



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 28.2.2001
KOM(2001) 116 endelig

MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL RÅDET

Nye arbejdsmarkeder i EU, der er åbne for alle og giver adgang for alle

INDHOLDSFORTEGNELSE

MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL RÅDET Nye arbejdsmarkeder i EU, der er åbne for alle og giver adgang for alle.....	1
1. Indledning	3
2. Nye arbejdsmarkeder under udvikling i EU: drivkræfter og karakteristika	4
3. Mobilitet og færdigheder i EU	6
4. Barrierer for udviklingen af de nye arbejdsmarkeder i EU	9
4.1. Sociale, arbejdsmarkedsmæssige, kulturelle og sproglige barrierer	9
4.2. Økonomiske barrierer (pensioner, skattesystemer og sociale ydelser, overførsel og optjening af rettigheder, samt lønninger).....	9
4.3. Færdigheder og kvalifikationer	10
4.4. Økonomiske, sociale og arbejdsmarkedsmæssige oplysningers tilgængelighed og gennemsigtighed.....	11
4.5. Nedbrydning af barrierer på det indre marked.....	11
5. De eksisterende politiske rammer	11
6. 2005: Et arbejdsmarked, der er åbent for alle og giver adgang for alle - politiske aktioner til fordel for det nye arbejdsmarked i EU.....	14
6.1. Fase 1: Det første sæt politiske aktiviteter.....	15
6.1.1. Færdighedsbarrierer og afhjælpning af manglende færdigheder	15
6.1.2. Nedbrydning af barriererne for mobilitet	16
6.1.3. Bedre information og gennemsigtighed.....	16
6.2. Fase 2: Arbejdsgruppe på højt niveau for færdigheder og mobilitet og handlingsplanen for 2002	17
7. Konklusioner.....	18

1. INDLEDNING

At åbne nye arbejdsmarkeder i EU og gøre dem mere tilgængelige var et af de ti nøgleområder for en politisk indsats, der var omfattet af Europa-Kommissionens bidrag til Det Europæiske Råds møde i Stockholm i foråret 2001. Kommissionens indlæg har titlen 'Udnyttelse af Den Europæiske Unions potentiale: konsolidering og udbygning af Lissabonstrategien'¹.

Kommissionen agter at fremme en ny strategi, der skal sikre, at de nye arbejdsmarkeder i EU er åbne for alle og giver adgang for alle inden udgangen af 2005. I meddelelsen er der en analyse af drivkræfterne bag og de ændrede karakteristika ved de nye arbejdsmarkeder og af de fordele, som større effektivitet og åbenhed ville medføre. Endvidere skitseres nuværende politiske initiativer, der skal sikre den frie bevægelighed for personer og øge færdighedsniveauet og mulighederne for at overføre færdigheder fra et land til et andet. I meddelelsen beskrives andre vigtige politiske skridt, der skal tages for at imødekomme de nye udfordringer og muligheder i EU, idet der fokuseres på mobilitet i det eksisterende EU. Hensigten med meddelelsen er således at sikre, at alle borgere og ikke kun nogle få udvalgte kan udnytte mulighederne for mobilitet. Specielt er der nævnt en række nøgleopgaver, som skal behandles i den nye arbejdsgruppe på højt niveau for færdigheder og mobilitet, som Kommissionen foreslår oprettet i sin meddelelse til Det Europæiske Råds møde i Stockholm.

I meddelelsen tages der fat på spørgsmålet om, hvordan det bedst sikres, at de forskellige arbejdsmarkeder, som tilsammen udgør EU's arbejdsmarked, er åbne for alle og giver adgang til alle internt i EU, når følgende tages i betragtning:

- Presset fra stadig mere integrerede europæiske virksomheder og fra mobile arbejdstagere for, at der findes enklere løsninger på deres mobilitets- og ansættelsesbehov på alle EU's arbejdsmarkeder. Dette er særligt presserende set i lyset af den fortsatte styrkelse af den europæiske økonomi og set i sammenhæng med, at det indre marked og indførelsen af euroen bevirker, at mange brancher og industrier integreres i stadig højere grad.
- Betydningen af, at der overalt i Europa foregår vidtrækkende strukturelle ændringer, der er forårsaget af globaliseringen, teknologien, demografiske forhold og de sociale forventninger. Disse aspekter afslører de konstant skiftende og almindeligt erkendte behov for færdigheder, især efter fremkomsten af videnssamfundet og den nye økonomi, der kræver en høj produktivitet. Det rejser også spørgsmålet om mobilitet og manglende færdigheder i mere velstående regioner.
- Den udfordring, der består i at sikre større konvergens og flere muligheder i alle EU's regioner på baggrund af økonomiske og sociale forandringer og integration. Dette er vigtigt set i lyset af EU's forholdsvis langsomme tempo med at fremme samhørigheden, for så vidt angår beskæftigelsesniveauet og følgerne af yderligere EU-udvidelser².

Der er behov for et omfattende initiativ til en EU-politik for:

¹ Kommissionens meddelelse af 7. februar 2001 om 'Udnyttelse af Den Europæiske Unions potentiale: konsolidering og udbygning af Lissabonstrategien'.

² Denne meddelelse er på ingen måde en bedømmelse af, hvilken holdning der bør indtages under tiltrædelsesforhandlingerne med ansøgerlandene om arbejdskraftens frie bevægelighed.

- nedbrydning af de sidste store barrierer for udviklingen af arbejdsmarkedene i EU
- sikring af, at de nye arbejdsmarkeder i EU er attraktive, effektive, åbne for alle og giver adgang for alle
- sikring af, at den potentielle arbejdsstyrke i EU udvikles og udnyttes effektivt, og især at udbudet af færdigheder tilpasses effektivt til efterspørgslen, og at den potentielle arbejdsstyrkes færdigheder udvikles gennem livslang uddannelse. Optimering af det indre markeds potentiale ved at sikre en harmonisk balance mellem integrationen af produkt- og kapitalmarkederne og et moderne og højt kvalificeret arbejdsmarked i EU.

2. NYE ARBEJDSMARKEDER UNDER UDVIKLING I EU: DRIVKRÆFTER OG KARAKTERISTIKA

Retten til og muligheden for at bo og arbejde i forskellige EU-medlemsstater er nedfældet i Rom-traktaten og afspejler EU-borgernes store politiske forhåbninger. Antallet af personer, der rent faktisk flytter mellem medlemsstaterne, har dog generelt ikke levet op til disse forhåbninger gennem det meste af EU's historie.

I slutspurten til oprettelsen af det indre marked i 1992 for mere end ti år siden viste undersøgelser, at næsten 80% af EU's befolkning anså muligheden for at arbejde i udlandet i en del af sin karriere for at være en fordel.

Når man ser på de paneuropæiske arbejdsmarkeder, er det vigtigt at erkende, at disse blot udgør en del af en række forskellige arbejdsmarkeder. Nogle beskrives bedst geografisk, f.eks. som europæiske, nationale, regionale eller lokale arbejdsmarkeder. Andre opfattes mere relevant som afgrænset til bestemte beskæftigelsesgrupper eller som færdighedsbaserede arbejdsmarkeder, men de fleste overlapper hinanden i større eller mindre grad.

Når der gennem tiderne har fundet større folkevandringer sted i Europa, var der ganske særlige grunde hertil, f.eks. at manuelle arbejdstagere, både faglærte og ufaglærte, flyttede fra landdistrikterne i syd til industriområderne i nord, især til stål- og mineregionerne.

