



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 25.1.2007
KOM(2007) 24 endelig

**BERETNING FRA KOMMISSIONEN TIL RÅDET, EUROPA-PARLAMENTET,
DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG
REGIONSUDVALGET**

**Endelig rapport om gennemførelsen af Kommissionens aktionsplan vedrørende
kvalifikationer og mobilitet KOM(2002) 72 endelig**

1. INDLEDNING

Formålet med denne rapport er at give en oversigt over fremskridt eller mangler i forbindelse med gennemførelsen af den aktionsplan vedrørende kvalifikationer og mobilitet¹, som blev vedtaget af Kommissionen i februar 2002 og godkendt på Det Europæiske Råds møde i Barcelona i marts 2002. De oprindelige mål, ud fra hvilke de opnåede fremskridt er blevet målt, vedrørte tre udfordringer:

For det første at fremme den erhvervsmæssige mobilitet og udviklingen af kvalifikationer ved at sikre, at uddannelsessystemerne i højere grad tilpasses arbejdsmarkedet. For det andet at sikre bedre muligheder for geografisk mobilitet ved at fjerne administrative og lovgivningsmæssige hindringer, ved at udvikle sprogfærdigheder og tværkulturelle kvalifikationer, ved at fremme anerkendelsen af kvalifikationer på tværs af grænserne og gennem en indvandringspolitik, der omfatter hele EU. Og endelig at fremme både den erhvervsmæssige og geografiske mobilitet ved at fremskaffe og videregive oplysninger om eksisterende muligheder for mobilitet og de tilhørende støttemekanismer i EU, først og fremmest ved at der oprettes et websted med alle oplysninger om mobilitet og ved at forbedre EURES' jobdatabase².

Aktionsplanen blev udarbejdet for at bidrage til gennemførelsen af målene fra Lissabon om flere og bedre job, større social samhørighed og et dynamisk videnbaseret samfund.

I de nye integrerede økonomiske og beskæftigelsesmæssige retningslinjer for 2005–2008 har arbejdsmarkedsmobilitet fået tildelt en vigtig rolle, da dette punkt omtales som afgørende for en vellykket gennemførelse af den reviderede Lissabon-strategi. I retningslinjerne for medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker, som blev godkendt af Rådet i juli 2005, blev der lagt endnu mere vægt på mobilitet. I retningslinje nr. 20 anføres, at mobilitet er afgørende for at give flere mulighed for at finde en bedre beskæftigelse, og man efterlyser en fjernelse af "hindringerne for arbejdstageres mobilitet i hele Europa inden for rammerne af traktaterne". I Kommissionens forslag til et Lissabon-program for EU fra juli 2005 forpligter EU sig ligeledes til at fjerne hindringer for arbejdskraftens mobilitet og til at åbne op for beskæftigelsesmuligheder inden for et fælles arbejdsmarked i Europa³.

Med hensyn til uddannelse har man fastslået, at fremme af mobilitet gennem udvikling af nøglekompetencer og oprettelse af en europæisk referenceramme for kvalifikationer udgør afgørende elementer i programmet uddannelse og erhvervsuddannelse 2010.

Ud over medlemsstaterne har også de europæiske arbejdsmarkedsparter spillet en vigtig rolle ved gennemførelsen af aktionsplanen, idet de har fremhævet mobilitet som et afgørende prioriteret område i deres fælles flerårige arbejdsprogram (2003-2005), som blev vedtaget i november 2002.

¹ KOM(2002) 72 endelig.

² EUROpean Employment Services (det europæiske arbejdsformidlingsnetværk), eures.europa.eu.

³ KOM(2005) 330 endelig.

I februar 2004 vedtog Kommissionen sin midtvejsrapport om kvalifikationer og mobilitet⁴. På grundlag af resultaterne i denne giver den endelige rapport en vurdering af aktionsplanens fireårige gennemførelsesperiode fra 2002 til 2005. Eftersom en række aktioner først er blevet gennemført for nylig, kan den overordnede virkning af programmets aktioner først fastslås fuldt ud om nogle måneder. På EURES-portalen for jobmobilitet (eures.europa.eu) vil der komme en detaljeret situationsrapport med et statistisk bilag.

