



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 13.2.2002  
COM(2002)72 definitief

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

**Actieplan van de Commissie voor vaardigheden en mobiliteit**

## INHOUDSOPGAVE

SAMENVATTING .....	4
1. Het beleidskader .....	6
2. De uitdagingen .....	7
A. Onvoldoende arbeidsmobiliteit .....	7
B. Geringe geografische mobiliteit .....	10
C. Versnipperde informatie en gebrek aan helderheid over arbeidsmogelijkheden.....	12
3. Doelstellingen en werkzaamheden.....	13
3.1. Versterking van de arbeidsmobiliteit en vaardigheidsontwikkeling.....	13
3.1.1. Ervoor zorg dragen dat de onderwijs- en scholingsstelsels beter inspelen op de arbeidsmarkt en zo recht doen aan het toenemende belang van kennis voor de economie en de maatschappij .....	13
3.1.2. Doeltreffende strategieën voor de competentie-ontwikkeling van werknemers introduceren en consolideren .....	14
3.1.3. De hindernissen voor de erkenning van leeractiviteiten – waar dan ook ontplooid – wegnemen en de transparantie en transferabiliteit van kwalificaties in heel Europa bevorderen.....	17
3.1.4. Méér inspanningen in lidstaten en regio's die met ontwikkelingsachterstanden te kampen hebben.....	17
3.2. Bevordering van de geografische mobiliteit .....	17
3.2.1. Bestaande hindernissen in de wet- en regelgeving opheffen .....	17
3.2.2. Taalvaardigheden en interculturele vaardigheden ontwikkelen.....	19
3.2.3. De erkenning van kwalificaties bevorderen door méér transparantie in de onderwijs- en scholingsstelsels .....	20
3.2.4. Een voor de hele EU geldend immigratiebeleid uitwerken .....	21
3.3. Méér informatie en helderheid over arbeidsmogelijkheden.....	22
4. Monitoring en follow-up .....	23
5. Conclusies .....	23
Bijlage I.....	24
Overzicht van de werkzaamheden, de verantwoordelijke instanties en de deadlines voor de implementatie.....	24
BIJLAGE II.....	26
Statistische bijlage.....	26

1) Arbeidsmobiliteit en veranderingen van werkgever in percentages Europeanen veranderen in het algemeen niet vaak van werkgever.....	26
2) Invloed van het opleidingsniveau op arbeidsparticipatie en werkloosheid .....	26
3) Werkgelegenheids groei in sectoren voor hoogopgeleiden .....	27
4) Opleidingsniveaus.....	28
5) Voortijdige schoolverlaters .....	29
6) Basisvaardigheden (lezen, schrijven en rekenen) .....	29
7) Deelname van volwassen werknemers aan scholing .....	31
8) Tekorten in ICT-beroepen en -sectoren .....	32
9) Demografische ontwikkelingen: veranderingen in de beroepsbevolking en in de samenstelling naar leeftijdsgroep.....	33
10) Geografische mobiliteit in percentages De geografische mobiliteit is in de lidstaten van de EU is nog steeds aan de vrij lage kant.....	33
11) Mobiliteit van pendelaars.....	34
12) Regio's met een hoge arbeidsdeelname en behoefte aan vaardigheden.....	36
13) Vreemdetalenonderwijs .....	37
14) Migratie.....	38

## SAMENVATTING

Het actieplan voor vaardigheden en mobiliteit vormt het hoogtepunt van een proces dat in februari 2001 met de mededeling van de Commissie over de nieuwe Europese arbeidsmarkten\* van start is gegaan en een vervolg heeft gevonden in de conclusies van de bijeenkomst van de Europese Raad in maart 2001 te Stockholm en in het werk van de Task Force op hoog niveau voor vaardigheden en mobiliteit, die zijn verslag in december 2001 aan de Commissie heeft voorgelegd. Het actieplan haakt in op de conclusies van de Task Force en heeft tot doel om vóór 2005 een gunstiger klimaat te scheppen voor open en toegankelijke Europese arbeidsmarkten. Het put ook uit bestaande initiatieven, met name de mededeling "Een Europese ruimte voor levenslang leren realiseren". Het actieplan bevat een coherente politieke visie op de bevordering van human resources in de Unie in overeenstemming met de doelstellingen van Lissabon. In de eerste plaats moeten burgers de gelegenheid krijgen om zich in de Unie te verplaatsen voor onderwijs- of beroepsdoeleinden, en moeten ze gemakkelijker profijt kunnen trekken van de voordelen van de Europese eenmaking, met name de interne markt.

