



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 25.1.2007
COM(2007) 24 definitief

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

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

1. INLEIDING

Dit verslag gaat over de vooruitgang en de tekortkomingen bij de uitvoering van het actieplan voor vaardigheden en mobiliteit¹, dat de Commissie in februari 2002 heeft aangenomen en de Europese Raad van Barcelona in maart 2002 heeft goedgekeurd. De vooruitgang is afgemeten aan de drie oorspronkelijke doelstellingen, namelijk:

1) de beroepsmobiliteit en de ontwikkeling van vaardigheden bevorderen door onderwijs en opleidingen beter op de arbeidsmarkt af te stemmen; 2) de geografische mobiliteit vergemakkelijken door administratieve en juridische obstakels uit de weg te ruimen, taal- en interculturele vaardigheden te ontwikkelen, de grensoverschrijdende erkenning van kwalificaties te bevorderen en een immigratiebeleid voor de hele EU te voeren; en 3) de geografische en beroepsmobiliteit bevorderen door informatie te verstrekken en te verspreiden over mobiliteitskansen en de bijbehorende ondersteuningsmechanismen in de EU, voornamelijk via het opzetten van een One-Stop mobility information site en de verbetering van het EURES-vacaturesysteem².

Het was de bedoeling met het actieplan de doelstellingen van Lissabon – meer en betere banen, meer sociale samenhang en een dynamische kennismaatschappij – te helpen verwezenlijken.

Volgens de nieuwe geïntegreerde economische en werkgelegenheidsrichtsnoeren 2005-2008 is arbeidsmobiliteit van cruciaal belang voor het succes van de herziene Lissabonstrategie. De in juli 2005 door de Raad goedgekeurde richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten leggen nog meer nadruk op mobiliteit. Volgens richtsnoer 20 is mobiliteit van essentieel belang om meer mensen aan een betere baan te helpen en moeten "de beletsels voor Trans-Europese mobiliteit voor werknemers in het kader van de Verdragen" worden weggenomen. Ook in het voorstel van de Commissie voor een communautair Lissabonprogramma (juli 2005) wordt ervoor gepleit dat de Gemeenschap de belemmeringen voor de arbeidsmobiliteit uit de weg ruimt en de uit een pan-Europese arbeidsmarkt voortvloeiende werkgelegenheidskansen benut.³

Aan de bevordering van de mobiliteit door de ontwikkeling van essentiële vaardigheden en het ontwerp van een Europese kwalificatiestructuur wordt een cruciale rol toegekend in het programma "Onderwijs en opleiding 2010".

Naast de lidstaten hebben ook de Europese sociale partners een belangrijke rol bij de uitvoering van het actieplan gespeeld door in hun in november 2002 goedgekeurd gezamenlijk meerjarig werkprogramma (2003-2005) topprioriteit aan mobiliteit toe te kennen.

In februari 2004 heeft de Commissie haar tussentijds verslag over vaardigheden en mobiliteit goedgekeurd⁴. Voortbouwend op dit verslag wordt in het eindverslag de uitvoering van het

¹ COM(2002)72 definitief

² Europese diensten voor arbeidsvoorziening, eures.europa.eu

³ COM(2005)330 definitief

⁴ COM(2004)66 definitief

actieplan tijdens de periode van 2002 tot en met 2005 geëvalueerd. Omdat een aantal acties pas onlangs zijn uitgevoerd, kan de volledige impact van het actieplan pas tijdens de komende maanden worden geëvalueerd. Op de EURES Job Mobility Portal (eures.europa.eu) zullen een gedetailleerd voortgangsverslag en een statistische bijlage ter beschikking worden gesteld.

Verwacht wordt dat ook tijdens het Europees Jaar van de mobiliteit van werknemers in 2006 veel aandacht aan mobiliteit zal worden geschonken. Aan het eind van het Europees Jaar zal de Commissie de acties in het kader van het Jaar uitvoerig evalueren en nagaan hoe mobiliteit verder in het kader van de herziene Lissabonstrategie kan worden bevorderd. In 2007 zal de Commissie concrete follow-upvoorstellen doen.

