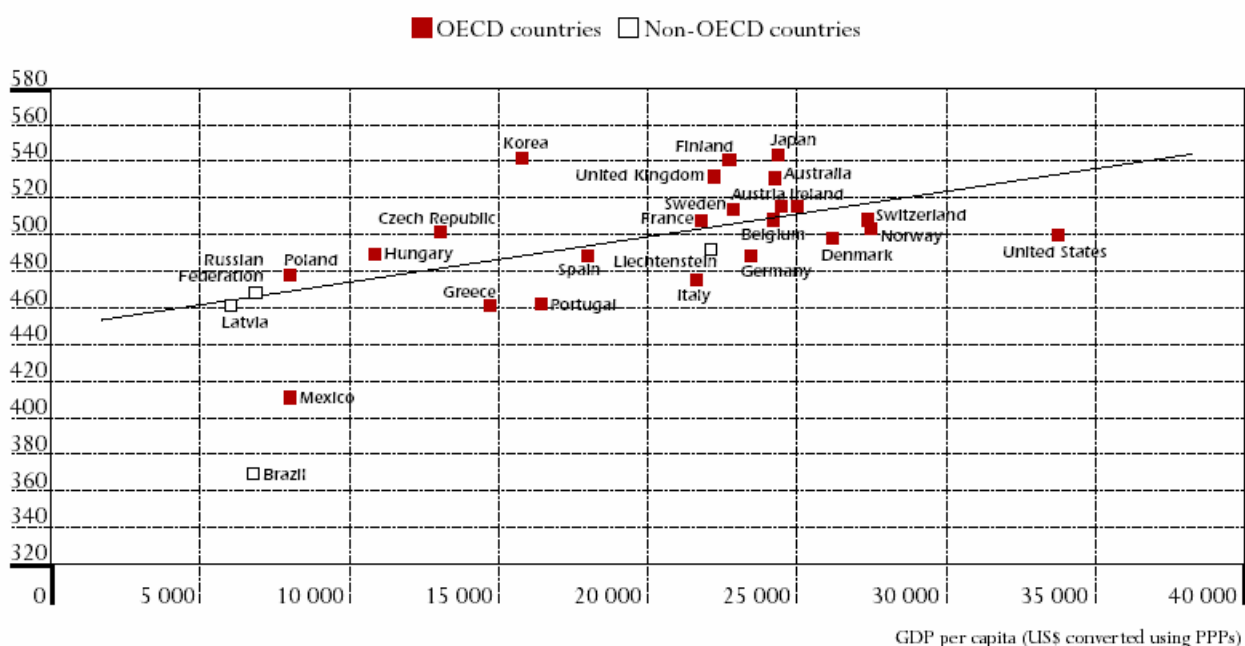
6) Basisvaardigheden

Om werk te zoeken en te vinden en een plaats in de maatschappij te veroveren, hebben mensen basisvaardigheden en -kennis nodig. Om een concurrentievoordeel te behouden in de kenniseconomie van de EU, waarin de dienstensector een steeds belangrijkere rol speelt, moeten deze basisvaardigheden en –kwalificaties constant worden uitgebouwd en up-to-date worden gehouden.

Studieprestaties en nationaal inkomen

Student performance and national income

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



NB: In de trendlijn is geen rekening gehouden met niet-OESO-landen.

Bron: OESO PISA-databank, 2001, Tabel 3.6.

Prestaties in het onderwijs moeten in een economische context worden gezien. Over het algemeen geldt dat hoe hoger het BNP per hoofd van de bevolking, hoe beter de prestaties op het gebied van lezen, wiskunde en wetenschap tezamen, hetgeen duidelijk te zien is in Oostenrijk, België en Frankrijk (OESO, Programme for International Student Assessment (PISA), 2000). Landen als Finland en de Tsjechische Republiek scoren daarentegen gemiddeld hoger op de PISA-beoordeling dan op grond van hun BNP per hoofd van de bevolking te verwachten zou zijn.

Landen met een lager prestatieniveau dan op grond van hun BNP per hoofd van de bevolking zou worden verwacht, zijn Griekenland, Portugal, Duitsland en Denemarken. De meeste toetredende landen laten een betere prestatie zien dan de meeste EU-landen.

7) Deelname van werknemers aan opleidingen

Sinds 1997 is de deelname van volwassenen aan opleidingen in de hele EU met 2,8% toegenomen tot 8,5% in 2002. Dit is als benchmark genomen voor een toename tot 12,5% in 2010 (Comm, Europese werkgelegenheidsstrategie, 2003). Er moeten meer opleidingsmogelijkheden komen, vooral voor laag en middelbaar opgeleiden en ouderen die bijscholing nodig hebben om hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren. De deelnamegraad in de lidstaten verschilt, maar laat in het algemeen een stijging in de deelname zien van 5,7% in 1996 tot 8,5% in 2002 (EU-15), (Eurostat, Arbeidskrachtenenquête, 2003).