I forbindelse med 2006, det europæiske år for arbejdstagernes mobilitet, var der også en forventning om en styrkelse af mobilitetens betydning. Ved årets udgang vil Kommissionen sammen med en omfattende evaluering af de aktioner, der er blevet gennemført i Kommissionens regi, se på, hvorledes man yderligere kan fremme mobiliteten i forbindelse med den reviderede Lissabon-strategi, og Kommissionen vil fremlægge konkrete opfølgende forslag inden for dette område i 2007.

2. TIDLIGERE OG AKTUELLE POLITIKKER

Arbejdstagernes frie bevægelighed udgør en ret for alle EU/EØS-borgere⁵ og er således et af de grundlæggende principper, som er anerkendt i traktaten. Ligesom erhvervslivet i andre lande er EU-staterne udsat for et stigende pres for at finde det rette svar på globaliseringens udfordringer. I den forbindelse er generelle produktivitetsforbedringer, mere innovation og et velfungerende europæisk arbejdsmarked af afgørende betydning, hvis den europæiske økonomis konkurrenceevne skal styrkes, og hvis borgernes arbejds- og levevilkår skal forbedres.

Der er fortsat store uligheder mellem regionerne i det udvidede EU. Ofte findes der regioner med mangel på kvalificeret arbejdskraft, flaskehalse og ringe arbejdsløshed ved siden af regioner med overskud af kvalificerede arbejdstagere og høj arbejdsløshed. Manglen på kvalificerede arbejdstagere på arbejdsmarkedet forventes at stige som følge af de kommende års demografiske ændringer. Antallet af erhvervsaktive i befolkningen forventes gradvist at falde, da en stor del af de store årgange trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet, som kun delvist erstattes af nye generationer af unge på arbejdsmarkedet. Dette forklarer i vid udstrækning, hvorfor beskæftigelsen efter en forventet stigning på ca. 20 mio. mellem 2004 og 2017 forventes at falde med næsten 30 mio. i 2050, dvs. et fald på næsten 10 mio. over den samlede periode (2004-2050⁶). Behovet for kvalificerede mobile arbejdstagere forventes derfor at stige i de kommende år. Denne udvikling har direkte følger for den nuværende debat om indvandring af arbejdstagere til EU fra andre dele af verden.

På baggrund heraf må det også fremhæves, at mobiliteten i gennemsnit har været lav, både den erhvervsmæssige og den geografiske. Med hensyn til job-job-mobilitet viser aktuelle tal,

⁴ KOM(2004) 66 endelig.

⁵ Tiltrædelsestraktaten fra 2003 tillader imidlertid, at der anvendes overgangsforanstaltninger til begrænsning af arbejdstagernes frie bevægelighed til og fra otte af de nye medlemsstater i et tidsrum på højst syv år. Yderligere oplysninger på:
http://europa.eu.int/comm/employment_social/free_movement/docs_en.htm.

⁶ European Economy Special Report N°4, Generaldirektoratet for Økonomiske og Finansielle Anliggender,
http://europa.eu.int/comm/economy_finance/publications/european_economy/2005/eesp405en.pdf.

at 38 % af EU's arbejdstagere har været i samme job i mere end 10 år⁷. Og den gennemsnitlige varighed af en beskæftigelse i samme job skønnes at ligge på 10,6 år i Europa mod 6,7 år i USA⁸.

Statistiske data for geografisk mobilitet er endnu mere vanskelige at fremskaffe, fordi de er så forskelligartede. I arbejdsstyrkeundersøgelsen fra 2005 skønner man, at mindre end 2 % af EU's borgere lever og arbejder i en anden medlemsstat - en andel, som ikke har ændret sig markant inden for de seneste 30 år. Disse lave tal for generel mobilitet, der antyder en manglende "ægte mobilitetskultur" blandt arbejdstagere i EU, er en af grundene til, at Europa-Kommissionen udpegede 2006 som europæisk år for arbejdstagernes mobilitet.