2. DE BELEIDSCONTEXT

Het vrije verkeer van werknemers is een recht voor alle burgers van de EU en de EER⁵ en een van de grondbeginselen van het Verdrag. Evenals andere economieën moeten ook de landen van de Europese Unie dringend een adequaat antwoord vinden op de uitdagingen van de globalisering. Een algemene verbetering van de productiviteit en het innovatievermogen en een goed functionerende arbeidsmarkt zijn van essentieel belang om het concurrentievermogen van de Europese economie te vergroten en de leef- en arbeidsomstandigheden van de burgers te verbeteren.

Er bestaan binnen de uitgebreide Europese Unie nog steeds grote regionale verschillen. Regio's met een gebrek aan geschoolde werknemers en weinig werklozen grenzen vaak aan regio's met een overschot aan geschoolde werknemers en veel werklozen. Het gebrek aan geschoolde werknemers op de arbeidsmarkt zal de komende jaren wellicht toenemen als gevolg van demografische veranderingen. Verwacht wordt dat de bevolking in de werkende leeftijd geleidelijk zal krimpen doordat de pensionering van veel babyboomers slechts gedeeltelijk zal worden gecompenseerd door nieuwe generaties jongeren op de arbeidsmarkt. Dit verklaart grotendeels waarom – na een geraamde stijging van ongeveer 20 miljoen tussen 2004 en 2017 – de werkgelegenheid tegen 2050 naar verwachting met bijna 30 miljoen zal krimpen, d.w.z. een daling met bijna 10 miljoen over de hele periode (2004-2050⁶). De behoefte aan geschoolde mobiele werknemers zal daarom de komende jaren wellicht toenemen. Deze ontwikkeling heeft directe gevolgen voor het debat over de migratie van werknemers uit derde landen naar de EU.

Doorgaans zijn werknemers beroepsmatig en geografisch weinig mobiel. Wat beroepsmobiliteit betreft blijkt uit recente gegevens dat 38% van alle EU-werknemers langer dan tien jaar hetzelfde beroep uitoefent⁷. Gemiddeld veranderen werknemers in Europa om de 10,6 jaar van beroep (vergeleken met 6,7 jaar in de VS).⁸

⁵ Het Toetredingsverdrag van 2003 biedt echter de mogelijkheid overgangsmatregelen te nemen om het vrije verkeer van werknemers van en naar acht van de nieuwe lidstaten gedurende maximaal zeven jaar te beperken. Voor meer details, zie:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/free_movement/docs_en.htm

⁶ European Economy Special Report N°4, Directoraat-generaal Economische en financiële zaken, http://europa.eu.int/comm/economy_finance/publications/european_economy/2005/eesp405en.pdf

⁷ Eurostat, Arbeidskrachtenenquête, 2005

⁸ CEPS, Centre for European Policy Studies, A New European Agenda for Labour Mobility, April 2004

Statistische gegevens over geografische mobiliteit zijn nog moeilijker te geven wegens het heterogene karakter ervan. In 2005 raamde de arbeidskrachtenenquête het percentage EU-burgers dat in een andere lidstaat woont en werkt op minder dan 2% – een percentage dat de afgelopen 30 jaar niet significant is gewijzigd. Deze lage algemene mobiliteitscijfers, die op de afwezigheid van een ware "mobiliteitscultuur" in de EU lijken te wijzen, hebben de Europese Commissie er mede toe aangezet 2006 uit te roepen tot Europees Jaar van de mobiliteit van werknemers.

3. NAAR EEN VOOR IEDEREEN OPEN EN TOEGANKELIJKE EUROPESE ARBEIDSMARKT: BIJDRAGE VAN HET ACTIEPLAN VOOR VAARDIGHEDEN EN MOBILITEIT

3.1. De beroepsmobiliteit en de ontwikkeling van vaardigheden bevorderen

Als een van de belangrijkste instrumenten om de vooruitgang op het gebied van de beroepsmobiliteit te meten heeft de Raad een aantal benchmarks goedgekeurd die uiterlijk 2010 moeten worden verwezenlijkt.