Percentage volwassenen (25-64 jaar) dat deelneemt aan onderwijs en opleiding

	Totaal		Mannen		Vrouwen		Ouderen (55-64 jaar)		Lager opgeleiden		Middelbaar opgeleiden		Hoger opgeleiden	
	2000	2002	2000	2002	2000	2002	2000	2002	2000	2002	2000	2002	2000	2002
AT	8,3	7,5	9,2	7,6	7,4	7,4	2,8	1,9	2,5	1,7	8,5	7,4	17,3	15,2
BE	6,8	6,5	7,6	6,8	6,0	6,3	2,2	2,8	2,4	2,5	6,8	6,8	13,7	12,0
DE	5,2	5,8	5,6	6,1	4,8	5,5	1,0	1,2	1,9	2,2	5,6	6,1	7,4	8,4
DK	20,8	18,4	17,9	16,2	23,8	20,7	11,0	9,3	11,3	10,6	19,6	18,1	30,7	24,5
EL	1,1	1,2	1,1	1,2	1,1	1,1	:	:	(0,1)	:	1,9	2,1	2,0	2,2
ES	5,1	5,0	4,6	4,5	5,6	5,4	0,8	0,8	1,2	1,2	9,0	8,6	13,0	11,4
FI	19,6	18,9	17,7	16,5	21,6	21,4	8,3	8,5	8,7	8,2	18,8	18,0	30,2	28,4
FR	2,8	2,7	2,6	2,4	3,1	3,0	0,4	0,4	1,0	1,0	2,3	2,3	6,9	6,1
IE	:	7,7	:	6,5	:	8,8	:	3,0	:	3,2	:	7,1	:	15,4
IT	5,5	4,6	5,5	4,5	5,4	4,7	0,9	0,7	1,7	1,0	10,3	9,1	10,0	9,0
LU	4,8	7,7	5,7	8,9	3,9	6,4	:	(2,0)	(1,1)	1,9	5,6	8,9	11,4	17,6
NL	15,6	16,4	16,4	16,9	14,7	15,9	6,4	6,5	9,1	9,4	17,9	18,2	20,8	22,6
PT	3,4	2,9	3,3	2,4	3,5	3,3	:	:	1,1	0,8	14,0	12,4	10,7	9,0
SE	21,6	18,4	19,2	15,7	24,1	21,2	13,9	11,3	14,4	10,5	18,6	17,3	30,8	25,2
UK	21,1	22,3	17,9	18,6	24,4	26,3	12,5	14,0	7,1	7,7	20,1	21,0	34,8	35,7
EU-15	8,5	8,5	8,1	7,9	8,9	9,2	3,0	3,3	2,5	2,3	9,9	9,9	16,0	15,8

Bron: Eurostat, Arbeidskrachtenenquête, voorjaarsgegevens.

NB:

- De gegevens tussen haakjes kunnen onbetrouwbaar zijn vanwege de kleine steekproef. Aanhalingstekens worden gebruikt als de gegevens niet beschikbaar zijn of bijzonder onbetrouwbaar zijn.
- Breuk in 2000 voor PT en FI en in 2001 voor SE.
- In FR zijn de gegevens niet vergelijkbaar met de andere landengegevens vanwege een verschillende referentieperiode (één week vóór de enquête).
- De schattingen worden gedaan op basis van de beschikbare landengegevens voor de EU-15 (2000).

8) Tekort aan ICT-vaardigheden

De toename van het “digitaal alfabetisme” en de ontwikkeling van vaardigheden op het gebied van informatie- en communicatietechnologieën verlopen slechts langzaam. In Europa heeft alleen in ICT-genererende sectoren productiviteitsgroei plaatsgevonden. Terwijl de productiviteit in ICT-genererende dienstverlening, de ICT-intensieve productiesectoren en sectoren buiten de ICT in Europa sneller groeide dan in de VS, was de groei in de ICT-intensieve dienstensector en in de Europese economie in het algemeen zwakker (Werkgelegenheid in Europa, 2003). Dit betekent dat technologie in heel Europa breder moet worden toegepast.

Hoewel de regels voor een werkvergunning voor hooggekwalificeerde ICT-mensen van buiten de Europese Unie zijn versoepeld, is er nog steeds onvoldoende intern aanbod om aan de vraag te voldoen. Een recent onderzoek toonde aan dat aan het einde van of 2000 slechts 5,6% van de deskundigen op het gebied van internet-netwerken in 13 grote West-Europese landen vrouw waren. Dit deel van de beroepsbevolking moet meer gestimuleerd worden om opleidingen te volgen en vaardigheden op te doen om het tekort in deze sector op te vullen.