Om de in Lissabon vastgelegde doelstellingen – méér en betere banen, een sterkere sociale samenhang, en een dynamische economie die op kennis drijft – te kunnen verwezenlijken, hebben we een gekwalificeerde beroepsbevolking nodig die over aanpassingsvermogen beschikt. Méér mobiliteit op de arbeidsmarkt, of het nu om mobiliteit tussen banen of om mobiliteit tussen de lidstaten gaat, is onlosmakelijk met dit streven verbonden en in dit verband is het dan ook van essentieel belang dat er betere vaardigheidsniveaus worden bereikt en de hindernissen voor de mobiliteit opgeheven worden. De werkzaamheden die hiervoor nodig zijn, moeten gecoördineerd worden en in de pas lopen met de procedure die in het kader van de Europese werkgelegenheidsstrategie vastgelegd is. De acties in verband met onderwijs en opleiding zullen ten uivoer worden gelegd in het kader van de follow-up van bovengenoemde mededeling over levenslang leren en het verslag over de doelstellingen voor de onderwijs- en beroepsopleidingsstelsels. Met het oog op de uitbreiding moet de kandidaat-lidstaten worden gevraagd, de doelstellingen van het actieplan voor zover mogelijk over te nemen. Hoewel na de toetreding van de kandidaat-lidstaten een flexibel systeem van overgangsperioden van toepassing zal zijn op de werknemersmobiliteit vanuit deze landen naar de EU, staan ook de nieuwe lidstaten voor de uitdaging om de scholing en het aanpassingsvermogen van hun werknemers te verbeteren.

In dit actieplan worden drie belangrijke uitdagingen genoemd waarmee we te maken hebben, als we tot arbeidsmarkten willen komen die voor iedereen openstaan en toegankelijk zijn. De eerste uitdaging is de te geringe arbeidsmobiliteit, die duidelijk maakt dat de onderwijs- en scholingsstelsels beter toegesneden moeten worden op de arbeidsmarkt, levenslang leren en de verwerving van vaardigheden (met name op het gebied van informatie- en communicatietechnologie – ICT) gestimuleerd moeten worden, en er verbetering moet worden gebracht in de systemen voor de erkenning van kwalificaties en competenties. In de tweede plaats wijst de te geringe geografische mobiliteit in en tussen lidstaten erop dat de voordelen van de interne markt nog niet volop worden benut, bijvoorbeeld om tekorten aan bepaalde vaardigheden en onevenwichtigheden op de arbeidsmarkten aan te pakken. Er is nog steeds een groot aantal hindernissen die de mobiliteit in de weg staan, waaronder tekortschietende taalvaardigheden, gezinsomstandigheden en vraagstukken op het gebied van belastingen, pensioenen, sociale zekerheid, enzovoorts. Daarbij komt nog dat de

---

\* COM(2001)116 def.

beroepsbevolking in de EU onder invloed van de demografische ontwikkelingen afneemt en de immigratie van mensen uit derde landen ten dele een oplossing zou kunnen zijn voor de tekorten aan gekwalificeerde mensen. Tot slot doen zich problemen voor op het punt van de toegankelijkheid en kwaliteit van de informatievoorziening over mobiliteit en de afzonderlijke bedrijfstakken, waardoor tal van mensen ervan afzien om voor een baan te verhuizen of voor een bepaalde loopbaan te kiezen.

Met de in dit actieplan beschreven doelstellingen en werkzaamheden worden de genoemde uitdagingen opgepakt. De werkzaamheden zijn in de eerste plaats gericht op een versterking van de arbeidsmobiliteit en vaardigheidsontwikkeling. In dit verband wordt eraan gewerkt dat de onderwijs- en scholingsstelsels beter gaan inspelen op de arbeidsmarkt, er strategieën voor de competentie-ontwikkeling van werknemers worden uitgewerkt, leeractiviteiten – waar die dan ook hebben plaatsgevonden – erkend worden en kwalificaties gemakkelijker meegenomen zullen kunnen worden, en er in regio's met ontwikkelingsachterstanden méér in de human resources geïnvesteerd wordt. Om de geografische mobiliteit te bevorderen, moet er gewerkt worden aan de opheffing van nog steeds bestaande hindernissen in de wet- en regelgeving (bijvoorbeeld door de invoering van een in de hele EU geldende kaart voor ziektekostenverzekeringen), de ontwikkeling van taalvaardigheden en interculturele vaardigheden, de bevordering van de grensoverschrijdende erkenning van kwalificaties, en een voor de hele EU geldend immigratiebeleid. Om tot een betere informatievoorziening te komen, zal in de laatste plaats één enkele site met informatie over de mobiliteit worden ingericht, het EURES-vacaturesysteem<sup>1</sup> verbeterd worden en een informatiecampagne over de mobiliteit worden opgestart.