De nye arbejdsmarkeder, der er under udvikling i EU, har også geografiske og beskæftigelsesmæssige dimensioner. Drivkræfterne bag de nye arbejdsmarkeder er imidlertid nogle helt andre, nemlig globaliseringen, de teknologiske, sociale, arbejdsmarkeds- og demografiske forandringer, selve integrationsprocessen i EU, herunder indførelsen af euroen, og den større vægt, som servicesektoren har fået. Disse drivkræfter påvirker ikke kun arbejdskraftens mobilitet, men også behovet for færdigheder og nødvendigheden af, at der findes færdigheder på alle niveauer, også på basis- og mellemniveau.

Flere medlemsstater står desuden over for et problem med manglende færdigheder inden for en lang række sektorer og beskæftigelsesområder og på forskellige niveauer, hvilket truer med at bremse EU's evne til at optimere vækst og jobskabelse. At skabe uddannelser, som der er behov for i videnssamfundet, er afgørende for, at manglen på færdigheder kan afhjælpes. En større indsats på EU-plan inden for forskning og teknologisk udvikling kræver, at der sker en stigning i antallet af forskere, og at de får større mobilitet. Målene for almen uddannelse og erhvervsuddannelse skal omdefineres for at understøtte den enkelte med de grundlæggende færdigheder og kvalifikationer, som der er brug for på arbejdsmarkedet. Endvidere må den enkelte i betragtning af de hurtige teknologiske forandringer have almen og vedvarende adgang til livslang uddannelse for at kunne opdatere sine færdigheder eller gå i gang med en

ny karriere. I denne forbindelse ser det ud til, at EU-statsborgernes mobilitet antager fire hovedformer: midlertidig migration (ofte knyttet til bestemte ansættelseskontrakter), mobilitet inden for multinationale selskaber (hvilket kan medføre et nomadiliv gennem hele arbejdskarrieren, men også mulighed for regelmæssige og kortvarige udstationeringer), mobilitet mellem erhvervsliv og højere læreinstalter, samt forskellige former for grænsependling.

De arbejdsmarkeder, der udvikler sig hurtigst, skal findes i højteknologiske og vækstprægede industrier og servicefag og blandt multinationale selskaber. De berørte arbejdstagere er som regel yngre og veluddannede. Men i takt med, at EU's befolkning bliver ældre, falder antallet af unge uddannede personer, hvoraf mange har opdaterede færdigheder. Derfor vil manglen på færdigheder fortsat vokse, medmindre der indføres politiske foranstaltninger til at sikre, at alle unge besidder de kvalifikationer og færdigheder, som arbejdsmarkedet har brug for, og at de voksne får mulighed for at opdatere deres.

Gennem den politik, der føres, må det også sikres, at arbejdsmarkederne i EU er attraktive og effektive. I 1990'erne steg antallet af højt kvalificerede videnskabsfolk og ingeniører fra EU, der fik arbejde i USA, og tallet var oppe på 83 000 i 1997. Udvandringen af højt kvalificerede personer gjaldt hovedsageligt folk i midten af deres karriere (35% var i aldersgruppen 35-44). Drivkræfterne bag og karakteristika ved både beskæftigelsesmæssig og geografisk mobilitet er altså under forandring. For 20-30 år siden foregik strukturskiftet i EU's økonomi dels fra landbruget til industrien, dels fra landdistrikterne til industri- og byområderne. De nye tiltrækningspoler er nu som oftest byerne. Mange af vigtigste beskæftigelsesmuligheder, der ansporer til at flytte, findes i servicesektoren (og kræver færdigheder på mellemniveau og på højt niveau) eller inden for produktionsfag, der kræver højt kvalificeret personale, forskning og teknologisk udvikling.

Arbejdspladsernes nye placering, de nye behov for færdigheder og industriens og servicesektorens ændrede konkurrenceevne skyldes også de ændrede produktionsprocesser og markeder, hvor masseproduktion eksisterer side om side med højt specialiserede produkter og tjenesteydelser med en høj værditilvækst.

I sektorer, hvor de paneuropæiske markeder for arbejdskraft kan være relativt små, er der et stærkt pres for at gå sammen i grupper for at skabe 'stordriftsøkonomi' og eksternalitetsfordele. Således har medierelaterede erhverv en tendens til at gruppere sig på et afgrænset antal steder i medlemsstaterne, og finansinstitutter er i stigende grad grupperet stadig færre steder i Europa. På denne baggrund kan virtuel mobilitet bruges som et redskab til at reducere denne tendens til gruppering.

Resultatet er, at der opstår et meget mere komplekst mønster af migrationsstrømme mellem forskellige byer og industriområder eller servicecentre med skiftende geografiske midtpunkter for konkurrenceevnen, og at der dannes forskellige industrigrupperinger.

Betydningen af de nye arbejdsmarkeder i EU bør imidlertid ikke kun måles ud fra arbejdskraftens frie bevægelighed.

Skabelsen af flere reelle arbejdsmarkeder i EU, som vil bevirke en nedbrydning af barriererne, reducere udgifterne til tilpasning og nedbringe den dårlige afpasning af udbudet af færdigheder med efterspørgslen, vil også øge arbejdsmarkedernes effektivitet samlet set. Det ville faktisk formindske presset for at flytte for dem, der ikke ønsker at flytte, samtidig med at der skabes reelle muligheder for dem, der gerne vil være mobile.

Denne bredere konkurrences indvirkning på de nationale, regionale og lokale markeder svarer til den virkning, som den kommercielle konkurrence har, og som medfører, at alle virksomheder i alle lande omjusterer deres produktion til de nye mønstre for og balancen i udbud og efterspørgsel. Jo mere job og færdigheder på lokalt, regionalt og nationalt plan udvikler sig for at udfylde og afspejle de nye muligheder, der skabes gennem udviklingen af paneuropæiske jobmarkeder, jo mindre pres vil der være for at øge den fysiske omplacering af folk.

Denne EU-dækkende proces vil i kombination med fordelene ved de progressive interne reformer, som finder sted på de nationale arbejdsmarkeder som led i den europæiske beskæftigelsesstrategi (gennem de nationale handlingsprogrammer), der omfatter en ny retningslinje for mobilitet og en tværfaglig målsætning vedrørende livslang uddannelse, medvirke til at øge den europæiske arbejdsstyrkes kvalifikationer og styrke den europæiske økonomis tilpasningsevne, der er to af de søjler, som en voksende produktivitet og fremtidige forbedringer af levestandarden i EU hviler på. Det kræver, at potentialet i den europæiske beskæftigelsesstrategi udnyttes fuldt ud.

3. MOBILITET OG FÆRDIGHEDER I EU

Mobiliteten i EU er lav. I regionerne og i medlemsstaterne er den lavere end i de enkelte forbundsstater i USA. I EU er den tværnationale mobilitet meget lavere end internt i de enkelte medlemsstater.

Denne lave mobilitet afspejler, at der fortsat findes forskellige barrierer og vanskeligheder. Samtidig fører et pres fra forskellige sider til et krav om større og lettere mobilitet. Dette pres fører også til, at den mobilitet, der ses i EU, ændrer karakteristika og art.