3. PÅ VEJ MOD ET EUROPÆISK ARBEJDSMARKED, DER ER ÅBENT OG GIVER ADGANG FOR ALLE: BIDRAG FRA AKTIONSPLANEN VEDRØRENDE KVALIFIKATIONER OG MOBILITET

3.1. En forbedring af den erhvervsmæssige mobilitet og af kvalifikationer

Med hensyn til erhvervsmæssig mobilitet var et af de vigtigste instrumenter til måling af fremskridt Rådets vedtagelse af en række referencemål, som skal nås inden 2010.

Med hensyn til målet om at **forbedre uddannelsesniveauer og mindske antallet af personer, der går ud af skolen uden formelle kvalifikationer** vedtog Rådet tre europæiske referencemål i maj 2003. Det første mål indebærer, at man inden 2010 skal nå et gennemsnit i EU på højst 10 % af unge, der går tidligt ud af skolen. Med et gennemsnit i EU-25, der er faldet fra 16,6 % i 2002 til 15,6%⁹ i 2004, har man taget et første skridt i den rigtige retning.

De to andre referencemål er fastlagt for at forbedre situationen for de gymnasiale uddannelser: inden 2010 skal mindst 85 % af de 20-24 årige i EU have afsluttet en gymnasial uddannelse (gennemsnittet for EU-25 er indtil nu kun steget en lille smule fra 76,5 % i 2002 til 76,7 % i 2004), og den procentuelle andel af 15-årige med ringe læsefærdigheder bør være faldet med mindst 20 % ved tiårets afslutning¹⁰.

Med hensyn til det prioriterede område **at øge unges interesse for matematik, naturvidenskab og teknologi** vedtog Rådet i maj 2003 et specifikt referencemål, hvor der står, at det samlede antal kandidater inden for dette område bør øges med mindst 15 % inden 2010, samtidig med at kønsskævheden rettes op. Resultaterne for dette mål er positive, hvilket dokumenteres af en stærk stigning i antallet af kandidater. Kommissionen har på sin side gennemført en række aktioner inden for området, såsom lanceringen af "**initiativet forskere i Europa**" i 2005, hvis mål er at øge den offentlige interesse for forskernes rolle i samfundet og at tiltrække flere unge til videnskabelige karrierer og at forbedre EU's tiltrækningskraft

⁷ Eurostat, arbejdsmarkedsundersøgelse, 2005.

⁸ CEPS, Centre for European Policy Studies: A New European Agenda for Labour Mobility, april 2004.

⁹ Eurostat, arbejdsmarkedsundersøgelse, 14.6.2005.

¹⁰ Ifølge PISA-undersøgelsen fra 2004 om læsefærdighed havde mindre end 15 % af de 15-årige i Finland, Nederlandene, Irland, Østrig, Sverige og UK ringe læsefærdigheder, mens der var tale om mere end 20 % i Tyskland, Grækenland, Luxembourg og Portugal (PISA-undersøgelsen fra 2004 om læsefærdighed, EUT C 104 af 30.4.2004, s.1).

over for forskere fra hele verden¹¹. I 2005 og 2006 blev der afholdt "europæiske forskeres nætter" (European Researchers' Nights), som omfattede en lang række informationsaktiviteter. Der er også sket en styrkelse af støtten til uddannelse af forskere i Europa med en markant stigning i budgettet for **Marie Curie-aktioner** i det sjette rammeprogram for forskning og teknologisk udvikling, nemlig 1,58 mia. EUR i 2000–2006, en stigning på næsten 70 % sammenlignet med det foregående rammeprogram. **Forskeres karriere** er også blevet støttet med Rådets godkendelse af Kommissionens henstilling om et **europæisk charter for forskere og en adfærdskodeks for ansættelse af forskere**¹² i april 2005. Hidtil har mere end 100 europæiske forskningsorganisationer forpligtet sig til at følge principperne i chartret og kodeksen.

I Københavnserklæringen fra november 2002 blev der fastlagt prioriterede områder for et bedre samarbejde inden for **erhvervsuddannelse** for at forbedre den gensidige tillid og fremme åbenhed og anerkendelse af kvalifikationer og kompetencer som et middel til at støtte en øget mobilitet og fremme livslang læring. Disse prioriterede områder er nu godt forankret i arbejdsprogrammet uddannelse og erhvervsuddannelse 2010.