Bij de implementatie van de werkzaamheden die nodig zijn om de doelstellingen te verwezenlijken, zullen tal van actoren – de lidstaten, de Commissie, andere EU-instellingen, de sociale partners en anderen – hun verantwoordelijkheid moeten nemen en zich moeten engageren. Daar waar dit op zijn plaats is, is een aantal benchmarks en streefcijfers vastgelegd om de vooruitgang in de richting van de beschreven doelstellingen te kunnen monitoren. De Commissie zal de implementatie van dit actieplan jaarlijks ter gelegenheid van de voorjaarsbijeenkomsten van de Europese Raad evalueren. Deze aanpak is van essentieel belang, als we tastbare resultaten willen bereiken bij het werk aan de meer algemene doelstellingen die in Lissabon vastgelegd zijn.

## 1. HET BELEIDSKADER

Om de economische groei in Europa te bevorderen, moet het aanbod aan vaardigheden onder de beroepsbevolking beter worden afgestemd op de behoeften van groeisectoren en -regio's. Een basisdoelstelling van de Europese Unie is mensen in de gelegenheid te stellen om in hun leven autonoom beslissingen te nemen, en bijvoorbeeld naar een andere lidstaat te verhuizen. Dit kan sectorale en geografische onevenwichtigheden helpen verminderen en zo een beter gebruik van de beschikbare resources mogelijk maken.

Daarvoor is een vrijer verkeer van kapitaal en arbeidskrachten nodig. Doel is enerzijds een meer succesvolle en dynamische Europese economie, en anderzijds een evenwichtige geografische en sociale verdeling van de opbrengst van de snellere economische groei. Om de individuele en sociale kosten van mobiliteit te verminderen, zijn echter zowel een groter aanbod aan openbare voorzieningen als meer inspanningen van de sociale partners op het gebied van basisopleiding, vaardigheidsontwikkeling en bijscholing van werknemers nodig.

Voorts zijn in noodlijdende en afgelegen gebieden meer investeringsmogelijkheden nodig om banen te scheppen en de werkloosheid te verminderen, zodat andere regio's met betere arbeidsomstandigheden niet met buitensporige immigratie, overbevolking en milieuverontreiniging af te rekenen krijgen.

Het is aan de Commissie ervoor te zorgen dat het vrije verkeer van werknemers tussen de lidstaten, zoals vastgelegd in de Verdragen, gegarandeerd is en in de praktijk werkt. Werkzaamheden ter bevordering van de vaardigheidsontwikkeling en ter bestrijding van tekorten aan vaardigheden en knelpunten op de arbeidsmarkt, die remmend werken op de economie van de EU, zijn onlosmakelijk met arbeidsmobiliteit verbonden.

De totstandbrenging van een dynamische kenniseconomie met een duurzame economische groei, méér en betere banen en een sterkere sociale samenhang, zoals aangekondigd op de bijeenkomst van de Europese Raad in Lissabon, staat of valt met een beroepsbevolking die over de nodige vaardigheden beschikt, in staat is zich aan te passen en gedurende het hele werkende bestaan nieuwe kennis kan verwerven. Strategieën voor levenslang leren en mobiliteit zijn van essentieel belang om in het kader van de Europese werkgelegenheidsstrategie volledige werkgelegenheid te kunnen bereiken.

Meer in het algemeen gesproken zijn dergelijke strategieën niet alleen nodig om de actieve participatie van de burger en de sociale integratie te bevorderen en ongelijkheid tegen te gaan, maar ook om de ontwikkeling van de interne markt en de succesvolle integratie van de Europese economie in de Economische en Monetaire Unie (EMU) veilig te stellen. Door de uitbreiding van de EU zal een breder platform voor deze ontwikkelingen ontstaan, waarvan in de komende jaren steeds meer burgers in de EU zullen gaan profiteren.