Lidt over 5%³ af den fastboende befolkning i EU er ikke statsborgere i det land, hvor de har fast bopæl. Kun en tredjedel af dem er imidlertid EU-statsborgere. Det vil sige, at færre end 2% af EU-statsborgerne har fast bopæl i en anden EU-medlemsstat (skønt dette tal kan være en undervurdering af den bevægelighed, der finder sted over en vis periode, for så vidt som de, der flytter, også skifter nationalitet). Resten er tredjelandsstatsborgere, der ikke har ret til fri bevægelighed.

På årsbasis anslås den samlede migration i EU⁴ til at udgøre ca. 0,75% af den fastboende befolkning. Heraf er omkring 25% hjemvendte statsborgere, og 20% er statsborgere i andre EU-medlemsstater.

Det betyder, at mobiliteten på årsbasis for EU-statsborgere internt i EU er mindre end 0,4% af den fastboende befolkning eller ca. 1,5 mio. mennesker. De tilsvarende tal for USA er ca. seks gange højere, selv om de to systemer ikke direkte kan sammenlignes, hverken med hensyn til til migrationsstrømme eller med hensyn til årsagerne til migrationen, men visse data viser, at mobiliteten er højere i USA. I 1998 omfattede migrationen mellem forbundsstaterne i USA ca. 2,4% af befolkningen⁵.

³ Beskæftigelsen i Europa 1997.

⁴ Ibid.

⁵ An overview of Labor Mobility in the United States, Francis W Horvath Jr., US Bureau of Labor Statistics – et ikke offentliggjort indlæg på en fælles EU/USA-workshop.

Over en tiårig periode betyder det, at mobiliteten på tværs af staterne i USA svarer til en fjerdedel af befolkningen. Med den nuværende tendens ville det samme tal for EU kun være på 4% af befolkningen.

Data for de enkelte EU-medlemsstater er begrænsede, men der er helt klart tale om betydelige forskelle. Migrationen i Danmark og Tyskland er f.eks. på mere end 1,2% på årsbasis, mens de laveste tal ses i Frankrig, Spanien og Grækenland (under 0,2%)⁶.

Sådanne forskelle afspejles ligeledes i mobiliteten mellem regionerne i de enkelte medlemsstater, hvor tallene er 0,6% for Spanien, 1,2% for Tyskland og 1,6% for Det Forenede Kongerige. I USA ligger mobiliteten mellem amterne i en forbundsstat på ca. 3% om året. Den forholdsvis lave mobilitet i EU-medlemsstaterne udgør også en hindring for den økonomiske aktivitet.

Grænsependling er et voksende fænomen i EU. For øjeblikket krydser omkring 600 000 personer årligt en national grænse for at komme på arbejde, heraf halvdelen mellem EU-medlemsstaterne og halvdelen mellem EU og et tredjeland.

De nye drivkræfter for mobiliteten viser sig også i mobilitetens ændrede karakter. Migration forventes⁷ at blive stadig mere 'selektiv' over de næste 5-10 år.

Selektiviteten karakteriseres ved en øget tendens til 'midlertidig migration' (kortvarige ophold i et andet land), mobilitet inden for multinationale selskaber (med international og europæisk forvaltning af selskabets menneskelige ressourcer), mobilitet mellem erhvervsliv og højere læreanstalter, samt øget grænsependling (med mønstre som f.eks. 'weekend-pendling' der gør det stadig vanskeligere at skelne mellem pendling og migration).

Disse mønstre for selektiv migration er mest udtalte blandt højt kvalificeret arbejdskraft og i højteknologi- og vækstindustrier, herunder servicesektoren. Mønstrene ligger i betydeligt omfang på linje med de beskæftigelsestendenser, der blev observeret på de nationale arbejdsmarkeder i anden halvdel af 1990'erne, hvor den hurtigste vækst i beskæftigelsen gjaldt 'højt uddannede' (ledere, faguddannede og teknikere), mere end tre gange hurtigere end den gennemsnitlige vækst i beskæftigelsen. Det følger heraf, at væksten i beskæftigelsen for de lavest uddannede, som er stærkt overrepræsenterede blandt de arbejdsløse, har ligget et godt stykke under gennemsnittet.

Endnu et kendetegn ved mobiliteten i EU er, at størstedelen af migranterne tilhører de yngre aldersgrupper. De skal hovedsageligt findes i gruppen af 16-30-årige og navnlig i aldersgruppen 21-25. Mobiliteten i USA er også et ungdomsfænomen, dog ikke så udtalt i den nedre del af skalaen. Mobiliteten i USA er højest i gruppen af 20-34-årige.

Denne udvikling understreger det presserende behov for at fokusere på at fremme såvel den geografiske som den beskæftigelsesmæssige mobilitet for alle, også for dem, der ikke er så højt kvalificerede. De nye arbejdsmarkeder i EU byder på nye valg og muligheder for den enkelte og medvirker også til at sikre, at de europæiske arbejdsmarkeder er økonomisk effektive i deres grundlæggende funktion, nemlig at skabe balance mellem udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft. En dårlig tilpasning af udbudet af arbejdskraft med efterspørgslen har tidligere jævnlige givet anledning til bekymring og er allerede nu ved at

⁶ Beskæftigelsen i Europa 1997.

⁷ Rapport om migrationstendenser i EU ("Migration trends in Europe") udarbejdet for GD EMPL (Eures) af MKW Wirtschaftsforschungs GmbH, Empirica Delasasse og EconomiX, juli 2000.

bevirke, at markederne for varer og tjenesteydelser, og i bredere forstand det indre markeds evne til at optimere væksten og skabe arbejdspladser, bliver mindre velfungerende og udvikles langsommere.

I dag har kombinationen af et optimistisk makroøkonomisk miljø og en stærk økonomisk vækst sammen med vedvarende dybtgående strukturændringer inden for økonomien ført til, at der er opstået en situation, hvor der i en række sektorer og brancher mangler personer med de rette færdigheder, og det gælder især inden for informations- og kommunikationsteknologi (IKT), men også f.eks. bygge- og anlægssektoren, sundhedssektoren og turisterhvervene.

Antallet af IKT-job i EU forudses at vokse fra de nuværende 10 mio. til omkring 13 mio. i 2003. Selv om det ikke altid er helt klart, hvordan man bedst skal beskrive den situation, hvor der mangler personer med de rette færdigheder, eller hvordan en sådan situation afhjælpes, vurderes det i visse undersøgelser, at manglen i EU er tæt på 1 mio. personer⁸. For at sikre, at der i fremtiden er nok IKT-specialister, kræves der en større indsats for at øge uddannelserne og forskningen på dette område.

Faglærte arbejdstagere er afgørende for at sikre økonomisk og social fremgang. EU bør investere mere i udvikling af færdigheder og efteruddannelse, også for højt kvalificerede specialister. De fleste medlemsstater er først netop begyndt at udvikle omfattende og sammenhængende strategier for livslang uddannelse. Der er ikke gjort tilstrækkelige fremskridt med hensyn til at opstille nationale mål for livslang uddannelse, sådan som de er beskrevet i retningslinjerne for beskæftigelsen. Skal EU kunne tage udfordringerne fra vidensamfundet op, bliver det nødvendigt i betydelig grad at øge den andel af den voksne befolkning, der deltager i efter- og erhvervsuddannelse, fra de skønsmæssigt nuværende 10%. Dette tal skal fordobles inden 2005 for at nå samme niveau som i USA. Ikke desto mindre viser erfaringerne fra USA, at vidensamfundet skaber arbejdspladser i en række forskellige sektorer og på flere færdighedsniveauer. I strategierne for almen uddannelse, erhvervsuddannelse og livslang uddannelse skal der også tages højde for behovene for færdigheder hos de personer, der ikke måtte være i stand til at deltage i traditionel efter- og erhvervsuddannelse.