Med hensyn til validering af ikke-formel, uformel og formel læring vedtog Det Europæiske Råd i maj 2004 en række fælles principper, og arbejdet med en europæisk oversigt over validering som grundlag for gensidig læring og udveksling af erfaringer mellem de europæiske medlemsstater blev afsluttet¹³ i 2004.

Inden for området **gennemsigtighed og mulighed for overførsel af kvalifikationer** blev der i februar 2005 etableret en samlet ramme for større gennemsigtighed i kvalifikationer og kompetencer (Europass). Gennem en europæisk internetportal og et netværk af nationale Europass-centre stiller Europass en koordineret samling af dokumenter, som øger gennemsigtigheden i kvalifikationer, til rådighed for borgerne. Ved at tilbyde redskaber, som mest anvendes af jobsøgende, er der en tæt sammenhæng med EURES-portalen for jobmobilitet, og der udvikles synergi mellem de to instrumenter.

Som reaktion på anmodningen fra Det Europæiske Råds forårsmøde i marts 2005 blev der afholdt en offentlig høring om et forslag til en europæisk referenceramme for kvalifikationer, der skal fungere som støtte ved **anerkendelse af uddannelsesmæssige kvalifikationer og kompetencer inden for ikke-lovregulerede erhverv**. Redskabet er udarbejdet som en fælles referenceramme, der skal mindske hindringer for samarbejde og forbedre kommunikationen mellem uddannelsesudbydere i forskellige systemer og mellem myndigheder i forskellige lande. Gennemsigtigheden og muligheden for overførsel af kvalifikationer er derfor blevet forbedret og gør det muligt at sammenligne forskellige læringsresultater hos de enkelte borgere og letter herved livslang læring og erhvervsmæssig mobilitet. Det antages, at Rådet og Europa-Parlamentet vedtager en henstilling inden for dette område i 2007.

Som støtte for den europæiske referenceramme for kvalifikationer videreføres arbejdet med sikring af kvalitet, f.eks. den fælles ramme for kvalitetssikring inden for erhvervsuddannelser,

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

¹² EUT L 75 af 22. marts 2005, s. 67 (2005/251/EF) eller <http://europa.eu.int/eracareers/europeancharter>.

¹³ www.ecotec.com/europeaninventory.

og en offentlig høring om det europæiske meritoverførselssystem for erhvervsuddannelse (ECVET) - et system til samling og overførsel af meritter inden for erhvervsuddannelse - vil blive lanceret den 15. september 2006.

Inden for informations- og kommunikationsteknologiområdet etablerede Kommissionen i marts 2003 **et europæisk forum for e-kompetencer**¹⁴ for at fremme dialogen blandt alle relevante involverede om udarbejdelse af **nye ikt- og e-handelskompetencer (e-kompetencer) og tilhørende kvalifikationer relateret til ikt-sektoren**. Forummet udarbejdede en sammenfattende rapport i september 2004 med titlen **"e-Skills in Europe: Towards 2010 and Beyond"**, hvor der peges på konkrete aktioner og opfordres til fremme af partnerskaber mellem flere aktører for at gennemføre disse¹⁵. Der er især sket fremskridt i 2005 i udviklingen af en **europæisk metaramme for ikt-kompetencer**, der skal fremme en bedre forståelse i EU for karakteren og strukturen i de ikt-fagkompetencer, som kræves af arbejdsgivere¹⁶. Mere generelt har aktionen beherskelse af den digitale teknologi i e-Learning-programmet specifikt omhandlet spørgsmål vedrørende det digitale skel. Og i den reviderede dagsorden for Lissabon blev beherskelse af den digitale teknologi i i2010-initiativet udpeget som et af nøgleområderne for politikaktioner i informationssamfundet.