Om deze doelstellingen te helpen verwezenlijken heeft de Commissie, zoals aangegeven in haar mededeling over de nieuwe Europese arbeidsmarkten (COM(2001)116) en zoals onderschreven op de bijeenkomst van de Europese Raad in Stockholm, een Task Force op hoog niveau voor vaardigheden en mobiliteit in het leven geroepen. De Task Force had tot taak om de belangrijkste drijvende krachten achter en de belangrijkste kenmerken van de Europese arbeidsmarkten in kaart te brengen, de hindernissen voor de arbeids- en geografische mobiliteit onder de loep te nemen en een reeks aanbevelingen uit te werken. De Task Force is in juni 2001 door de Commissie opgericht en heeft zijn verslag op 14 december 2001 aan de Commissie voorgelegd.

Het onderhavige document haakt in op de werkzaamheden van de Task Force en presenteert een ambitieus actieprogramma voor de ontwikkeling van Europese arbeidsmarkten, die voor iedereen openstaan en voor iedereen toegankelijk zijn. Het vormt een aanvulling op een aantal lopende initiatieven, die een bijdrage beogen te leveren aan de mobiliteit van de burgers, en met name op de Aanbeveling van het Europees Parlement en de Raad inzake de mobiliteit<sup>2</sup> en het daarbij behorende actieplan, waaraan door de lidstaten goedkeuring is verleend<sup>3</sup>. Deze initiatieven richten zich op de hindernissen voor de mobiliteit in de wet- en regelgeving en op het gebied van de talen, waarmee leerlingen en studenten, leerling-werknemers, vrijwilligers, onderwijsgeevenden en praktijkopleiders te maken hebben. Het onderhavige actieplan legt daarentegen de nadruk op de uit de weg te ruimen hindernissen voor de mobiliteit op de arbeidsmarkt. Het vormt tevens een aanvulling op de mededeling van de Commissie "Een Europese ruimte voor levenslang leren realiseren"<sup>4</sup>, dat levenslang leren tot een raamwerk voor het onderwijs- en scholingsbeleid maakt en waarin prioriteiten voor de te verrichten werkzaamheden op het gebied van het levenslang leren zijn vastgelegd. Een aantal van de in de mededeling opgenomen voorstellen – bijvoorbeeld op het gebied van de erkenning van kwalificaties – worden ook opgepakt in dit actieplan, dat meer specifiek op de Europese arbeidsmarkten gericht is. Het actieplan vormt ook een aanvulling op het verslag over de concrete doelstellingen voor de onderwijs- en beroepsopleidingsstelsels, dat op de bijeenkomst van de Europese Raad in maart 2001 te Stockholm goedgekeurd is. Het loopt in de pas met de mededeling van de Commissie "Een mobiliteitsstrategie voor de Europese onderzoeksruimte"<sup>5</sup> van 20 juni 2001, en haakt tevens in op de mededeling van de Commissie over het effect van de e-economie op Europese ondernemingen<sup>6</sup>, en op de werkzaamheden die in september 2001 in samenwerking met de lidstaten van start zijn gegaan en gericht zijn op de monitoring van de vraag naar ICT-vaardigheden en vaardigheden voor e-business<sup>7</sup> (d.w.z. voor elektronisch ondernemen) in Europa en van de vooruitgang die bij de bevordering van dit soort vaardigheden geboekt wordt.

De indiening van dit actieplan moet ook gezien worden tegen de achtergrond van het recente Commissie-verslag getiteld "Vergroting van de arbeidsparticipatie en bevordering van beroepsactiviteit op oudere leeftijd"<sup>8</sup> en de uitnodiging van de Commissie aan de sociale partners om overleg te plegen over de vraag hoe er kan worden geanticipeerd op en hoe er moet worden omgegaan met de sociale effecten – waaronder de effecten voor de inzetbaarheid en het aanpassingsvermogen – van herstructureringen in het bedrijfsleven<sup>9</sup>. In de mededeling die op de bijeenkomst in Barcelona<sup>10</sup> aan de Europese Raad zal worden voorgelegd, heeft de Commissie er met nadruk op gewezen dat dit allemaal essentiële elementen zijn om vooruitgang te kunnen boeken met de in Lissabon overeengekomen strategie.

## **2. DE UITDAGINGEN**

Om voor iedereen openstaande en toegankelijke Europese arbeidsmarkten tot stand te kunnen brengen, zal er gewerkt moeten worden aan en zullen er oplossingen moeten worden gevonden voor drie belangrijke uitdagingen (zie ook de statistische gegevens in bijlage 2).