Det er også nødvendigt at spørge, hvordan man i højere grad kan forudse, hvilke færdigheder der bliver behov for, således at man i de almene uddannelser og erhvervsuddannelserne kan reagere proaktivt på hurtigt skiftende vilkår på arbejdsmarkedet. Hvis f.eks. biovidenskab er fremtidens vækstsektor, er det nødvendigt at uddanne et tilstrækkeligt antal personer nu for at undgå flaskehalse i uddannelsessystemerne senere.

Som ovennævnte data og tendenser viser, vil den nye mobilitet også tage form af en tovejsmobilitet mellem forskellige industri- og servicecentre. Som eksempel herpå kan nævnes Irland, en medlemsstat der for øjeblikket har et højt mobilitetsniveau. Det skønnes, at Irland gennem de næste seks år frem til 2006 kan forvente at modtage et godt stykke over 300 000 immigranter, der skal besætte omkring 75% af de ledige stillinger, herunder job, der er blevet ledige som følge af, at over 100 000 personer er emigreret fra landet⁹.

⁸ Undersøgelse foretaget af International Data Corporation, 2000

⁹ Rapport om indvandrerpolitikken fra en irsk gruppe bestående af flere ministerier og instanser, 2000 (omtalt i Irish Times, 24/1/2001).

4. BARRIERER FOR UDVIKLINGEN AF DE NYE ARBEJDSMARKEDER I EU

Der er stadig en betydelig række barrierer tilbage, der forhindrer arbejdstagernes mobilitet på det indre marked og dermed, at de nye arbejdsmarkeder i EU kan udvikles effektivt og hurtigt.

Traditionelt har det altid heddet, at EU, på grund af de mange forskellige sprog, ikke kan forventes at have en større mobilitet.

Men gennem undersøgelser og andet materiale¹⁰ er det blevet påvist, at der findes en lang række andre barrierer end den sproglige, som forhindrer mobiliteten i EU, men som kan nedbrydes.

Disse barrierer kan grupperes som følger:

4.1. Sociale, arbejdsmarkeds-mæssige, kulturelle og sproglige barrierer

Sprogbarriererne vil stadig eksistere, også selv om de aftager i betydning i takt med, at sprogfærdighederne bliver bedre (især i de yngre generationer), og at man på arbejdspladserne i stigende grad arbejder med to sprog (sædvanligvis engelsk og det nationale sprog). Derimod bliver andre barrierer stadig større.

Ofte angår mobilitet ikke kun en enkelt person, men en hel familie, som hyppigt må overvinde betydelige vanskeligheder, når de overvejer at flytte. Arbejder begge ægtefæller, såkaldte 'dobbeltkarrierefamilier', skal de begge kunne finde passende arbejde det nye sted, og her kan barriererne variere alt efter jobtype og færdigheder, især hvis adgangen til visse erhverv er belagt med restriktioner. Boliger og boliginformation er en barriere både i og mellem landene. I nogle medlemsstater betyder et stramt boligmarked, som skyldes høje skatter på ejendomshandler og de offentlige myndigheders ret til at udstede eller afslå byggetilladelser, en begrænsning af arbejdskraftens mobilitet. At flytte børn mellem forskellige uddannelsessystemer kræver både god og pålidelig information og tilstrækkelig åbenhed og fleksibilitet mellem systemerne, sådan at mobiliteten ikke skader deres fremtidsmuligheder.

4.2. Økonomiske barrierer (pensioner, skattesystemer og sociale ydelser, overførsel og optjening af rettigheder, samt lønninger)

Skattesystemerne og systemerne for sociale ydelser behøver ikke at være hverken integrerede eller harmoniserede for at sikre en effektiv mobilitet, men de skal være forenelige og godt koordinerede. Komplekse systemer, manglende forenelighed og gennemsigtighed kan skabe både administrative problemer og økonomiske bekymringer og omkostninger, som bliver en forhindring for mobiliteten. I de fleste medlemsstater er der stadig et stort spillerum for en gennemgang af systemerne for arbejdsløshedsunderstøttelse, således at disse systemer giver en effektiv arbejdsløshedsforsikring uden unødigt at formindske incitamentet til at søge arbejde.

I mange tilfælde kan arbejdstagere og/eller arbejdsgivere ikke få skattefradrag for pensionsbidrag, der er indbetalt til pensionsinstitutter i en anden medlemsstat, hvorimod de ville have været fradragsberettigede, hvis de var indbetalt til hjemlige institutter. Det er en

¹⁰ "Obstacles to cross-border mobility within the EU; the role of EURES", 2000.

hindring for arbejdskraftens mobilitet og afskærer arbejdsgivere, der er etablerede i flere EU-medlemsstater, fra at centralisere deres pensionsordninger.

De manglende muligheder for at overføre tillægspensioner og private pensioner eller vanskelighederne med blot at optjene den økonomiske værdi af erhvervede pensionsrettigheder og sygesikringsfordele skaber ligeledes både administrative og økonomiske barrierer for såvel arbejdstagerne som virksomhederne.

I flere medlemsstater hænger lønudviklingens manglende evne til at afspejle den lokale produktivitet og arbejdsmarkedsforholdene sammen med mobilitetsspørgsmålene. Den heraf følgende høje regionale arbejdsløshed kan anspre ledige til at flytte (selvom de ikke altid har råd til det - flytteudgifter er også en barriere for beskæftigede), da virksomhederne ikke har stor lyst til at slå sig ned i områder, hvor lønningerne er høje i forhold til produktiviteten. På den anden side er det også sandsynligt, at højtuddannede arbejdstagere finder bedre muligheder i andre regioner. At der ikke er etableret fleksible lønninger inden for den højere uddannelse er en medvirkende faktor i den brain drain, der foregår væk fra hjemlandet.

4.3. Færdigheder og kvalifikationer

Skævhederne med hensyn til anerkendelse af faglige og akademiske kvalifikationer og erhvervserfaring fra en anden medlemsstat er en særlig hindring for folk, der arbejder i EU. Det gælder også for kvalifikationer, der er opnået uden for EU. Garantier, der er begrænset til de generelle principper, utilstrækkelig fleksibilitet i midlertidige tjenesteydelser, manglende gennemsigtighed og somme tider langvarige procedurer for anerkendelse af faglige færdigheder betyder, at processen virker nedbrydende og i praksis kan blokere eller forsinke den frie bevægelighed.

Det er nødvendigt at finde metoder til at udvide mulighederne for en mere automatisk anerkendelse inden for de eksisterende systemer. Samtidig kan reglerne for det generelle system og direktiver for individuelle erhverv konsolideres, og der kan opstilles en mere fleksibel og overordnet ramme for EU's udvidelse.

Det er heller ikke længere nok med de nuværende generelle regler, der garanterer faglig anerkendelse baseret på en minimal koordination af de almene uddannelser og erhvervsuddannelserne. Der er behov for metoder, der kan sikre en større grad af tilpasning til nutidens hurtigere udvikling i et mere teknologisk og i stigende grad arbejdsmiljøbevidst miljø. Større fleksibilitet kan føre til en mere udbredt og automatisk anerkendelse.