Endelig er arbejdet på at forbedre **deltagelsen i livslang uddannelse og efteruddannelse** blevet videreført. I Rådets og Kommissionens midtvejsrapport "Uddannelse og Erhvervsuddannelse 2010" fra marts 2004, som dokumenterede de første resultater, blev medlemsstaterne opfordret til at øge deres indsats for at udvikle og gennemføre strategier for omfattende livslang læring. Dette spørgsmål har fået en høj prioritet i den reviderede europæiske beskæftigelsesstrategi med finansiell støtte fra Den Europæiske Socialfond. I konklusionerne fra Det Europæiske Råds forårsmøde 2004 understregede man endnu en gang nødvendigheden af, at sådanne strategier var klar inden 2006. Hidtil har det vigtigste resultat været Rådets vedtagelse af et referencemål, hvor et EU-gennemsnit af den voksne erhvervsaktive befolkning, som deltager i ordninger for livslang læring, bør stige til 12,5 % inden 2010. I 2004 registreredes et gennemsnit i EU-25 af deltagere på 10,3 % mod 7,9 % i 2002¹⁷. Arbejdsmarkedsparterne vedtog en fælles ramme for aktioner vedrørende livslang udvikling af kompetencer og kvalifikationer i marts 2002 og aflægger årligt rapport om gennemførte aktioner.

3.2. Bedre muligheder for geografisk mobilitet

En række praktiske problemer har stadig stor betydning for folks beslutning om at prøve at flytte til et andet land eller en anden region (bestemmelser vedrørende boligmarkedet, sproglige og kulturelle barrierer, manglende støttemekanismer, der kan lette mobile arbejdstageres tilbagevenden til deres hjemland), men et af de mest synlige resultater i det tidsrum, aktionsplanen har fungeret, er indførelsen af **det europæiske sygesikringskort**. Forordning nr. 631/2004, der skal fremme indførelsen af kortet ved at ensrette alle kategorier

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, arbejdsstyrkeundersøgelse, 14.6.2005.

af forsikredes rettigheder til naturalydelse og ved at forenkle procedurerne, blev vedtaget i marts 2004. Kortet, som i øjeblikket bruges af mere end 50 mio. borgere, var indført i alle EØS-lande den 1. januar 2006.

Koordineringen af de sociale sikringsordninger er blevet forbedret ved en forenkling og modernisering af forordning nr. 1408/71 ved hjælp af den nye forordning nr. 883/2004. Sidstnævnte indeholder en række nøglebestemmelser vedrørende fremme af mobilitet og forbedring af beskyttelsesniveauet for vandrende arbejdstagere og deres familier, såsom muligheden for at udvide det tidsrum, hvor arbejdstageren kan søge arbejde i en anden medlemsstat, fra tre til seks måneder; muligheden for at eksportere førtidspensionsydelse; arbejdsløse grænsearbejderes mulighed for at søge arbejde i den medlemsstat, hvor de tidligere var beskæftiget, og samtidig beholde deres ret til arbejdsløshedsunderstøttelse i den medlemsstat, hvor de er bosat; og en markant forbedring i sundhedsforsorgen for familiemedlemmer til en grænsearbejder, i og med at de ikke kun får ret til lægehjælp i den medlemsstat, hvor de er bosat, men også i den medlemsstat, hvor de arbejder.

Processen for at forbedre **anerkendelsen af erhvervsmæssige kvalifikationer i lovregulerede erhverv** har ligeledes givet gode resultater med vedtagelsen af direktiv 2005/36/EF i september 2005. Med det nye direktiv integreres 15 direktiver inden for én enkelt ramme, samtidig med at eksisterende garantier for vandrende arbejdstagere respekteres. Med det nye direktiv indføres en række ændringer, bl.a. bliver det lettere at tilbyde tjenesteydelser på tværs af grænserne i lovregulerede erhverv, hvilket udgør et væsentligt element i Kommissionens strategi for tjenesteydelser. Direktivet giver også mulighed for en mere automatisk anerkendelse af kvalifikationer på grundlag af fælles platforme, øget fleksibilitet ved procedurer og bedre vejledning af borgere om anerkendelse af deres erhvervsmæssige kvalifikationer.