De Raad heeft in mei 2003 drie Europese benchmarks goedgekeurd in verband met de doelstelling **het onderwijsniveau op te krikken en het aantal schoolverlaters zonder formele kwalificaties te verlagen**. De eerste benchmark stelt dat het aantal vroegtijdige schoolverlaters in de EU uiterlijk 2010 gemiddeld nog maximaal 10% mag bedragen. Er heeft zich op dit punt al een positieve ontwikkeling voorgedaan: het gemiddelde in de EU-25 is gedaald van 16,6% in 2002 tot 15,6% in 2004⁹.

De twee andere benchmarks zijn bedoeld om de toestand met betrekking tot het hoger middelbaar onderwijs te verbeteren: uiterlijk 2010 moet minstens 85% van alle 20- tot 24-jarigen in de EU met succes hoger middelbaar onderwijs hebben gevolgd (het gemiddelde in de EU-25 is tot dusver slechts licht gestegen van 76,5% in 2002 tot 76,7% in 2004) en het percentage 15-jarigen die niet kunnen lezen moet met minstens 20% zijn gedaald¹⁰.

Om **bij jongeren meer belangstelling voor wiskunde, wetenschap en technologie te wekken** heeft de Raad in mei 2003 een specifiek benchmark goedgekeurd: het totaal aantal afgestudeerden in deze disciplines moet uiterlijk 2010 met minstens 15% toenemen en de genderongelijkheid moet kleiner worden. Er zijn op dit punt al positieve resultaten bereikt zoals blijkt uit de aanzienlijke toename van het aantal afgestudeerden. Ook de Commissie heeft in dit verband een aantal acties ondernomen (bijvoorbeeld **het initiatief "Onderzoekers in Europa"** in 2005) om het publiek beter over de maatschappelijke rol van onderzoekers voor te lichten, meer jongeren voor een wetenschappelijke carrière warm te maken en de EU aantrekkelijker voor onderzoekers uit de hele wereld te maken¹¹. In 2005 en 2006 zijn European Researchers' Nights georganiseerd met tal van voorlichtingsactiviteiten. De opleiding van onderzoekers in Europa heeft ook nieuwe impulsen gekregen door de ruime verhoging van het budget voor **Marie Curie-acties** in het kader van het zesde

⁹ Eurostat, Arbeidskrachtenenquête, 14.6.2005

¹⁰ Volgens het PISA-onderzoek naar leesvaardigheid in 2004 scoort minder dan 15% van de 15-jarigen in Finland, Nederland, Ierland, Oostenrijk, Zweden en het VK op dit punt laag; in Duitsland, Griekenland, Luxemburg en Portugal bedraagt dit percentage meer dan 20% (2004 PISA reading literacy survey, PB (2004/C 104/01))

¹¹ <http://europa.eu.int/comm/research/researchersineurope>

kaderprogramma voor onderzoek en technologische ontwikkeling (1,58 miljard euro voor de periode 2000-2006 oftewel een stijging van bijna 70% in vergelijking met het vorige kaderprogramma). In april 2005 heeft de Raad de aanbeveling van de Commissie betreffende **het Europese Handvest voor Onderzoekers** en betreffende een **Gedragscode voor de Rekrutering van Onderzoekers**¹² goedgekeurd om **onderzoekscarrières** te bevorderen. Tot dusver hebben meer dan 100 Europese onderzoeksorganisaties toegezegd de beginselen van het handvest en de gedragscode na te leven.

In de verklaring van Kopenhagen van november 2002 worden prioriteiten vastgesteld voor een betere samenwerking op het vlak van **beroepsonderwijs en beroepsopleidingen**. Doel is mobiliteit en levenslang leren te bevorderen via meer wederzijds vertrouwen en transparantie en een vlottere erkenning van kwalificaties en vaardigheden. Deze prioriteiten zijn intussen stevig verankerd in het werkprogramma "Onderwijs en opleiding 2010".

Wat de validatie van niet-formeel, informeel en formeel onderwijs betreft heeft de Europese Raad in mei 2004 een reeks gemeenschappelijke beginselen goedgekeurd. Bovendien werd in 2004 een Europese validatie-inventaris opgesteld, die een basis biedt voor wederzijds leren en de uitwisseling van ervaringen tussen lidstaten¹³.