Hvad angår de ikke-regulerede erhverv, hvor der ikke findes nogen lovgivningsmæssige barrierer, er der dog stadig praktiske forhindringer. De skal kortlægges og fjernes i henhold til en stram tidsplan. En af disse forhindringer er problemet med at overføre erhvervserfaring fra en medlemsstat til en anden. I dette tilfælde må man sørge for yderligere at fremme kvalifikationernes gennemsigtighed.

Fordi behovet for færdigheder ændres i et stadig voksende tempo, bliver det samtidig nødvendigt at udvikle effektive og fleksible metoder til at anerkende færdigheder, som er erhvervet uden for de formelle uddannelsessystemer, dvs. på arbejdspladsen, hjemme og i fritiden, og også færdigheder på basis- og mellemniveau. Foranstaltningerne skal være altomfattende og resultere i, at nedbrydningen af barriererne kommer alle til gode.

4.4. Økonomiske, sociale og arbejdsmarkedsmæssige oplysningers tilgængelighed og gennemsigtighed

Informationsbarriererne er udbredte og omfattende. De består af følgende elementer: utilstrækkelig information om arbejdsmarkedene i EU og arbejdspladspotentialet (for både jobsøgende og arbejdsgivere), ugenomsigtige sammenligninger af løn og arbejdsvilkår (en situation, der vil blive afhjulpet, når de nationale valutaer i 2002 udskiftes fuldstændigt med euroen), manglende information om færdigheder og uddannelsesmuligheder, problemer med at få information om lovfæstede rettigheder samt vanskeligheder med at finde udførlig og tilgængelig information om vigtige områder, der ikke har med arbejdet at gøre (boliger, skoler osv.).

4.5. Nedbrydning af barrierer på det indre marked

Der er også andre indirekte og knap så tydelige barrierer for mobiliteten og den frie bevægelighed, som skyldes barrierer og opsplitning på markederne for produkter og tjenesteydelser. De eksisterende barrierer modvirker nyskabelser, formindsker forbrugernes valgmuligheder og bremser for den samlede økonomiske vækst. Det koster arbejdspladser. Det indre marked for tjenesteydelser er stadig opsplittet. Alligevel tegner det sig for to tredjedele af den samlede beskæftigelse og for al ny vækst i beskæftigelsen. Da mange tjenesteydelser nu med de teknologiske fremskridt kan tilbydes som teletjenesteydelser, er denne opsplitning årsag til forvriddinger og kan indirekte føre til, at arbejdspladserne flyttes uden for EU, eller at der internt i EU udføres sort arbejde.

5. DE EKSISTERENDE POLITISKE RAMMER

I Amsterdam-traktatens afsnit om beskæftigelse pålægges det medlemsstaterne, at de fremmer en veluddannet og smidig arbejdsstyrke. Med henblik på at gennemføre denne forpligtelse er der i den europæiske beskæftigelsesstrategi fastsat bestemmelser om rammerne for en EU-dækkende reform af arbejdsmarkedene. Denne reform skal sikre, at der skabes flere og bedre arbejdspladser, at manglen på arbejdskraft afhjælpes, at folk får de rette færdigheder, og at alle har adgang til arbejdsverdenen.

EU har haft held til at opnå en stor økonomisk vækst i de senere år, og fordelene for det indre marked kan der ikke herske tvivl om. Det er af afgørende betydning, at der udvikles moderne arbejdsmarkeder i EU med højt kvalificeret arbejdskraft, hvis EU skal optimere det indre markeds fordele og potentiale. Nedbrydning af barriererne og modernisering af arbejdsmarkedene skal være et supplement til og ske samtidig med produkt-, tjenesteydelses- og kapitalmarkedernes integration. Nedbrydning af barriererne og modernisering af alle disse markeder er afgørende, hvis man vil nå målet om fuld beskæftigelse i et dynamisk og konkurrencedygtigt vidensamfund og det indre markeds fortsatte vækst.

Det fastsættes ligeledes i traktaten, at den frie bevægelighed for arbejdstagere, der er statsborgere i en medlemsstat, er en almindelig og grundlæggende rettighed.

Mere specifikt har arbejdstagere ret til at tage arbejde i en hvilken som helst anden medlemsstat med visse undtagelser (det gælder især i den offentlige sektor), der dog er blevet indskrænket i væsentlig grad.

Såkaldte vandrende arbejdstagere er garanteret behandling på lige fod med arbejdstagere i værtslandet. Der er oprettet et fællesskabssystem, der har til formål at sikre, at personer, der

bevæger sig internt i EU, ikke er ugunstigt stillede med hensyn til deres socialsikringsrettigheder.

Traktaten sikrer også friheden til at etablere sig, herunder retten til at starte som selvstændig erhvervsudøver og at oprette og drive virksomheder i en anden medlemsstat.

Det bestemmes i Amsterdam-traktaten, at Rådet senest i 2004 skal vedtage foranstaltninger til definition af de rettigheder og betingelser, hvorefter tredjelandstatsborgere, som har lovligt ophold i en medlemsstat, kan bosætte sig i en anden medlemsstat¹¹.

Med henblik på at fremme udøvelsen af traktatens rettigheder har man vedtaget en række forordninger og direktiver, der har til formål at garantere retten til geografisk og beskæftigelsesmæssig mobilitet og at sikre den sociale og arbejdsmarkedsmæssige integration i værtslandet for arbejdstagere og medlemmer af disses familier.

De eksisterende rettigheder til fri bevægelighed er imidlertid generelt utilstrækkelige. For at kvalificerede personer kan opnå reel fri bevægelighed på regulerede områder, skal deres kvalifikationer anerkendes af andre medlemsstater. I starten søgte EU at fastlægge minimumsstandarder for almen uddannelse og erhvervsuddannelse som et grundlag for automatisk anerkendelse af eksamensbeviser. I slutningen af 1980'erne havde dette udviklet sig til en betinget anerkendelse, der afhang af en blanding af almen uddannelse, erhvervsuddannelse og faglige strukturer eller organer. Dette system er blevet udviklet gennem årene og vil inden længe være altomfattende. Det bliver nu nødvendigt at gå i gang med at rationalisere og konsolidere det, man allerede har opnået, og lægge vægt på øget fleksibilitet for at optimere det samlede systems potentiale. De forhold, der skal tages op til behandling, er de meget besværlige høringsprocedurer, det øgede administrative samarbejde, en større gennemsigtighed og tilgængelighed, forbedringen af vilkårene for midlertidig ydelse af tjenester samt mere specifikke og effektive garantier for kvalitetsstandarder og automatisk anerkendelse.

Som et svar på fortsatte juridiske vanskeligheder og forhindringer på beskæftigelsesområdet fremlagde Kommissionen i slutningen af 1997 en handlingsplan¹², der indeholdt en række forslag om at gøre det lettere og mere attraktivt for arbejdstagere, jobsøgende og praktikanter at udøve deres ret til fri bevægelighed. Arbejdet udført af ekspertpanelet vedrørende den frie bevægelighed for personer var et væsentligt bidrag til handlingsplanen¹³.

Med hensyn til koordination af socialsikring blev der også fremsat forslag, der gik ud på at give jobsøgende flere muligheder for at søge arbejde i en anden medlemsstat uden at miste retten til arbejdsløshedsunderstøttelse, at udvide koordinationssystemet til tredjelandstatsborgere og at forenkle det.

Begge forslag afventer stadig behandling i Rådet og Europa-Parlamentet, og der kræves en større indsats for at få disse forslag vedtaget.