### **A. Onvoldoende arbeidsmobiliteit.**

De EU wordt van oudsher gekenmerkt door geringe arbeidsmobiliteit – de overstap van werknemers van de ene baan of bedrijfstak naar een andere, zowel binnen als tussen de lidstaten – en een gering aantal werknemers dat van werkgever verandert. In een economie die steeds meer op kennis en dienstverlening drijft, is arbeidsmobiliteit evenwel van essentieel belang om in te kunnen spelen op structurele veranderingen, dergelijke veranderingen in een

wereld vol concurrentie richting te kunnen geven en zo een bijdrage te kunnen leveren aan beter functionerende arbeidsmarkten, een hogere productiviteit, méér werkgelegenheid, groei en concurrentiekracht. Een slechte afstemming tussen de vraag naar en het aanbod aan vaardigheden is er dikwijls de belangrijkste oorzaak van dat het aanbod en de vraag op de arbeidsmarkten van bedrijfstakken en regio's niet op elkaar aansluiten. In een zich snel veranderende wereld van het werk moeten mensen zich hoe langer, hoe meer kunnen aanpassen aan nieuwe manieren van werken, technologieën, sectoren en arbeidsomstandigheden.

Alle burgers moeten over een behoorlijk opleidingsniveau beschikken en moeten gedurende hun hele werkende bestaan en ook daarvoor en daarna de mogelijkheid krijgen om hun kennis bij te stellen en nieuwe vaardigheden te verwerven. De regeringen, overheidsinstellingen, werkgevers, sociale partners en individuele burgers dragen daarvoor een gedeelde verantwoordelijkheid. In tal van gevallen betekent een verandering van baan niet alleen dat mensen van het ene bedrijf naar het andere of van de ene bedrijfstak naar de andere overstappen. Het kan ook betekenen dat ze van loopbaan of beroep veranderen. Het is dan ook van het allergrootste belang dat er voor een heel scala aan leermogelijkheden gezorgd wordt, dat toegesneden is op de behoefte aan werknemers die gedurende het hele werkende bestaan inzetbaar blijven en zich kunnen aanpassen, en daardoor ook beter in staat zijn om op de arbeidsmarkt mobiel te worden (bijlage II, punt 2).

De onderwijs- en scholingsstelsels moeten zich echter nog sterker richten op de behoeften van de arbeidsmarkt en een economie en samenleving die steeds sterker op kennis drijven. Daarvoor zijn vooral de afzonderlijke lidstaten verantwoordelijk. In de afgelopen vijf jaar zijn in de sectoren voor hoogopgeleiden (d.w.z. sectoren waar minimaal 40% van het personeel over een hogere opleiding beschikt) drie maal zoveel banen ontstaan als gemiddeld in alle sectoren tezamen (bijlage II, punt 3). Het opleidingsniveau in de Unie als geheel is evenwel nog steeds laag. Van de 25- tot 64-jarigen in de EU had in 2000 gemiddeld ruim 60% een diploma voortgezet onderwijs, maar de desbetreffende cijfers voor de afzonderlijke lidstaten liepen uiteen van 78% tot 20% en lager (bijlage II, punt 4). Nu er steeds minder jongeren op de arbeidsmarkt komen en de uitdagingen en kansen van de kennismaatschappij moeten worden opgepakt, is het van cruciaal belang dat een zo groot mogelijk aantal van hen een zo hoog mogelijke opleiding heeft genoten. Een goed opleidingsniveau blijft met name ook belangrijk voor vrouwen die de arbeidsmarkt tijdelijk verlaten, als ze kinderen krijgen of opvoeden. Voor hun herintrede op de arbeidsmarkt is een goed opleidingsniveau van het allergrootste belang.