Op het gebied van de **transparantie en de overdraagbaarheid van kwalificaties** werd in februari 2005 één kader voor de transparantie van kwalificaties en vaardigheden – Europass – gelanceerd. Via een Europees internetportaal en een netwerk van nationale Europass-centra stelt Europass een gecoördineerde portefeuille van transparantiedocumenten ter beschikking van de burgers. Europass biedt instrumenten die vooral door werkzoekenden worden gebruikt en is nauw verwant met het EURES Job Mobility Portal. Momenteel worden synergieën tussen beide instrumenten ontwikkeld.

Op verzoek van de voorjaarsbijeenkomst van de Europese Raad van maart 2005 werd een openbare raadpleging georganiseerd over het voorstel voor een Europese kwalificatiestructuur. Met behulp van deze structuur kunnen **onderwijskwalificaties en vaardigheden in niet-gereguleerde beroepen worden erkend**. Het instrument biedt een gemeenschappelijk referentiepunt om obstakels voor samenwerking te slechten en de communicatie tussen aanbieders van onderwijs en opleidingen in verschillende systemen en tussen autoriteiten in verschillende landen te verbeteren. De transparantie en de overdraagbaarheid van kwalificaties is bijgevolg verbeterd, zodat de onderwijsresultaten van burgers kunnen worden vergeleken en levenslang leren en de beroepsmobiliteit kunnen worden bevorderd. Verwacht wordt dat de Raad en het Parlement in 2007 een aanbeveling over dit thema zullen goedkeuren.

Ter ondersteuning van de Europese kwalificatiestructuur wordt verder aan kwaliteitsborging gewerkt (bijvoorbeeld het gemeenschappelijk kader voor kwaliteitsborging) en op 15 september 2006 wordt een openbare raadpleging over ECVET gestart – een systeem voor het verzamelen en overdragen van studiepunten in beroepsonderwijs en beroepsopleidingen.

¹² PB L75/67 van 22 maart 2005 (2005/251/EG) of <http://europa.eu.int/eracareers/europeancharter>

¹³ www.ecotec.com/europeaninventory

Op ICT-gebied heeft de Commissie in maart 2003 het **Europees forum voor e-vaardigheden**¹⁴ opgericht om de dialoog over de ontwikkeling van **nieuwe ICT- en e-businessvaardigheden (e-vaardigheden) en hun kwalificaties met betrekking tot de ICT-sector** tussen alle betrokken partijen te bevorderen. Het forum heeft in september 2004 een samenvattend verslag gepubliceerd ("**e-Skills in Europe: Towards 2010 and Beyond**"), waarin concrete acties worden beschreven en een partnerschap tussen de verschillende betrokken partijen wordt bepleit om de acties uit te voeren¹⁵. Er is in 2005 vooral vooruitgang geboekt bij de ontwikkeling van een **European ICT Skills Meta-Framework**, dat binnen de Europese Unie een beter inzicht in de aard en de structuur van door de werkgevers vereiste ICT-gebruiksvaardigheden wil bevorderen¹⁶. Meer algemeen is bij de actie rond digitale geletterdheid in het kader van het e-learningprogramma gezocht naar oplossingen voor de digitale kloof. En in het kader van de vernieuwde Lissabonagenda heeft het initiatief i2010 digitale geletterdheid bestempeld als een van de belangrijkste beleidsgebieden op het gebied van de informatiemaatschappij.