De ICT-sector lijkt zich geen ernstige zorgen meer te maken over het tekort aan ICT-vaardigheden, nu andere zaken aandacht vragen. De cyclische aard van de sector en de huidige economische stagnatie hebben begrijpelijk het vertrouwen in de ICT-sector aangetast. Jongeren die over hun toekomst nadenken, hebben de ontslagen in de sector opgevat als een signaal van de arbeidsmarkt, en dit heeft nu al geleid tot een daling in het aantal inschrijvingen voor ICT-vakken op universiteiten. Er staan grote kwalitatieve veranderingen op stapel en het debat is voor een groot deel verschoven van de puur technische ICT-vaardigheden naar de bredere definitie van e-vaardigheden, waarin gevraagd wordt naar kennis van ICT, e-business en de zogenoemde “zachte” vaardigheden.

9) Demografische ontwikkelingen: veranderingen in de beroepsbevolking en samenstelling naar leeftijdsgroep

De demografische trends voorspellen dat de samenstelling van de beroepsbevolking gaat veranderen. Er zullen minder jonge werknemers en meer oudere werknemers komen.

Leeftijdsofbouw van de bevolking

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

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

Op dit moment is 1 op de 10 mensen in de wereld ouder dan 60 jaar, maar voorspeld wordt dat deze verhouding in 2050 zal stijgen tot 1 op de 5 en in 2150 tot 1 op de 3 (Annual World Bank Conference on Development Economics, 2002). Als deze voorspellingen uitkomen, zal de beroepsbevolking de komende decennia niet alleen diverser worden, maar zal het leeftijdsprofiel van de bevolking per land steeds meer verschillen, omdat de vergrijzing in ontwikkelde en ontwikkelingslanden in een ander tempo verloopt.

⁴²

Er kunnen kleine verschillen zijn tussen de gegevens van EUROSTAT en die van de VN.

10) Niveaus van geografische mobiliteit

De toename in geografische mobiliteit is miniem: van 1,45% in 1998 tot 1,50% in 2001. Europese werknemers zijn dus opvallend immobiel.

% werknemers (15-46 jaar) dat naar een andere regio of lidstaat is verhuisd						
	Alle werknemers 15-64 jaar		Mannen		Vrouwen	
	1998	2001	1998	2001	1998	2001
AT	5,46	:	5,24	6,06	5,74	5,79
BE	1,22	1,08	1,14	0,74	1,34	1,89
DE	1,25	1,45	1,27	1,50	1,23	1,38
DK	0,43	0,40	0,49	0,26	0,38	0,60
EL	0,58	0,24	0,62	0,27	0,39	0,20
ES	0,18	0,48	0,18	0,50	0,20	0,44
FI	1,48	1,35	1,69	1,26	1,25	1,45
FR	1,77	2,03	1,86	2,15	1,59	1,88
IE	:	:	:	:	:	:
IT	1,78	0,71	1,86	0,83	1,64	0,50
LU	1,18	0,90	1,03	1,04	1,43	0,70
NL	2,01	:	1,79	:	2,30	:
PT	1,29	1,35	1,31	1,36	1,25	1,33
SE	1,03	2,15	1,04	2,21	1,03	2,08
UK	:	2,36	:	2,40	:	2,32
EU-15	1,45	1,50	1,46	1,51	1,43	1,47

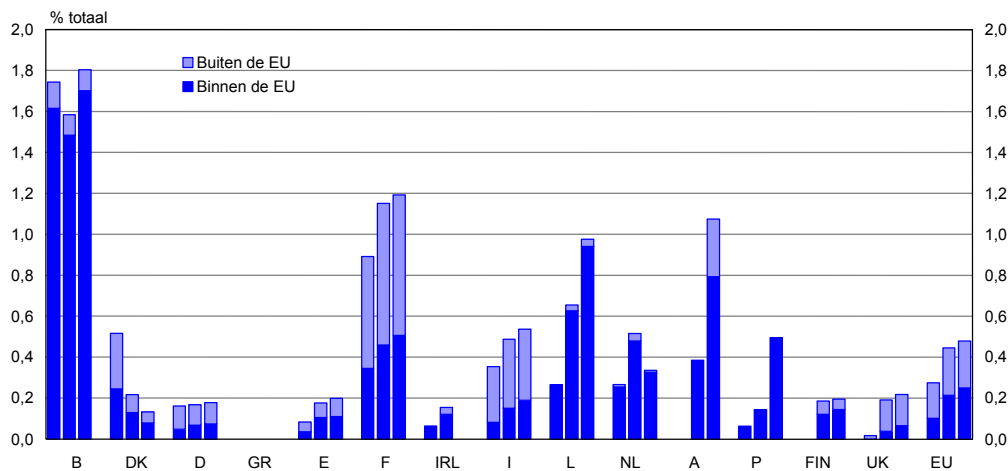
Bron: Eurostat, Arbeidskrachtenenquête, voorjaarsgegevens