Het aanpassingsvermogen en de inzetbaarheid van werknemers gedurende het hele leven staan of vallen dus met initieel onderwijs en initiële scholing van hoge kwaliteit en een vermindering van het aantal drop-outs uit het onderwijs. Er is nog steeds een verontrustend groot deel van de bevolking dat het onderwijs zonder enige formele kwalificatie verlaat. Gemiddeld lag het aantal "voortijdige schoolverlaters" in de EU in 2000 bij 18,5%, maar de percentages liepen in de afzonderlijke lidstaten uiteen van 8% tot 40% en hoger (bijlage II, punt 5). Alle burgers moeten dan ook de gelegenheid krijgen om zich al op jonge leeftijd naast de basisvaardigheden, zoals lezen, schrijven en rekenen (bijlage II, punt 6), nieuwe sleutelcompetenties eigen maken. Er moeten innovatieve onderwijsleerplannen worden ontwikkeld om jongeren voor te bereiden op de eisen van steeds dynamischer wordende arbeidsmarkten. De formele onderwijs- en scholingstelsels moeten opener en flexibeler worden en de formele en niet-formele onderwijs- en scholingsvoorzieningen moeten beter op elkaar aansluiten, zodat beter kan worden ingespeeld op de behoeften van de lerende en de arbeidsmarkt. Het Witboek van de Commissie "Een nieuw elan voor Europa's jeugd"<sup>11</sup> onderstreept dat er, met het oog op de kwaliteit en effectiviteit van de onderwijs- en



scholingstelsels, vernieuwingen in het onderwijs en de scholing – of dat nu op school, aan de universiteit of in scholingsinstellingen wordt gegeven – nodig zijn en legt de nadruk op het complementaire karakter van formeel en niet-formeel leren.

Daarnaast moet er meer belang worden gehecht aan de ontwikkeling van een Europese dimensie voor de onderwijs- en scholingsstelsels (ook door middel van mobiliteit), zodat kan worden ingespeeld op de vraag van de arbeidsmarkt naar werknemers met een Europese instelling en Europese ervaring, en dergelijke werknemers betere loopbaanmogelijkheden krijgen.

Op de arbeidsmarkt zelf moeten volwassen werknemers meer kansen krijgen om hun vaardigheden te verbeteren, zodat de over het algemeen geringe deelname van volwassen werknemers aan scholingsmaatregelen aanzienlijk kan toenemen. Dit geldt name voor degenen die alleen een lagere of lagere voortgezette opleiding genoten hebben (van hen volgde in 2000 in de EU slechts 6,1% onderwijs of scholing tegen 15,4% van de hoogopgeleiden) (zie bijlage II, punt 7). In verband met de ontwikkelingen op technisch gebied en in het bedrijfsleven moeten er nieuwe vaardigheidsprofielen worden uitgewerkt, zodat ondernemingen hun werknemers relevante scholing kunnen bieden. Daarbij moet rekening worden gehouden met de behoeften van en de situatie in kleine en middelgrote ondernemingen. Er moeten vooral profielen voor ICT-vaardigheden en voor vaardigheden voor e-business worden ontwikkeld, om de tekorten in ICT-beroepen en sectoren op te heffen<sup>12</sup> (bijlage II, punt 8).

Naast algemene maatregelen ter verbetering van het opleidingsniveau moeten eventueel ook specifieke werkzaamheden worden verricht voor de vaardigheden en mobiliteit van degenen die weinig kansen op de arbeidsmarkt hebben. Het aantal vrouwen dat scholing volgt is toegenomen, maar dit neemt niet weg dat de scholingsvoorzieningen aan de levenssituatie van tal van vrouwen (die parttime werk, de opvoeding van kinderen en andere zorgtaken met elkaar moeten zien te combineren) moeten worden aangepast. Daarnaast moet er iets gedaan worden aan de tekorten aan vaardigheden bij degenen die met de een of andere vorm van uitsluiting te maken hebben of tot de groep kansarmen behoren, waarbij in het oog moet worden gehouden dat tal van burgers – met name laaggeschoolde werknemers, werklozen en ouderen die eventueel niet de gelegenheid hebben om de noodzakelijke vaardigheden te verwerven – door de ontwikkelingen op technisch gebied aan de kant dreigen te komen te staan. Het weinig rooskleurige vooruitzicht is namelijk dat het aantal jongeren in de beroepsbevolking (die over het algemeen beter geschoold en mobieler zijn) in de komende jaren zal afnemen en het aantal ouderen (die over het algemeen niet zo mobiel zijn en wier vaardigheden en kennis steeds minder up-to-date zijn) zal stijgen (bijlage II, punt 9). De vergrijzing van de bevolking vereist een alle levenscycli omvattende onderwijs- en scholingsbenadering, zodat de komende generaties ouderen zich via bij- en nascholing de noodzakelijke vaardigheden eigen kunnen maken, in de pas kunnen blijven lopen met de ontwikkelingen in de ondernemingen en met veranderende arbeidsomstandigheden, en profijt kunnen trekken van flexibelere loopbaantrajecten.