Ten slotte zijn er inspanningen geleverd om het aantal **deelnemers aan levenslang leren en bijscholingen** te verhogen. Hoewel er eerste tekenen van vooruitgang zijn, roept het gezamenlijk tussentijds verslag "Onderwijs en opleiding 2010" van de Raad en de Commissie van maart 2004 de lidstaten op meer inspanningen te leveren bij de ontwikkeling en uitvoering van grootschalige strategieën ter bevordering van levenslang leren. Aan deze kwestie is hoge prioriteit verleend in de herziene Europese werkgelegenheidsstrategie, die door het Europees Sociaal Fonds financieel wordt ondersteund. In de conclusies van de voorjaarsbijeenkomst van de Europese Raad in 2004 wordt herhaald dat deze strategieën uiterlijk 2006 operationeel moeten zijn. Tot dusver is vooral vooruitgang geboekt door de goedkeuring van een benchmark door de Raad: uiterlijk 2010 moet gemiddeld 12,5% van de volwassen beroepsbevolking in de EU deelnemen aan programma's voor levenslang leren (in 2002 en 2004 bedroeg het gemiddelde in de EU-25 respectievelijk 7,9% en 10,3%)¹⁷. De sociale partners hebben in maart 2002 een gemeenschappelijk kader van acties ter bevordering van de levenslange ontwikkeling van vaardigheden en kwalificaties goedgekeurd en zij brengen jaarlijks verslag over de acties uit.

3.2. De geografische mobiliteit vergemakkelijken

Hoewel een aantal praktische problemen mensen nog steeds afschrikt om naar een ander land of een andere regio te trekken en geografisch mobiel te zijn (woningmarktvoorschriften, culturele en taalbarrières, gebrek aan steun om de terugkeer naar het thuisland te vergemakkelijken), is tijdens de duur van het actieplan een belangrijk resultaat verwezenlijkt: de invoering van de **Europese ziekteverzekeringskaart**. In maart 2004 werd Verordening 631/2004 goedgekeurd om de invoering van de kaart te vergemakkelijken door de rechten op verstrekkingen voor alle categorieën verzekerden te stroomlijnen en de procedures te vereenvoudigen. De kaart is uiterlijk 1 januari 2006 in alle landen van de Europese Economische Ruimte ingevoerd en wordt momenteel door meer dan 50 miljoen burgers gebruikt.

¹⁴ <http://europa.eu.int/comm/enterprise/ict/policy/ict-skills.htm>

¹⁵ www.eskills2004.org

¹⁶ <http://www.cenorm.be/cenorm/businessdomains/businessdomains/iss/activity/wsict-skills.asp>

¹⁷ Eurostat, Arbeidskrachtenenquête, 14.6.2005

De **coördinatie van de socialezekerheidsstelsels** is verbeterd dankzij de vereenvoudiging en modernisering van Verordening 1408/71 door de nieuwe Verordening 883/2004. De nieuwe verordening bevat een aantal belangrijke bepalingen om de mobiliteit te bevorderen en migrerende werknemers en hun gezinnen beter te beschermen, zoals de mogelijkheid om de periode waarin een werkzoekende in een andere lidstaten werk kan zoeken van drie tot zes maanden te verlengen; de mogelijkheid om de uitkeringen bij vervroegde uittreding te exporteren; de mogelijkheid voor werkloze grensarbeiders om werk te zoeken in de lidstaat waar ze vroeger gewerkt hebben zonder dat ze hun recht op werkloosheidsuitkeringen in de lidstaat van de woonplaats verliezen; en een significante verbetering van de gezondheidszorg voor gezinsleden van grensarbeiders (ze hebben niet alleen recht op gezondheidszorg in de lidstaat van de woonplaats maar ook in de lidstaat waar ze werken).

Dankzij de goedkeuring van Richtlijn 2005/36/EG in september 2005 verloopt ook de **erkenning van beroepskwalificaties voor gereguleerde beroepen** veel vlotter. De nieuwe richtlijn integreert vijftien richtlijnen in één kader zonder aan de bestaande garanties voor migranten te raken en voorziet onder meer in een gemakkelijkere grensoverschrijdende dienstverlening voor gereguleerde beroepen (een essentieel onderdeel van de dienstenstrategie van de Commissie). De richtlijn biedt ook de mogelijkheid om meer kwalificaties automatisch op basis van gemeenschappelijke platforms te laten erkennen en voorziet in flexibelere procedures en een betere voorlichting van de burgers over de erkenning van hun beroepskwalificaties.