11) Mobiliteit in het woon-werkverkeer

Hoewel de meeste Europeanen niet geografisch mobiel zijn (volgens de Arbeidskrachtenenquête van Eurostat verhuisde slechts 0,1% in 2000 van het ene naar het andere Europese land), doen zij wel aan meer flexibele vormen van arbeidsmobiliteit, zoals het pendelen tussen grensgebieden, pendelen over lange afstanden en tijdelijke migratie. Het woon-werkverkeer tussen lidstaten of naar landen buiten de EU is sinds 1996 vrijwel constant aan het toenemen. Deze stijging komt voor een groot deel door woon-werkverkeer tussen de EU-lidstaten, niet zozeer tussen de EU en de omringende landen (dit heeft betrekking op 14 lidstaten: de uitzondering is Zweden) (Comm, DG Werkgelegenheid en sociale zaken (EMPL), 2002). Met name in België, Luxemburg en Oostenrijk wordt veel over de grens gependeld, voornamelijk door mannen.

De geografie is meestal de bepalende factor voor de haalbaarheid van grensoverschrijdend woon-werkverkeer. Dit is vooral duidelijk in België, waar iets minder dan 2% van de inwoners in 2000 in een ander land werkte, voor het overgrote deel in een ander EU-land, zoals Frankrijk of Luxemburg. In Frankrijk werkte iets meer dan 1% buiten de Unie, namelijk in Zwitserland. In Finland en het VK is weinig grensoverschrijdend woon-werkverkeer, voornamelijk vanwege hun geografische ligging. Nederland en Duitsland laten echter een ander beeld zien: hoewel hun geografische ligging vergelijkbaar is met die van België of Frankrijk, kennen zij relatief weinig grensoverschrijdend woon-werkverkeer. Dit wijst erop dat in verschillende landen uiteenlopende attitudes ten aanzien van grensoverschrijdend woon-werkverkeer bestaan (Comm, DG Empl, 2002)

Percentage werknemers dat over de grens werkt: 1992, 1996 en 2000

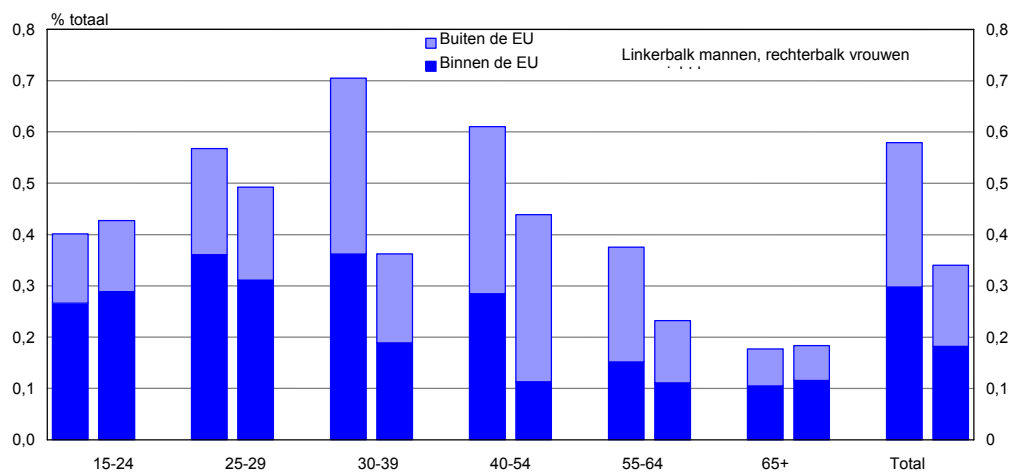


Mobility and Migration Update, 2001/0082, DG Werkgelegenheid en sociale zaken, Eenheid A1, 2002 (Studies Management and Research Tool (SMART))

In tegenstelling tot immigranten, waar jongeren van in de twintig de boventoon voeren, zijn internationale forenzen meestal dertigers en veertigers. Dit is vooral opvallend bij mannen: 0,7% van de mannen van 30-39 jaar die in de Unie werken, pendelen over de landsgrens naar het werk en 0,6% van de mannen in de leeftijdsgroep 40-54 jaar, tegenover 0,4% van de mannen onder de 25 en nog iets minder mannen in de categorie 55 jaar en ouder.

Gemiddeld pendelde in 2000 ongeveer 0,5% van de werknemers in de EU naar een ander land: circa de helft daarvan reisde naar een andere lidstaat en de helft naar een land buiten de EU, meestal Zwitserland. (Comm, DG EMPL, 2002).

**Mannen en vrouwen in grensoverschrijdend woon-werkverkeer in en buiten de EU
1999/2000**



Buiten de EU = pendelt buiten de Unie.