Fremme af **tværnational læring i andre medlemsstater** udgør et vigtigt element i arbejdsprogrammet "uddannelse og erhvervsuddannelse 2010". Efter rækken af henstillinger i 2003 om adgang til mobilitet, kvalitet ved mobilitet og åbning af Europa for den øvrige verden udarbejdede Kommissionen en anden henstilling fra Europa-Parlamentet og Rådet i 2005 om tværnational mobilitet i EU i forbindelse med uddannelse og erhvervsuddannelse. I henstillingen opfordres medlemsstaterne til at vedtage **det europæiske kvalitetscharter for mobilitet**, hvor der er fastlagt en række principper i forbindelse med almen uddannelse og erhvervsfaglig uddannelse, som skal gennemføres af medlemsstaterne på frivilligt grundlag. Det er hensigten, at chartret skal blive et referenceinstrument, som bidrager til at øge antallet af udvekslinger, forbedre anerkendelsen af studier i andre lande og skabe gensidig tillid mellem myndigheder, organisationer og alle involverede mobilitetsaktører.

Med hensyn til **retten til at overføre supplerende pensionsrettigheder** vedtog Kommissionen den 20. oktober 2005 et direktiv¹⁸, som skal mindske de hindringer for mobilitet internt og mellem medlemsstaterne, som skyldes de eksisterende bestemmelser for supplerende pensionsrettigheder. Hindringerne vedrører især betingelserne for at erhverve pensionsrettigheder, betingelserne for at bevare hvilende pensionsrettigheder samt muligheden

¹⁸ Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om en styrkelse af retten til at overføre supplerende pensionsrettigheder, KOM(2005) 507 endelig.

for at overføre erhvervede rettigheder. Forslaget supplerer EU-lovgivningen inden for området supplerende pensionsrettigheder såsom direktiv 98/49/EF om beskyttelse af supplerende pensionsrettigheder for arbejdstagere og selvstændige erhvervsdrivende, der flytter inden for Fællesskabet, og direktiv 2003/41/EF om arbejdsmarkedsrelaterede pensionskassers aktiviteter og tilsynet hermed.

Inden for **forskningsområdet** blev der i september og oktober 2005¹⁹ vedtaget et direktiv om en særlig indrejseprocedure for forskere fra tredjelande og to henstillinger om lettere adgang og udstedelse af kortvarige visa til forskere fra tredjelande, som rejser ind i EF.

Endelig vedtog Kommissionen i forbindelse med det prioriterede område, udvikling af en **indvandringspolitik for hele EU**, i juni 2003 en meddelelse om indvandring, integration og beskæftigelse som svar på opfordringen fra Det Europæiske Råds møde i Tammerfors om at udvikle en integrationspolitik for tredjelands statsborgere, som også dækker beskæftigelsesrelaterede spørgsmål. Forordning nr. 859/2003 om udvidelse af bestemmelserne i forordning nr. 1408/71 til at omfatte tredjelands statsborgere, som har lovmæssig bopæl, trådte i kraft den 1. juni 2003. Dette instrument blev fulgt op den 29. april 2004 med vedtagelsen af direktiv 2004/38 om unionsborgeres og deres familiers ret til at færdes og opholde sig frit på medlemsstaternes område. I direktivet ændres og forenkles de forskellige eksisterende EU-instrumenter vedrørende arbejdstageres, selvstændiges, studerendes, pensionisters og andre ikke-erhvervsaktives ret til indrejse og ophold. I henhold til direktivet behøver unionsborgere ikke længere at få udstedt et opholdskort (en registrering hos de ansvarlige myndigheder vil være tilstrækkelig, hvis værtslandet anser det for nødvendigt). Unionsborgere vil også få permanent opholdsret i værtslandet efter fem års ubrudt ophold, og denne vil ikke længere være underkastet nogen betingelser. De generelle fremskridt i udarbejdelsen af en fælles politik for økonomisk migration i forbindelse med beskæftigelse blev videreført i slutningen af 2004 med vedtagelsen af Haag-programmet. I den forbindelse vedtog Kommissionen i januar 2005²⁰ en grønbog om en EU-metode til at styre økonomisk migration og afholdt en offentlig høring i juni 2005 for at høre de involverede aktører. Som opfølgning og efter anmodning fra Rådet vedtog Kommissionen en politikplan for lovlig migration i december 2005, der dækker spørgsmålet om økonomisk migration²¹.