De bevordering van **transnationaal onderwijs in andere lidstaten** vormt een essentieel onderdeel van het werkprogramma "Onderwijs en opleiding 2010". Na de beleidsaanbevelingen uit 2003 over toegang tot mobiliteit, kwaliteit in mobiliteit en de openstelling van Europa voor de wereld heeft de Commissie in 2005 een tweede aanbeveling van het Europees Parlement en de Raad voorbereid over transnationale mobiliteit in de EU voor onderwijs- en opleidingsdoeleinden. De aanbeveling verzoekt de lidstaten het **Europees handvest voor kwaliteit bij mobiliteit** goed te keuren, dat een aantal beginselen inzake mobiliteit voor onderwijs- en opleidingsdoeleinden bevat die de lidstaten vrijwillig kunnen toepassen. Het handvest moet uitgroeien tot een referentie-instrument om uitwisselingen te bevorderen, de erkenning van studieperioden in het buitenland te ontwikkelen en het wederzijds vertrouwen tussen autoriteiten, organisaties en alle bij het thema mobiliteit betrokken partijen te vergroten.

Op 20 oktober 2005 heeft de Commissie een richtlijn goedgekeurd over de **meeneembaarheid van aanvullende pensioenen**¹⁸. De richtlijn beoogt de obstakels voor mobiliteit in en tussen lidstaten als gevolg van de bestaande regelingen inzake aanvullende pensioenen uit de weg te ruimen. De obstakels houden vooral verband met de voorwaarden voor het verwerven van pensioenrechten, de voorwaarden voor het behoud van slapende pensioenrechten en de overdraagbaarheid van verworven rechten. Het voorstel vult het communautair acquis inzake aanvullende pensioenen aan (bijvoorbeeld Richtlijn 98/49/EG betreffende de bescherming van de rechten op aanvullend pensioen van werknemers en zelfstandigen die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen en Richtlijn 2003/41/EG betreffende de werkzaamheden van en het toezicht op instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening).

¹⁸ Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende de verbetering van de meeneembaarheid van aanvullende pensioenrechten, COM(2005) 507 definitief

Wat **onderzoek** betreft zijn in september en oktober 2005 een richtlijn en twee aanbevelingen goedgekeurd¹⁹.

In het kader van de ontwikkeling van een **immigratiebeleid voor de hele EU** heeft de Commissie ten slotte in juni 2003 een mededeling over immigratie, integratie en werkgelegenheid goedgekeurd (als antwoord op het verzoek van de Europese Raad van Tampere een integratiebeleid voor onderdanen van derde landen te ontwikkelen waarbij ook het thema werkgelegenheid aan bod komt). Verordening 859/2003, die de bepalingen van Verordening 1408/71 uitbreidt tot legale onderdanen van derde landen, is op 1 juni 2003 in werking getreden. Op 29 april 2004 is Richtlijn 2004/38 goedgekeurd betreffende het recht van vrij verkeer en verblijf op het grondgebied van de lidstaten voor de burgers van de Unie en hun familieleden. De richtlijn herschikt en vereenvoudigt de verschillende communautaire instrumenten in verband met het recht van inreis en verblijf van werknemers, zelfstandigen, studenten, gepensioneerden en andere niet-actieven. Krachtens de richtlijn hebben EU-burgers niet langer een verblijfskaart nodig (een eenvoudige inschrijving bij de bevoegde autoriteiten volstaat als het gastland zulks nodig acht). EU-burgers die vijf jaar ononderbroken in het gastland verblijven, hebben het recht er permanent en zonder verdere voorwaarden te verblijven. Dankzij de goedkeuring van het Haags programma is eind 2004 algemene vooruitgang geboekt bij de ontwikkeling van een gemeenschappelijk beleid ten aanzien van economische migratie voor arbeidsdoeleinden. De Commissie heeft in dit verband in januari 2005 een groenboek over het beheer van de economische migratie goedgekeurd²⁰ en in juni 2005 een openbare hoorzitting georganiseerd om alle betrokken partijen te raadplegen. Als follow-up en op verzoek van de Raad heeft de Commissie in december 2005 een beleidsplan legale migratie goedgekeurd, waarin het thema economische migratie aan bod komt²¹.