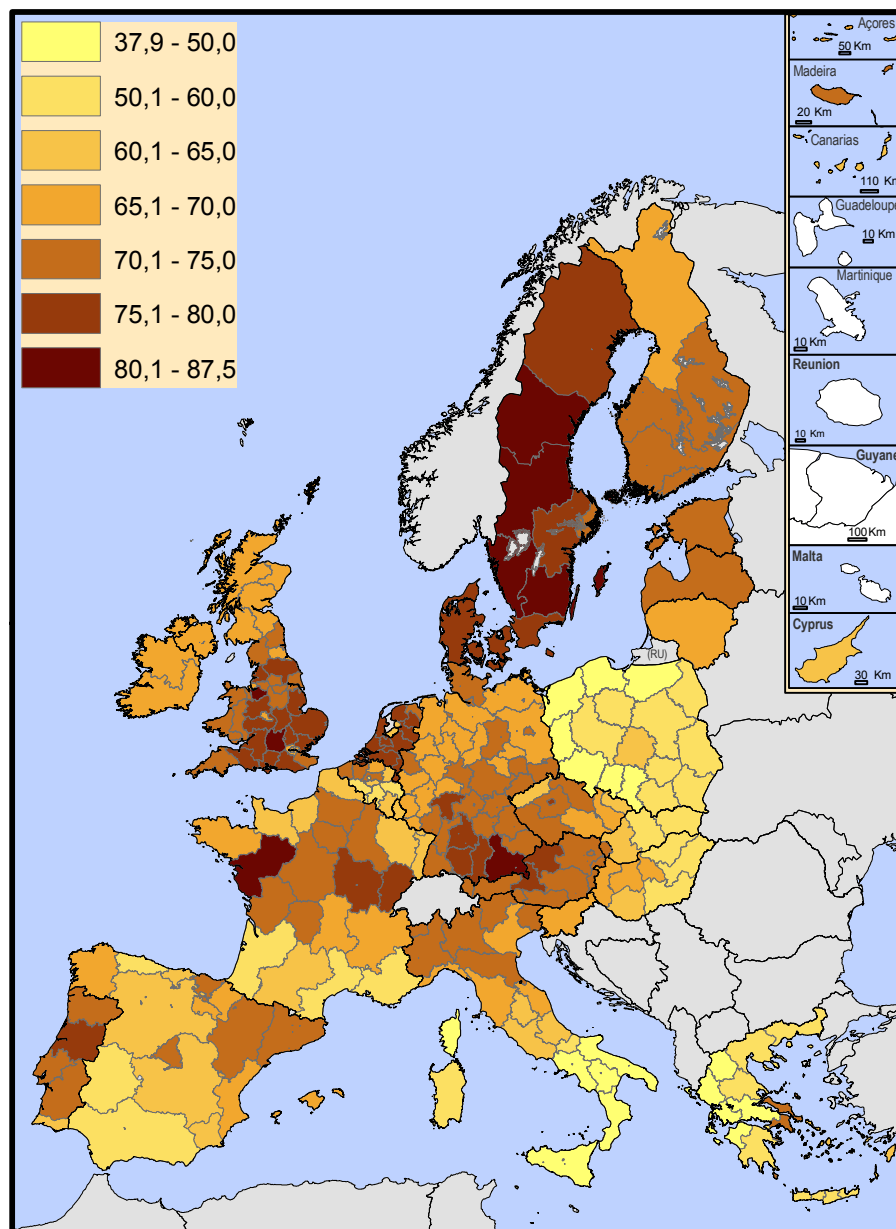
Binnen de EU = pendelt tussen lidstaten van de Unie.

Mobility and Migration Update, 2001/0082, Werkgelegenheid en sociale zaken, Eenheid A1, 2002 (Studies Management and Research Tool (SMART))

12) Regio's in de EU-25 met een grote behoefte aan werkgelegenheid en vaardigheden