Kommissionen fremsatte i øvrigt i slutningen af 2000 et forslag om harmonisering af reglerne for bidragsfinansierede pensionsordninger. Jo før dette forslag vedtages, jo større mulighed bliver der for mobilitet.

¹¹ Artikel 63, stk. 4.

¹² KOM(1997) 586 af 12.11.1997.

¹³ Rapport fra ekspertpanelet ledet af Simone Veil, forelagt for Kommissionen den 18. marts 1997.

Endvidere skulle Rådets godkendelse af to foreslåede direktiver om udstationering af tredjelandsstatsborgere fra serviceudbydere i EU give ekstra garantier for den frie bevægelighed. Godkendelsen forventes i 2002.

På mødet i Lissabon opfordrede Det Europæiske Råd til, at der blev taget passende skridt til at fjerne forhindringerne for forskeres mobilitet. Kommissionen har derfor nedsat en ekspertgruppe på højt plan for forbedring af forskeres mobilitet. Kommissionen har også i væsentligt omfang gennem rammeprogrammet 2002-2006 øget forskernes incitament til at udnytte mulighederne for mobilitet.

Kommissionen har desuden stillet forslag om en henstilling fra Rådet og Europa-Parlamentet om mobilitet for studerende, personer under erhvervsuddannelse, unge volontører samt lærere og undervisere, der forventes godkendt i maj 2001. Derudover tiltrådte Det Europæiske Råd i Nice en handlingsplan for mobilitet, der indeholder en række foranstaltninger, der skal iværksættes på EU-plan og ikke mindst i medlemsstaterne.

Med henblik på at tage fat på de resterende problemer i forbindelse med arbejdstagernes frie bevægelighed, specielt i den offentlige sektor, vil Kommissionen endvidere udsende en meddelelse i 2002.

Sideløbende med arbejdet med at gøre de rettigheder, der omhandles i traktaten, til en realitet i dagliglivet har EU søgt at øge gennemsigtigheden på arbejdsmarkedene, især gennem oprettelsen af Eures-netværket, der støtter vandrende arbejdstagere med information og rådgivning gennem de offentlige arbejdsformidlinger, og af en EU-dækkende jobannonceservice og for kort tid siden en online CV-service. Denne service vil blive styrket, når den får et nyt retsgrundlag inden udgangen af 2002¹⁴.

Der er iværksat en række initiativer med henblik på at forbedre gennemsigtigheden for erhvervs kvalifikationer og -færdigheder. Det drejer sig om uddannelsesinstrumentet Europass, udstedelse af et *supplerende certifikat* i et EU-format, der beskriver de opnåede kvalifikationer, etableringen af *nationale referencecentre* med ansvar for at give oplysninger om nationale erhvervs kvalifikationer og det almindelige EU-format for CV'er.

Hensigten med at etablere et europæisk område for højere uddannelse inden 2010¹⁵ og et europæisk forskerområde er at gøre mobiliteten og beskæftigelsesmulighederne lettere for borgerne i EU og at øge EU's konkurrenceevne. Selv om der nu findes adskillige fællesskabsinstrumenter til at lette arbejdskraftens mobilitet og fremme et reelt arbejdsmarked i EU, hører mange af de vigtigste politikker for udvikling af færdigheder og arbejdskraftens mobilitet stadig under medlemsstaternes kompetence. I den forbindelse spiller eksisterende instrumenter til koordinering af politikken på fællesskabsniveau allerede en vigtig rolle. Medlemsstaterne opfordres i både retningslinjerne for beskæftigelsen for 2001 og i de brede økonomiske og politiske retningslinjer for 2000 til at forbedre arbejdskraftens mobilitet og til at fremme adgangen til arbejdsmarkedsuddannelser, -kurser og livslang uddannelse.

Som en videreudvikling af Det Europæiske Råds konklusioner fra Lissabon og initiativet 'eLearning – Overvejelser om fremtidens uddannelse' agter Kommissionen at vedtage en handlingsplan for elearning i marts 2001 for at mobilisere alle relevante fællesskabsprogrammer og -instrumenter til at sætte skub i gennemførelsen af elearning-

¹⁴ Kommissionens social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden for 2000-2005 - 28.06.2000.

¹⁵ Som planlagt ifølge uddannelsesministrene fra 29 lande i henhold til Bologna-erklæringen fra 1999.

initiativet, især for at gøre noget ved manglen på IKT-færdigheder og for at fremme digitalt kendskabet for alle i EU.

Handlingsplanen eEurope, der blev vedtaget på Det Europæiske Råds møde i Feira i juni 2000, har til formål at koble alle EU-borgere, hjem, skoler, erhvervsvirksomheder og administrationer på Internettet. Internettet kan give hurtig adgang til information om ledige stillinger uanset placeringen, det kan give adgang til økonomisk, social og arbejdsmarkedsmæssig information i hele EU og forbedre gennemsigtigheden, det kan være en stærk faktor i nedbrydningen af barriererne på det indre marked (især i servicesektoren), og det gør 'virtuel mobilitet' til en realistisk mulighed. eEurope vil derfor yde et vigtigt bidrag til at fremme arbejdskraftens bevægelighed i EU.

Selv om den eksisterende arbejdsstyrke kan udnyttes bedre, er det allerede nu sådan, at medlemsstater, der i visse sektorer (f.eks. IT og sundhedssektoren) ikke kan finde egnede ansøgere i EU, er begyndt at ansætte personer fra tredjelande. Visse andre sektorer (f.eks. landbruget) er i stort omfang afhængige af sæsonarbejdere, der kommer fra lande uden for EU. Kommissionens nylige meddelelse om en indvandringspolitik i EU¹⁶ indeholdt forslag om, at problemstillingerne i forbindelse med modtagelsen af økonomiske migranter fra tredjelande blev løst for at give yderligere muligheder for at dække manglerne på arbejdsmarkedet, ledsaget af en yderligere indsats for at bekæmpe migranternes sorte arbejde.

6. 2005: ET ARBEJDSMARKED, DER ER ÅBENT FOR ALLE OG GIVER ADGANG FOR ALLE - POLITISKE AKTIONER TIL FORDEL FOR DET NYE ARBEJDSMARKED I EU

I Kommissionens bidrag til Det Europæiske Råds møde i Stockholm i foråret 2001 er der skitseret nøgleelementer til en strategi for at fremme udviklingen af nye arbejdsmarkeder i EU. Meddelelsen bygger på denne strategi, og heri sammenfattes nøgleelementerne, og der stilles forslag om et mindre antal supplerende politiske foranstaltninger sideløbende med færdiggørelsen af en række allerede igangværende foranstaltninger. Alle disse aktiviteter udføres inden for rammerne af eksisterende politikker.

Den foreslåede strategi består overordnet af to hovedfaser:

- Fase 1 omfatter gennemførelsen og afslutningen af det første sæt politiske nøgleaktiviteter.
- Fase 2 er - i erkendelse af, at vi ikke råder over komplette oplysninger om eller analyser af de nye arbejdsmarkeder under udvikling - afhængig af, at der oprettes en arbejdsgruppe for færdigheder og mobilitet.