3.3. **Betere informatie en meer transparantie over banen**

Met het oog op betere informatie en meer transparantie over banen heeft de Commissie in september 2003 het **EURES Job Mobility Information Portal** opgestart, dat in heel Europa toegang tot vacatures biedt. EURES verbindt de overheidsdiensten voor arbeidsvoorziening in de lidstaten met partners zoals werkgevers en vakbondsorganisaties. Dankzij het portaal hebben werknemers en werkgevers veel gemakkelijker toegang tot praktische informatie over arbeidsmobiliteit. Met meer dan 500 000 unieke bezoekers per maand is EURES een van de meest bezochte websites van de Commissie. Dankzij uitbreidingen van het portaal hadden alle EU-burgers begin 2006 via een gemeenschappelijk IT-platform rechtstreeks toegang tot alle door de overheidsdiensten voor arbeidsvoorziening gepubliceerde vacatures (constant ongeveer 1 miljoen vacatures). Het portaal is verbonden met het PLOTEUS-portaal over leermogelijkheden om de mobiliteit voor leerdoeleinden te vergemakkelijken²².

¹⁹ Richtlijn 2005/71/EG van de Raad van 12 oktober 2005 betreffende een specifieke procedure voor de toelating van onderdanen van derde landen met het oog op wetenschappelijk onderzoek; Aanbeveling van het Europees Parlement en de Raad van 28 september 2005 tot vergemakkelijking van de afgifte van eenvormige visa voor een verblijf van korte duur aan onderzoekers die onderdaan zijn van een derde land en die zich met het oog op wetenschappelijk onderzoek verplaatsen in de Gemeenschap; Aanbeveling van de Raad van 12 oktober 2005 tot vergemakkelijking van de toelating van onderdanen van derde landen met het oog op het verrichten van wetenschappelijk onderzoek in de Europese Gemeenschap, PB L289 van 3.11.2005.

²⁰ Groenboek over het beheer van de economische migratie: een EU-aanpak, Europese Commissie, 11.1.2005, COM(2004) 811 definitief

²¹ COM(2005)669 definitief van 12 december 2005.

²² <http://europa.eu.int/ploteus>

EURES heeft ook links ontwikkeld met andere relevante informatieverstrekkingen, en vooral met ERACAREERS, **het European Researcher's Mobility Portal**²³, dat gunstigere voorwaarden wil scheppen voor de carrièreontwikkeling van onderzoekers in de Europese onderzoeksruimte. Via het portaal kunnen vacatures voor onderzoekers en cv's gratis en direct worden bekendgemaakt. Verder hebben onderzoekers en hun gezinnen sinds 2004 toegang tot een gepersonaliseerde hulpdienst die door **ERA-MORE** – een netwerk van 200 mobiliteitscentra in 32 landen – wordt geëxploiteerd.

Een andere belangrijke ontwikkeling op informatiegebied is het in februari 2005 opgestarte **Your Europe Portal**. Het portaal biedt praktische informatie en kansen aan Europese burgers die in een ander EU-land willen werken of studeren, en aan Europese bedrijven die naar een andere EU-lidstaat willen trekken of er een filiaal willen openen. In maart 2006 werd het portaal 1 286 301 keer bezocht en telde het 189 963 unieke bezoekers.

4. UITDAGINGEN

Eenzijds blijkt uit een algemene evaluatie van het actieplan voor vaardigheden en mobiliteit dat bij de uitvoering van de 25 prioritaire acties de aanzet tot een aantal belangrijke ontwikkelingen is gegeven. Anderzijds zijn nog steeds **veel Europeanen niet op de hoogte of niet overtuigd** van de rechten, voorwaarden en mogelijkheden op het gebied van geografische en beroepsmobiliteit.

Uitgaande van de bovenstaande ontwikkelingen en de verwachte ontwikkelingen tijdens het Europees Jaar van de mobiliteit van werknemers in 2006 zal de Commissie in 2007 nieuwe initiatieven voorbereiden. Uit dit eindverslag blijkt dat er op een aantal gebieden ruimte voor follow-up is.