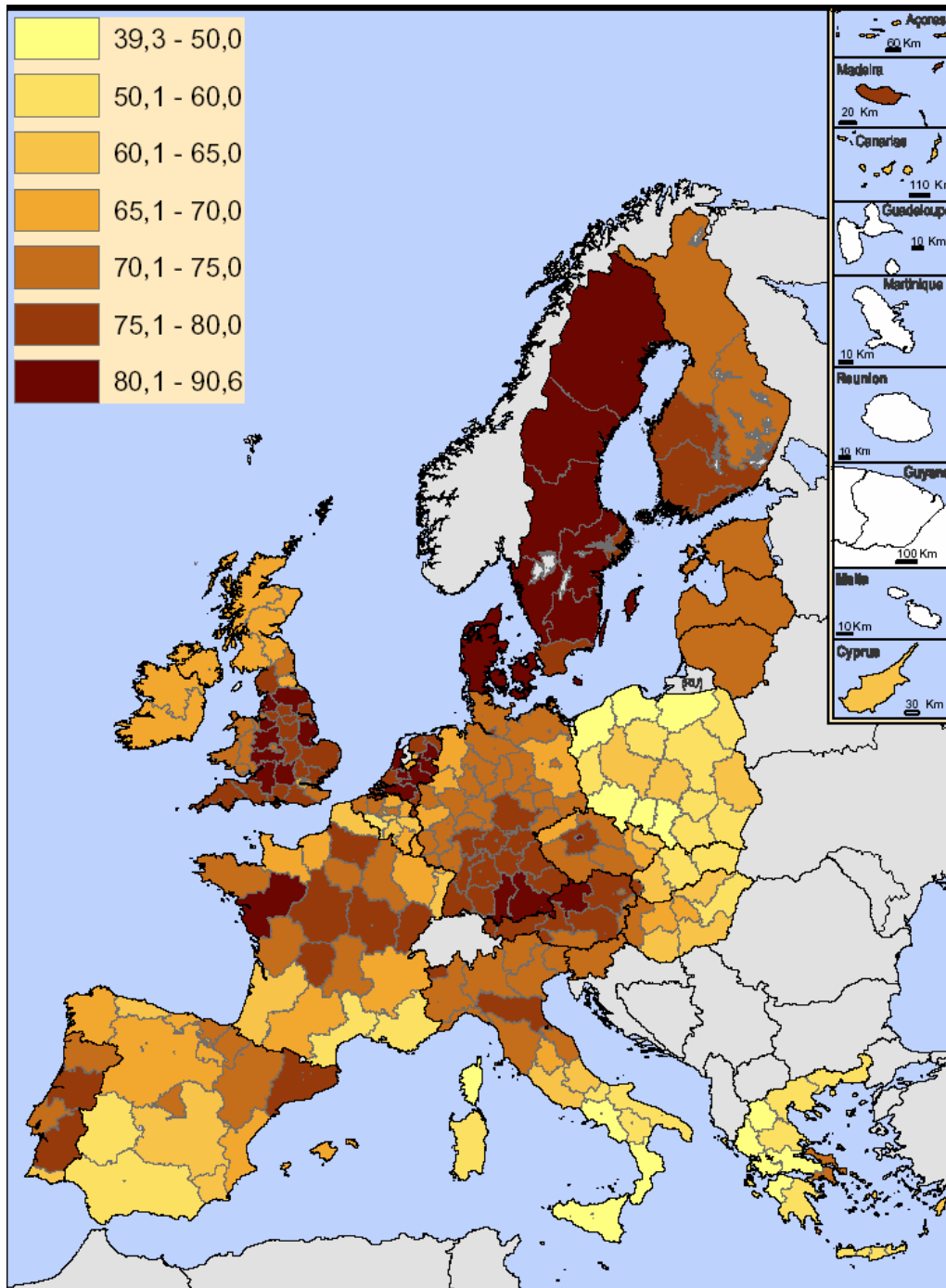
De volgende kaarten (gebaseerd op scenario's van een jaarlijkse werkgelegenheidsgroei van 1% of 1,5% vanaf 2003) laten zien welke regio's tot 2010 naar verwachting de hoogste werkgelegenheid zullen hebben, en daarmee het grootste tekort aan gekwalificeerde arbeidskrachten: bijvoorbeeld het zuiden van het VK, Denemarken, Zweden, Nederland, midden-Frankrijk, zuid-Duitsland, west-Oostenrijk en midden-Portugal.

Participatiegraad in 2010 bij 1 % werkgelegenheids groei per jaar*



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

Participatiegraad in 2010 bij 1,5% werkgelegenheids groei per jaar*



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

13) Leren van vreemde talen

Het stimuleren van het leren van vreemde talen naast de moedertaal is al lang een doel van de Gemeenschap (Comm, EAC, 2003). Talenkennis staat bekend als een van de belangrijkste vaardigheden die de kennismaatschappij van Europa nodig heeft.

Er zijn verschillende taalverwervingsniveaus in de diverse leeftijdsgroepen. In de leeftijdscategorie 15-24 jaar kennen meer mensen een of meer vreemde talen dan in de leeftijdsgroep 25-39 jaar, die op haar beurt weer beter scoort dan de categorie 40-54 jaar. 67% van de managers spreekt een vreemde taal, in vergelijking met 17% van gepensioneerden en 27% van de huisvrouwen en -mannen (Eurydice/Eurostat).