På baggrund af arbejdsgruppens arbejde vil Kommissionen fremlægge en handlingsplan på Det Europæiske Råds møde i foråret 2002, hvori der vil være en beskrivelse af det andet sæt politiske aktiviteter, der er nødvendige for at nå de overordnede politiske mål inden 2005 med hensyn til:

- Nedbrydning af de sidste store barrierer for udviklingen af arbejdsmarkederne i EU.
- Sikring af, at de nye arbejdsmarkeder i EU er attraktive, effektive, åbne for alle og giver adgang for alle.

¹⁶ KOM(2000) 757 af 22.11.2000.

- Sikring af, at den potentielle arbejdsstyrke i EU udvikles og udnyttes effektivt, og især at udbudet af færdigheder tilpasses effektivt til efterspørgslen, og at den potentielle arbejdsstyrkes færdigheder udvikles gennem livslang uddannelse.
- Optimering af det indre markeds potentiale ved at sikre en harmonisk balance mellem integrationen af produkt- og kapitalmarkederne og et moderne og højt kvalificeret arbejdsmarked i EU.

6.1. Fase 1: Det første sæt politiske aktiviteter

De foreslåede politiske aktiviteter kan inddeles i tre hovedgrupper: færdigheder, mobilitet og information. Nogle af dem indebærer, at Kommissionen tager initiativer. Nogle indebærer, at der forelægges forslag og henstillinger for Rådet og Europa-Parlamentet, både i forbindelse med og efter Det Europæiske Råds møde i Stockholm. Kommissionen opfordrer Rådet og Parlamentet til hurtigt at gøre fremskridt for så vidt angår endnu ikke vedtagne forslag, som i betydeligt omfang ville kunne bidrage til udvikling af færdigheder og mobilitet.

6.1.1. Færdighedsbarrierer og afhjælpning af manglende færdigheder

- **Anerkendelse af faglige kvalifikationer:** Kommissionen vil i 2002 fremlægge forslag til et mere ensartet, gennemsigtigt og fleksibelt system for anerkendelse af faglige kvalifikationer baseret på den eksisterende generelle ordning, herunder metoder til at fremme en mere udbredt automatisk anerkendelse.
- **Færdigheder erhvervet på arbejdspladsen:** Det skal gøres lettere at anerkende færdigheder, som er erhvervet på arbejdspladsen. Der tages udgangspunkt i dels talrige initiativer, der er taget i forskellige brancher og virksomheder med henblik på at støtte tværnationale kvalifikationsordninger, og dels forskellige eksempler såsom det europæiske PC-kørekort. Kommissionen bør udpege et lille antal områder, som er velegnede til videreudvikling, og støtte udvekslingen af erfaringer herom.
- **Handlingsplanen for livslang uddannelse:** På grundlag af Lissabon-dagsordenen og den debat, der blev sat i gang med Kommissionens 'Memorandum om livslang uddannelse', udarbejder Kommissionen en handlingsplan i god tid inden Det Europæiske Råds møde i foråret 2002 for at sikre, at livslang uddannelse bliver en virkelig mulighed for alle borgere, og at arbejdstagere kan få fuldt udbytte af den livslange uddannelse som led i den europæiske beskæftigelsesstrategi. Dette skulle medvirke til at kortlægge, hvilke grundlæggende færdigheder der er nødvendige for mobiliteten, gøre det lettere at anerkende færdigheder, som er erhvervet uden for de formelle systemer, og øge investeringen i menneskelige ressourcer.
- **Bedste praksis inden for almen uddannelse og erhvervsuddannelse:** Efter vedtagelsen af rapporten fra Rådet af undervisningsministre til Det Europæiske Råd om "Uddannelsessystemernes konkrete fremtidige mål" vil Kommissionen i samarbejde med medlemsstaterne udvikle en åben koordinationsmetode, der skal gøre det lettere at udveksle den bedste praksis på områder, der har afgørende betydning for uddannelsessystemernes udvikling (kvalitet og effektivitet, adgang til almen uddannelse og erhvervsuddannelse for alle samt åbning af uddannelsessystemerne for en bredere målgruppe).

6.1.2. *Nedbrydning af barriererne for mobilitet*

- ***Gennemførelse af Kommissionens omfattende strategi for fjernelse af hindringer for tjenesteydelser.*** Dette vil få en direkte virkning for tjenesteyderes mobilitet, idet de får mulighed for at få foden inden for på andre markeder.
- ***Afskaffelse af hindringer for udbetaling af tillægspensioner på tværs af grænserne.*** Kommissionen vil fremsætte en meddelelse i marts 2001 om hindringer, der skyldes skattesystemerne.
- ***Mulighederne for at overføre tillægspensioner.*** Kommissionen vil inden udgangen af 2001 fremsætte forslag om mulighederne for overførsel. Kommissionen stillede desuden i slutningen af 2000 forslag om harmonisering af reglerne for bidragsfinansierede pensionsordninger. Jo før dette forslag vedtages, jo større mulighed bliver der for mobilitet.
- ***Mobilitet for forskere, studerende, lærere og undervisere:***
 - - Rådet og Europa-Parlamentet bør hurtigst muligt vedtage henstillingen om mobilitet for studerende, personer under erhvervsuddannelse, unge volontører, lærere og undervisere, og sideløbende hermed bør medlemsstaterne iværksætte handlingsplanen vedrørende mobilitet. Endvidere bør eksisterende EU-programmer som Socrates og Leonardo da Vinci styrkes for at give unge med forskellige socioøkonomiske baggrunde bedre chancer og endnu flere muligheder for at få del i mobiliteten.
 - - På grundlag af arbejdet i ekspertgruppen på højt plan vil Kommissionen i 2001 fremlægge en strategi for mobilitet for forskere.
- ***Modernisering af socialsikringen for vandrende arbejdstagere.*** Rådet og Europa-Parlamentet bør godkende endnu ikke vedtagne forslag på dette område.
- ***Mobilitet for statsborgere fra tredjelande.*** Rådet bør på grundlag af forslag fra Kommissionen afstikke kriterierne og betingelserne for, at statsborgere fra tredjelande kan få lov til, på lige fod med EU-borgere og deres familier, at slå sig ned og arbejde i en hvilken som helst medlemsstat i EU under hensyntagen til følgerne for den sociale balance og arbejdsmarkedet. Det bliver nødvendigt at finde en vej omkring Rådets blokering af de to forslag til direktiv om udstationering af statsborgere fra tredjelande i EU, således at der i 2002 kan fås yderligere garantier for den frie bevægelighed.

6.1.3. *Bedre information og gennemsigtighed*

- ***Et samlet europæisk websted med information om mobilitet.*** Kommissionen foretager inden udgangen af 2001 en undersøgelse af, om det er muligt at oprette et samlet europæisk websted med information om mobilitet i samarbejde med nationale og regionale regeringer, arbejdsformidlinger og andre relevante aktører. Webstedet skal arbejde i et netværk og forsynes med information fra EU-kilder og nationale kilder, for at det kan give borgerne udførlige og let tilgængelige oplysninger om vigtige aspekter ved job, mobilitet og uddannelsesmuligheder i EU. Dette vil betyde, at der skal oprettes en EU-dækkende database om job og kurser (baseret på erfaringerne med det eksisterende Eures-netværk), som blev efterlyst på Det Europæiske Råds møde i Lissabon og som er omfattet af beskæftigelsesstrategien.

Det nye websted skal være et supplement til allerede eksisterende information på webstedet "Dialog med Borgerne", der vil blive udvidet. Der skal også være information af interesse for forskere, bl.a. om internationale stillingsopslag samt nationale programmer og EU-programmer for mobilitet.