3.3. Bedre oplysninger og mere åbenhed om jobmuligheder

For at sikre bedre oplysninger og mere åbenhed om jobmuligheder i Europa startede Kommissionen i september 2003 **EURES-portalen for jobmobilitet**, hvis mål er at give adgang til ledige job i hele Europa. EURES forbinder de offentlige arbejdsformidlinger i

¹⁹ Rådets direktiv 2005/71/EF af 12. oktober 2005 om en særlig indrejseprocedure for tredjelands statsborgere med henblik på videnskabelig forskning; Europa-Parlamentets og Rådets henstilling 2005/761/EF af 28. september 2005 om lettelse af medlemsstaternes udstedelse af ensartede visa til kortvarigt ophold til forskere fra tredjelande, som rejser inden for Fællesskabet med henblik på videnskabelig forskning; Rådets henstilling 2005/762/EF af 12. oktober 2005 om lettelse af tredjelandsstatsborgeres indrejse i Det Europæiske Fællesskab med henblik på videnskabelig forskning, alle offentliggjort i EUT L 289 af 3.12.2005.

²⁰ Grønbog om en EU-metode til at styre økonomisk migration, Europa-Kommissionen, 11.1.2005, KOM(2004) 811 endelig.

²¹ KOM(2005) 669 endelig af 12. december 2005.

medlemsstaterne med partnere såsom arbejdsgivere og fagforeninger. Etableringen af portalen har i høj grad forbedret og forenklet arbejdstageres og arbejdsgiveres adgang til praktiske oplysninger om spørgsmål vedrørende jobmobilitet. Med mere end 500 000 forskellige besøgende pr. måned er EURES blevet et af Kommissionens mest besøgte websteder. I begyndelse af 2006 gav en udvidelse af portalen alle EU-borgere direkte adgang gennem en fælles it-plattform til alle ledige job, som offentliggøres af de offentlige arbejdsformidlinger, dvs. ca. 1 mio. ledige job på et hvilket som helst tidspunkt. Portalen er forbundet med PLOTEUS-portalens for uddannelsesmuligheder for at fremme mobilitet ved uddannelse²².

EURES har også udarbejdet links til andre relevante informationsformidlere, især ERACAREERS, den europæiske forskermobilitetsportal²³, hvis mål er at skabe gunstigere betingelser for forskeres karriereudviklingsmuligheder i det europæiske forskningsrum. Portalen giver fri adgang til gratis avertering af ledige job inden for forskningsområdet og indsendelse af cv'er. Ud over de tjenester, portalen tilbyder, har forskere og deres familier siden 2004 haft adgang til en individualiseret bistand gennem ERA-MORE, et netværk af 200 mobilitetscentre i 32 lande.

En anden markant udvikling med hensyn til informationer er starten i februar 2005 af portalen "**Velkommen til dit Europa**". Portalen giver praktiske oplysninger og gode råd til europæiske borgere, der ønsker at arbejde eller studere i et andet EU-land, og til europæiske erhvervsdrivende, som ønsker at flytte til eller at åbne en ny filial i et andet EU-medlemsland. I marts 2006 registrerede man 1 286 301 hits og 189 963 forskellige besøgende.

4. FREMTIDENS UDFORDRINGER

En samlet evaluering af aktionsplanen vedrørende kvalifikationer og mobilitet viser, at der generelt set er sket markante fremskridt med hensyn til gennemførelsen af planens 25 prioriterede aktioner. Dette indtryk skal imidlertid sammenholdes med, at **mange europæere fortsat ikke har kendskab til eller ikke føler sig sikre mht. rettigheder, betingelser og muligheder vedrørende erhvervsmæssig og geografisk mobilitet.**

Kommissionen vil udarbejde nye initiativer i 2007 under hensyntagen til ovennævnte udvikling og under hensyntagen til de fremskridt, der forventes i forbindelse med 2006 som europæisk år for arbejdstageres mobilitet. Det fremgår af resultaterne i nærværende rapport, at der er mulighed for en opfølgning inden for en række områder.