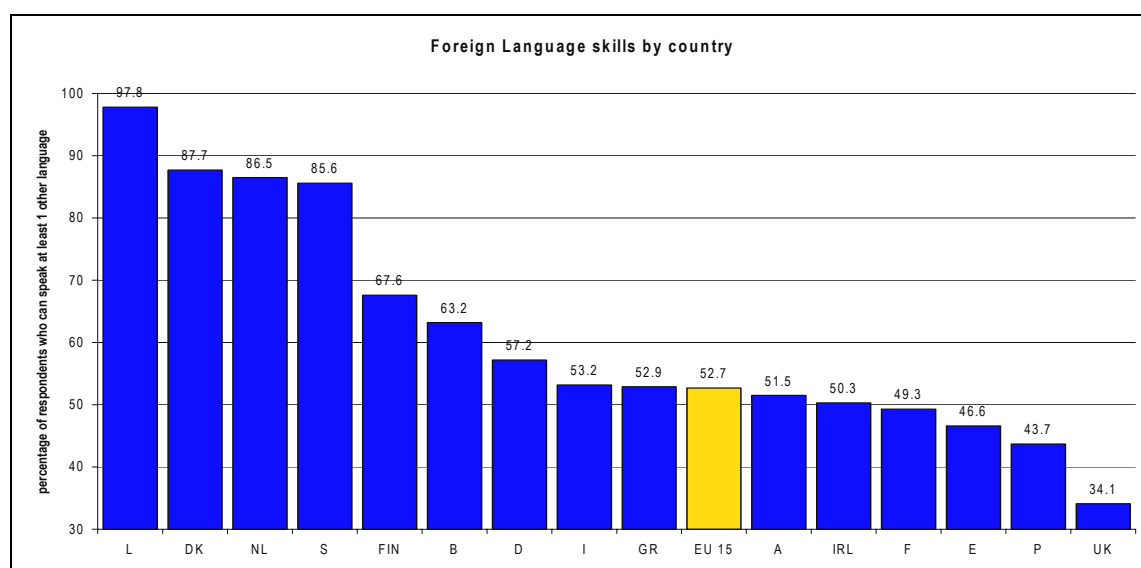
	Totaal % dat de taal als moedertaal of vreemde taal spreekt	% dat de taal als moedertaal spreekt	% dat de taal als vreemde taal spreekt
English EN	56,4	15,9	40,5
Français FR	35,2	16,0	19,2
Deutsch D	33,6	23,3	10,3
Italiano I	19,0	16,0	3
Español ES	17,1	10,5	6,6
Nederlands NL	6,5	5,5	1
Elinika GR	3,4	2,9	0,5
Português PO	3,3	2,8	0,5
Svenska SV	3,3	2,3	1
Dansk DK	1,9	1,5	0,4
Suomi FIN	1,5	1,4	0,1
Gaeilge/ Irish	0,6	0,2	0,4
Lëtzebuergesch L	0,2	0,1	0,1

Eurobarometer 54 'Europeanen en Talen', 2001

Welke talen worden door Europeanen gesproken? 41% spreekt Engels als vreemde taal, 19% spreekt Frans, 10% Duits, 7% Spaans en 3% Italiaans. De andere talen worden door minder dan 1% gesproken (Comm, EAC, 2003).

Er zijn ook geografische verschillen te zien in het verwervingsniveau: zo spreekt 66% van de Britten maar één taal, tegenover slechts 13% van de Denen, Zweden en Nederlanders: het EU-gemiddelde ligt op 47%.

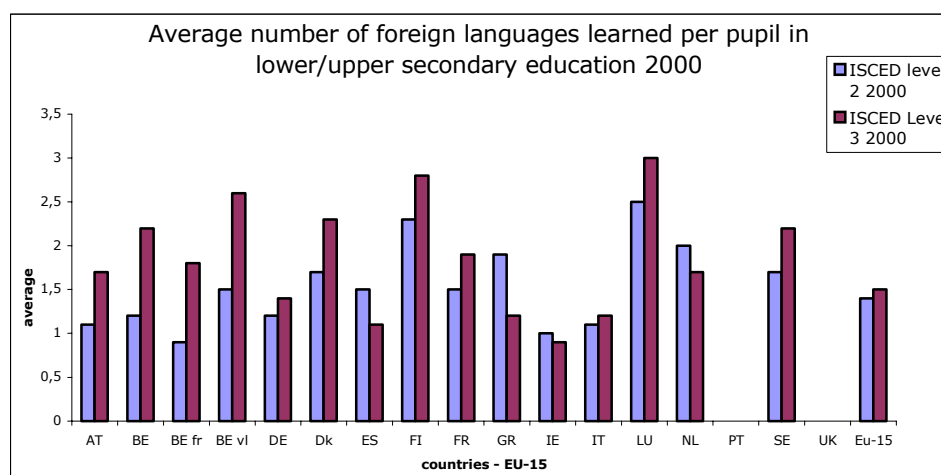
Kennis van vreemde talen per land



(Comm, EAC, 2003) (Eurobarometer 54 'Europeanen en Talen', 2001)

Gemiddeld leert 42% van de basisschoolleerlingen en 90% van de onder- en bovenbouwleerlingen Engels. Engels is een verplicht vak in zeven van de 15 lidstaten (naast het VK en Ierland). In de EU-landen wordt als tweede taal meestal Frans gekozen (3% van de basisschoolleerlingen en 24% van de leerlingen in het voortgezet onderwijs leert Frans), terwijl Duits in de toetredende landen populair is (12% van de basisschoolleerlingen en 30% van de leerlingen in het voortgezet onderwijs leert Duits) (Comm, EAC, 2003).

Gemiddeld aantal vreemde talen per leerling in de onder- en bovenbouw van het voortgezet onderwijs in 2000



Bron: Eurostat- Onderwijsstatistieken.