- Op het gebied van **levenslang leren** moeten meer inspanningen worden geleverd om coherente en omvattende strategieën te ontwikkelen die voor iedereen in scholen, bedrijven, overheden en gezinnen toegankelijk zijn. Werkgelegenheidsrichtsnoer nr. 23 en het in juli 2005 goedgekeurd communautair Lissabonprogramma eisen dat de uitvoering door geschikte stimuleringsmaatregelen en mechanismen voor kostendeling wordt bevorderd. Deze maatregelen beogen het aanpassingsvermogen en de flexibiliteit van de Europese beroepsbevolking te vergroten zodat beter op de veranderingen van de Europese arbeidsmarkt kan worden ingespeeld en meer en betere banen kunnen worden gecreëerd²⁴.
- Inzake **ICT-vaardigheden** is het zaak meer in de belangrijke comparatieve en competitieve voordelen van de EU te investeren en zich bij besprekingen op feiten te baseren. Op grond van de aanbevelingen van het European e-Skills Forum heeft de Commissie eind 2005 de aanzet gegeven tot een aantal concrete acties om een duidelijker beeld van de vraag naar en het aanbod aan e-vaardigheden te geven²⁵, scenario's (2005-2015) te ontwikkelen om beter op de ontwikkeling van de vraag te anticiperen, benchmarkbeleidsmaatregelen en initiatieven ter ondersteuning van e-learning voor

²³ <http://europa.eu.int/eracareers/>

²⁴ Meer informatie over de uitdagingen op het gebied van vaardigheden en mobiliteit in de context van de Lissabonstrategie is te vinden in het jaarlijks voortgangverslag 2006 van de Commissie (COM(2006) 30 definitief (en meer bepaald actie 3.1. "Meer investeren in kennis en innovatie")

²⁵ "The Supply and Demand of e-Skills in Europe", RAND Europe, september 2005

bedrijven te ontwikkelen en samen met het bedrijfsleven en de sociale partners de mogelijke ontwikkeling van een Europees portaal voor ICT-vaardigheden en -carrières te bestuderen.

- Om de algemene doelstelling – een Europese arbeidsmarkt creëren – te verwezenlijken is het zaak meer inspanningen te leveren bij de **bestrijding van juridische, administratieve en culturele obstakels**. De initiatieven op het gebied van sociale zekerheid, de meeneembaarheid van pensioenrechten en de overdraagbaarheid van kwalificaties voor niet-gereguleerde beroepen moeten volledig worden uitgevoerd en – waar nodig – voltooid om een klimaat te scheppen waarin geografische en beroepsmobiliteit als een normaal carrière-onderdeel worden beschouwd. Er moeten ook nieuwe onderzoeksgebieden worden aangeboord: tot de belangrijkste obstakels voor geografische en beroepsmobiliteit in Europa behoren taalvaardigheden, de behoefte aan gepaste opleidingen voorafgaand aan mobiliteit en de moeilijkheden bij het vinden van werk voor partners of echtgenoten van mobiele werknemers. Deze doelstellingen passen in de nieuwe algemene aanpak van het jaarlijks voortgangsverslag 2006 van de Commissie, waarin wordt gepleit voor een nieuw partnerschap tussen de Commissie en de lidstaten om aan de globale uitdagingen van meer en betere banen tegemoet te komen²⁶.
- Ten slotte moet een goed beheerde **economische migratie** beschouwd worden als een belangrijke troef voor de economische en sociale ontwikkeling van Europa en het concurrentievermogen van het Europese bedrijfsleven. In het licht van de verwachte demografische neergang en de daling van de werkgelegenheidsniveaus vormt een beheerde migratie een extra instrument dat van cruciaal belang is om aan de eisen van de arbeidsmarkt te voldoen en een duurzame economische groei te waarborgen.

In overeenstemming met het communautair Lissabonprogramma en de nieuwe werkgelegenheidsrichtsnoeren (2005-2008) lijkt daarom een **meer geïntegreerde benadering van mobiliteit** noodzakelijk om mobiliteit niet alleen te ontwikkelen als een instrument om werkgelegenheid te scheppen maar ook als een middel om de persoonlijke ontwikkeling in het kader van levenslang leren te bevorderen.

²⁶ Mededeling van de Commissie aan de Europese voorjaarsraad "Tijd voor een hogere versnelling Time", COM(2006)30 definitief.