Een gemakkelijker toegang van werkgevers en werknemers tot voorlichtings-, begeleidings- en adviseringsdiensten kan de arbeidsmobiliteit en de bij- en nascholing van de beroepsbevolking eveneens ten goede komen. In de meeste landen worden dergelijke diensten tot nu toe over het algemeen versnipperd binnen het onderwijs- en scholingsstelsel en in het kader van de arbeidsvoorziening aangeboden, maar niet op de werkplek zelf.

Problemen met de erkenning van kwalificaties van niet-formele en informele leeractiviteiten<sup>13</sup> door werkgevers en het onderwijs kunnen zowel in de lidstaten zelf, alsook tussen de lidstaten

onderling een aanzienlijke hindernis voor de arbeidsmobiliteit vormen. Voor oudere werknemers is het vaak belangrijker dat er waarde wordt gehecht aan hun ervaring en de scholing die ze on-the-job hebben gevolgd dan dat hun formele kwalificaties worden erkend. Maar ook voor jongeren is het van cruciaal belang dat er waarde wordt toegekend aan niet-formele leeractiviteiten die bijvoorbeeld plaatsgevonden hebben bij NGO's en vrijwilligerwerk en op dit gebied is een verbetering dan ook noodzakelijk. In kleine en middelgrote ondernemingen die vaak moeilijk tijd en geld voor scholing kunnen vrijmaken, zijn het assessment en de erkenning van niet-formele en informele leeractiviteiten zowel in het belang van de werknemer als in het belang van de onderneming.

Laaggeschoolde werknemers zijn in Europa weinig tot arbeidsmobiliteit geneigd en het percentage laaggeschoolde werknemers is in het algemeen het hoogst in lidstaten en regio's met een ontwikkelingsachterstand, d.w.z. met de laagste arbeidsdeelname en de hoogste werkloosheidscijfers. Om meer kansen te scheppen voor arbeidsmobiliteit moeten in deze lidstaten de grootste inspanningen ter verbetering van de opleidingsniveaus en de vaardigheden en competenties geleverd worden.

## **B. Geringe geografische mobiliteit**

In de EU is vooral tussen de lidstaten, maar ook in de lidstaten zelf tevens sprake van geringe geografische mobiliteit (bijlage II, punt 10). Dit is ten dele te wijten aan hindernissen in de wet- en regelgeving en ten dele aan economische, sociale en culturele belemmeringen en gewoonten. Hoewel de patronen in de geografische mobiliteit van arbeidskrachten in de loop der jaren veranderd zijn (de trend gaat steeds meer in de richting van tijdelijke migratie, pendelen over grote afstanden en grensoverschrijdend pendelen) (bijlage II, punt 11), is het algemene mobiliteitscijfer onder arbeidskrachten nog steeds aan de lage kant. Geografische mobiliteit is geen doel op zich, maar kan mensen betere carrière- of beroepsmogelijkheden bieden.

Dat geografische mobiliteit moet worden bevorderd, heeft onder andere te maken met de tweedeling van de arbeidsmarkten in Europa, dat zowel regio's met hoge werkloosheid als regio's met tekorten aan gekwalificeerde mensen kent (bijlage II, punt 12). Arbeidsmobiliteit is vaak een *conditio sine qua non* voor geografische mobiliteit. De inspanningen ter bevordering van de geografische mobiliteit moeten dan ook hand in hand gaan met maatregelen ter bevordering van de arbeidsmobiliteit, zodat werknemers in staat zullen zijn om te zelfder tijd van sector en van regio te veranderen. Maar dergelijke maatregelen moeten wel ingebed zijn in het streven naar méér duurzame groei en ontwikkeling voor de regio's die met de grootste ontwikkelingsachterstanden te kampen hebben. De bevordering van geografische mobiliteit is dan ook niet strijdig met de behoefte aan nieuwe mogelijkheden voor werkgelegenheid en een betere levenskwaliteit, met name in achtergestelde regio's. In de uitgebreide EU zal dit nog belangrijker zijn.