NB:

Het Iers, Letzeburgesch en regionale talen zijn buiten beschouwing gelaten, hoewel sommige lidstaten daarvoor zelf voorzieningen hebben getroffen.

Griekenland: De gegevens hebben betrekking op het jaar 1999.

Finland: Als vreemde taal geldt de landstaal die op school wordt onderwezen waar deze niet de onderwijstaal is.

Zweden: Op ISCED 3 hebben de gegevens alleen betrekking op leerlingen die in 2000 hun diploma hebben behaald.

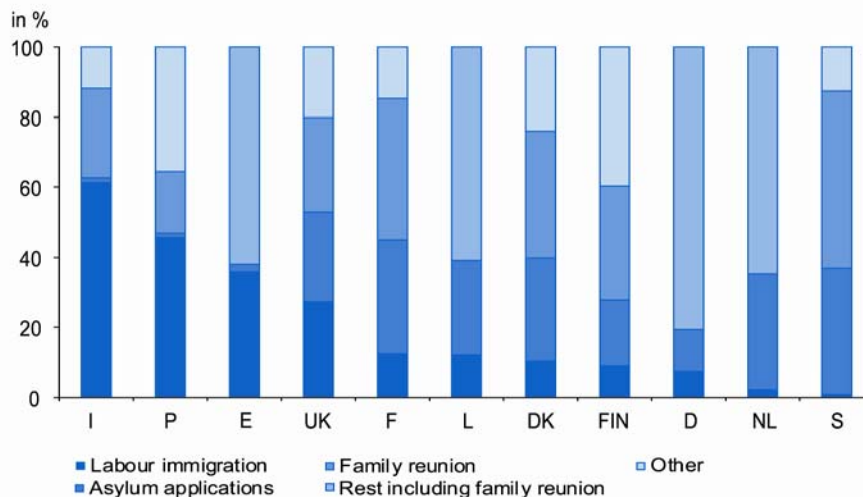
Verenigd Koninkrijk: Alle leerlingen in het voortgezet onderwijs in Engeland, Wales en Noord-Ierland leren ten minste één vreemde taal, maar er zijn geen gegevens over het aantal dat meer dan één taal leert.

14) Migratie

In Noord-Europa stond gezinshereniging bovenaan de lijst van redenen voor immigratie, met 50% in Zweden, 40% in Frankrijk, 36% in Denemarken, 33% in Finland en 27% in het VK. Werk was daarentegen de meest voorkomende reden voor immigratie in de landen van Zuid-Europa. 61% van de immigranten in Italië gaf werk op als reden voor de legale binnenkomst, 46% in Portugal en 30% in Spanje (Werkgelegenheid in Europa, 2003).

Immigratie van onderdanen van derde landen

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



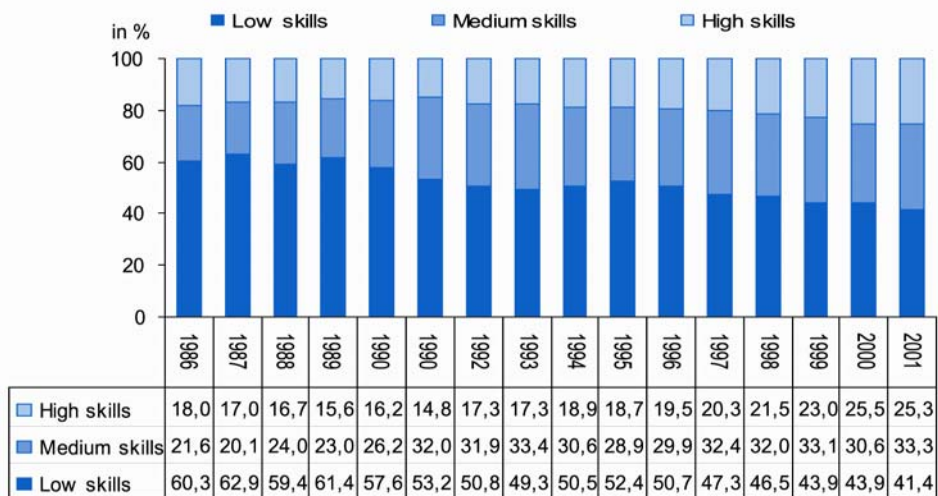
Source: OECD SOPEMI 2002, Part III; Eurostat for the number of asylum applications

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

Immigratie kan hoogopgeleide buitenlanders aantrekken, die kunnen bijdragen tot een meer duurzame economische groei. Het aandeel van gekwalificeerde werknemers dat naar Europa komt neemt gestaag af, terwijl ook het aandeel van laaggekwalificeerde immigranten een daling van 19 procentpunten laat zien.

EU: Vaardigheden van onderdanen van derde landen naar jaar van aankomst

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



Source: Eurostat, LFS, spring results