- **Oplysningskampagne om mobilitet.** Kommissionen kører i samarbejde med arbejdsmarkedets parter og medlemsstaterne en oplysningskampagne, hvor der i fuld udstrækning gøres brug af eksisterende og velkendte redskaber såsom Eures, Dialog med Borgerne og Dialog med Erhvervslivet, der er rettet mod arbejdsgivere og arbejdstagere, og som omhandler de vigtigste dimensioner ved og chancerne og mulighederne på det indre marked og det europæiske arbejdsmarked.
- **Anerkendelse af eksamensbeviser.** Kommissionen vil vedtage en prioriteret aktion, som bygger på såvel eksisterende informations- og kommunikations-netværker som på igangværende arbejde med at forbedre eksamensbevisernes gennemsigtighed, med henblik på at sikre, at borgerne kan have tillid til en mere omfattende informations- og rådgivningstjeneste, der tager specifikt hensyn til den enkeltes interesser og rettigheder.

6.2. Fase 2: Arbejdsgruppe på højt niveau for færdigheder og mobilitet og handlingsplanen for 2002

I Kommissionens rapport, som forelægges for Det Europæiske Råd på mødet i foråret 2001, foreslås det, at Kommissionen opretter en **Arbejdsgruppe på højt niveau for færdigheder og mobilitet**. I betragtning af globaliseringens og videnssamfundets hastige udvikling og de sociale, arbejdsmarkedsmæssige og demografiske ændringer er der behov for flere oplysninger og analyser for at give en bedre indsigt i de karakteristika og drivkræfter, der ligger bag de nye arbejdsmarkeder i EU. Der er brug for flere oplysninger og data om den enkeltes og erhvervslivets behov og krav og om, hvordan disse arbejdsmarkeder fungerer. Sådanne analyser og en bedre indsigt, som arbejdsgruppen får til opgave at undersøge, vil være et solidt grundlag for udformningen af yderligere nødvendige politikker.

På baggrund af den dokumentation og analyse, der er redegjort for i nærværende meddelelse skal målene og mandatet for arbejdsgruppen på højt niveau for færdigheder og mobilitet først og fremmest være:

- At kortlægge de vigtigste drivkræfter bag og karakteristika ved de nye arbejdsmarkeder i EU med særlig fokus på færdigheder (udbud, efterspørgsel, manglende færdigheder på forskellige niveauer (på nationalt eller regionalt plan, på brancheplan eller på virksomhedsplan) og livslang uddannelse) og mobilitet, herunder den rolle, som statsborgere fra tredjelande spiller. Der vil blive lagt særlig vægt på ikke blot IKT-færdigheder, men også på de færdigheder på basis- og mellemniveau, der er nødvendige for at kunne tage del i det nye samfund.
- At kortlægge de største hindringer for videreudviklingen af disse arbejdsmarkeder i EU, især med hensyn til færdigheder og mobilitet, og at undersøge og udnytte alle mulige erfaringer med god praksis andre steder, navnlig i USA. At kortlægge de nødvendige foranstaltninger for at skabe en attraktiv EU-markedsplads for arbejdskraft i det videnbaserede samfund.

- At udarbejde en rapport med et sæt initiativer til en politik, som skal sikre, at disse arbejdsmarkeder er åbne for alle og giver adgang for alle inden udgangen af 2005, og hvori det henstilles, at disse initiativer gennemføres på EU-plan og på nationalt plan.

Efter Det Europæiske Råds møde i Stockholm oprettes arbejdsgruppen af Kommissionen, og den ledes af en højtstående erhvervsmand eller -kvinde. Gruppen kan trække på sagkundskaben hos topledere i EU's erhvervsliv, højtstående eksperter i arbejdsmarkeds- og uddannelsesspørgsmål samt arbejdsmarkedets parter og på resultaterne af relevante EU-undersøgelser på dette område. Det er hensigten at oprette arbejdsgruppen i april 2001, og at denne skal aflægge rapport til Kommissionen i december 2001. På grundlag af rapporten fra arbejdsgruppen fremsætter Kommissionen, som foreslået i rapporten til Det Europæiske Råds møde i foråret 2001, et forslag om en **handlingsplan** på Det Europæiske Råds møde i foråret 2002. Denne handlingsplan vil indeholde forslag om en række yderligere initiativer og henstillinger vedrørende en politik, der senest i 2005 skal udvirke, at de nye arbejdsmarkeder i EU er åbne for alle og giver adgang for alle.

7. KONKLUSIONER

Denne meddelelse bygger på Europa-Kommissionens bidrag til Det Europæiske Råds møde i foråret 2001. Heri analyseres drivkræfter bag, karakteristika ved og barrierer for det nye arbejdsmarked, der er under udvikling i EU. Der er skitseret et politisk initiativ i to faser, der ligger inden for rammerne af eksisterende politikker, og som skal sikre, at de nye arbejdsmarkeder i EU er åbne for alle og giver adgang for alle inden udgangen af 2005.

Globaliseringen, de teknologiske omlægninger og den europæiske integration er drivkræfter, der medfører, at en del af arbejdsstyrken skal være mobil. For at sikre, at mobilitet fremmer den regionale konvergens, er det vigtigt at fokusere på udviklingen af færdigheder og behovet for mobilitet hos alle mennesker, ikke blot de højt uddannede. Man har erkendt, at alle disse tendenser eksisterer, og der blev taget hensyn til dem i EU's Lissabon-strategi for fremme af fuld beskæftigelse i et konkurrencedygtigt og dynamisk videnssamfund. Ved at fremme udviklingen af de nye arbejdsmarkeder i EU og samtidig modernisere de nationale arbejdsmarkeder kan man bidrage til smidige og dynamiske arbejdsmarkeder, som kan styrke Lissabon-strategien og få både det indre marked og euroen til at fungere godt. Det ville også give EU-borgerne nye muligheder.

Der bliver behov for integrerede politiske tiltag for at løse problemerne i forbindelse med mobilitet og ubalancer i al almindelighed. Disse tiltag skal omfatte en styrkelse af politikkerne for uddannelse, kvalifikationer og livslang uddannelse, en væsentligt forøget investering i menneskelige ressourcer, større deltagelse på arbejdsmarkedet samt en effektiv styring og modernisering af arbejdsmarkederne for at skabe balance mellem udbud og efterspørgsel.

Det er afgørende, at færdighedsniveauet for hele arbejdsstyrken hæves på alle planer - på grundlæggende plan, på mellempå og på højt plan - således at der kan opbygges et konkurrencedygtigt videnbaseret samfund i EU. Et betydeligt bidrag hertil vil være at gøre effektiv brug af potentialet ved de nye arbejdsmarkeder i EU, at nedbryde barrierer, at gøre information mere tilgængelig og at forbedre adgangen, for derved løses mange af de problemer, der skyldes manglende færdigheder og dermed en dårlig tilpasning af udbud og efterspørgsel på arbejdsmarkedet.

- De enkelte arbejdstagere og erhvervslivet ønsker at udøve deres ret til at være deltagere på de europæiske arbejdsmarkeder, men de forventer ikke, at de skal

overvinde vanskelige forhindringer og barrierer for at kunne være med. Den allerede eksisterende lovfæstede ret hertil og en række allerede iværksatte betydelige politiske initiativer har ikke været tilstrækkelige til at nedbryde de store barrierer og derigennem indfri EU-borgernes forhåbninger.