- Inden for området **livslang læring** skal indsatsen styrkes for at udvikle sammenhængende og omfattende strategier, der er åbne for alle i skoler, virksomheder, offentlige myndigheder og som privatpersoner. Som krævet i beskæftigelsesretningslinje nr. 23 og i EU's Lissabon-program, som blev vedtaget i juli 2005, bør gennemførelsen fremmes med passende incitamenter og omkostningsdelingsmekanismer. Disse foranstaltninger skal styrke den europæiske arbejdsstyrkes tilpasningsevne og fleksibilitet, for at den bedre kan

²² <http://europa.eu.int/ploteus>.

²³ <http://europa.eu.int/eracareers/>.

leve op til ændringerne på det europæiske arbejdsmarked og herved bidrage til skabelse af flere og bedre job²⁴.

- Inden for området **ikt-kompetencer** er det vigtigt at investere mere på de centrale områder, hvor EU er komparativt stærkest og mest konkurrencedygtig, og at bygge på faktuelle informationer, når de omhandlede spørgsmål debatteres. Som opfølgning på henstillingerne fra det europæiske forum for e-kompetencer har Kommissionen startet en række konkrete aktioner i slutningen af 2005 for at få et mere præcist billede af udbuddet af og efterspørgslen efter e-kompetencer²⁵ for at kunne udarbejde fremtidsscenarier (2005-2015), så man bedre kan foregribe udviklingen med hensyn til efterspørgsel, fastlægge referencemål for politikker og initiativer til støtte for e-læring i virksomheder og undersøge muligheden for at etablere en europæisk portal for ikt-kompetencer og karriereløb i samarbejde med erhvervslivet og arbejdsmarkedsparterne.
- En mere målrettet indsats for at **fjerne lovgivningsmæssige, administrative og kulturelle hindringer** for mobilitet udgør en mere omfattende opgave, hvor det er nødvendigt at sætte gang i arbejdet, hvis det overordnede mål om at skabe et europæisk arbejdsmarked skal nås. De aktuelle initiativer inden for områderne social sikkerhed, muligheden for at overføre pensionsrettigheder eller muligheden for at overføre kvalifikationer inden for ikke-lovregulerede erhverv skal gennemføres fuldt ud og om nødvendigt suppleres for at skabe et miljø, hvor geografisk og erhvervsmæssig mobilitet betragtes som en normal del af et karriereløb. Det er også nødvendigt at udforske nye områder for undersøgelser: sprogkvalifikationer, behovet for at kunne tilbyde den rigtige uddannelse forud for mobilitet og vanskeligheden ved at finde beskæftigelse for partner eller ægtefælle til vandrende arbejdstagere har f.eks. vist sig som omfattende hindringer for erhvervsmæssig og geografisk mobilitet i Europa. Disse mål ligger på linje med det nye samlede tiltag, der er blevet fremlagt i Kommissionens årlige statusrapport for 2006, hvor der efterlyses et nyt partnerskab mellem Kommissionen og medlemsstaterne for at tage de globale udfordringer med flere og bedre job op²⁶.
- Endelig bør **økonomisk migration**, hvis den styres rigtigt, betragtes som et vigtigt aktiv for den økonomiske, sociale og arbejdsmarkedsmæssige udvikling i Europa og for EU-virksomhedernes konkurrenceevne. I lyset af den forventede demografiske nedgang og det forudsatte fald i beskæftigelsesniveauet udgør en styret indvandring et vigtigt supplerende instrument til imødekomme efterspørgslen på arbejdsmarkedet og til sikring af en bæredygtig økonomisk vækst.

I overensstemmelse med EU's Lissabon-program og de nye retningslinjer for beskæftigelsen (2005-2008) synes det derfor nødvendigt med **et mere omfattende tiltag vedrørende mobilitet** for fuldt ud at kunne fremme mobilitet, ikke kun som et instrument til at skabe beskæftigelse, men også som et redskab til at fremme den personlige udvikling hos den enkelte set i perspektivet af livslang læring.

²⁴ Vedrørende kommende udfordringer med hensyn til kvalifikationer og mobilitet i sammenhæng med Lissabon-strategien henvises der til Kommissionens årlige statusrapport 2006 (KOM(2006) 30 endelig af 25. januar 2006, især aktion 3.1. "Større investering i viden og innovation".

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

²⁶ Meddelelse fra Kommissionen til Det Europæiske Råds forårsmøde "Fuld fart fremad", KOM(2006) 30 endelig.