De Europese economie drijft hoe langer, hoe meer op dienstverlening. Door een verbetering van het vrije verkeer voor dienstverlening over de grenzen heen en door maatregelen die het recht op vrije vestiging veiligstellen, kunnen de dynamische krachten van de interne markt zich vrij ontplooiën en wordt het concurrentievermogen, de groei en het ontstaan van nieuwe arbeidsplaatsen bevorderd. Worden de bestaande hindernissen op het gebied van de dienstverlening uit de weg geruimd, dan zal ook de mobiliteit van de werkenden – of dat nu werknemers of zelfstandigen zijn – toenemen. De hindernissen op dit punt hebben, bijvoorbeeld, te maken met de voorschriften die verbieden dat een onderneming met het oog op dienstverlening al haar personeel naar een ander land laat gaan, met beperkingen wat betreft het opstarten van ondernemingen in andere lidstaten, of met beperkingen die de

inschakeling van tijdelijk personeel of uitzendbureaus aan banden leggen. Andere voorbeelden zijn het gebrek aan duidelijkheid, zekerheid en flexibiliteit in het stelsel voor de erkenning van kwalificaties voor gereguleerde beroepen, dat geleidelijk aan in vijftig jaar tijd tot stand is gebracht. Hier is vastgesteld dat er door de elkaar overlappende teksten soms verwarring ontstaat, er zich in de praktijk moeilijkheden voordoen bij het werk met en de bijstelling van het systeem, en dat burgers problemen hebben met onnodig vage, complexe of niet-transparante procedures.

Wanneer mensen een baan in een andere regio of een ander land aannemen, maken ze een afweging van de kosten en baten en een inschatting van de zekerheid die de desbetreffende baan biedt en van de sociale zekerheid die ter plekke en elders geboden wordt. Ondanks het feit dat de situaties in de regio's sterk uiteenlopen, is de geografische mobiliteit van arbeidskrachten naar regio's met minder werkloosheid en hogere inkomens vaak gering. Uit empirisch onderzoek blijkt dat mensen alléén migreren, als ze er financieel op vooruitgaan en in dat verband wordt naar de kosten van de verhuizing, de prijzen ter plekke, de belastingen, de sociale lasten, enz. gekeken. Regionale verschillen in salaris, de opzet van het belastingstelsel en het sociale zekerheidsstelsel, en de woningmarkt hebben dan ook zeer veel invloed op de bereidheid van mensen om te verhuizen. In veel lidstaten moet in loonovereenkomsten meer rekening gehouden worden met regionale verschillen in productiviteit en arbeidsmarktsituatie. Er zouden hervormingen in het belastingstelsel en in het socialezekerheidsstelsel nodig kunnen zijn om mensen te helpen besluiten om naar die plaatsen te gaan waar werk is. Hierbij zou de nadruk moet worden gelegd op prikkels die werken lonend maken en de sociale doelstellingen van de uitkeringssystemen niet ondermijnen. Op de woningmarkt hebben de transactiekosten, zoals belastingen en tarieven van makelaars, notarissen en kadasters, een cruciale invloed.

Gaat iemand naar een ander land, dan wordt hij of zij vaak met nog hogere kosten geconfronteerd. Hierbij moet aangetekend worden dat het door de invoering van de euro eenvoudiger is geworden om zicht te krijgen op de eventuele voordelen van een verhuizing naar een ander land binnen het eurogebied, aangezien de verschillen in salaris en afdrachten (bijv. sociale premies en inkomstenbelasting) nu gemakkelijker vastgesteld kunnen worden. Verhuizen naar een ander land en zelfs naar een andere lidstaat van de EU houdt tevens in dat mensen het hoofd zullen moeten bieden aan een heel scala aan hindernissen in de wet- en regelgeving, die in veel gevallen, maar niet altijd met de belastingstelsels en de sociale zekerheid te maken hebben. Hierbij komt gewoonlijk nog dat men vertrouwd moet zijn met de taal die elders gesproken wordt en de cultuur die elders heerst.

Over het algemeen wordt er op school niet voldoende aan vreemdetalenonderwijs of het leren van vreemde talen gedaan. Op dit gebied zullen nog aanzienlijke investeringen nodig zijn (bijlage II, punt 13). Wanneer er bij het leren van vreemde talen vooruitgang zou worden geboekt, dan zou daardoor een van de belangrijkste culturele en psychologische hindernissen voor de mobiliteit weggenomen worden en zou ook de basis worden gelegd voor de interculturele vaardigheden die men moet verwerven om te begrijpen wat het betekent om in ander land te wonen en te werken. De grote waarde van mobiliteit in het onderwijs, die niet in de laatste plaats verband houdt met de taalvaardigheden en interculturele vaardigheden die leerlingen en studenten zich eigen maken, kan in dit verband niet genoeg worden onderstreept. Uit gegevens is gebleken is dat leerlingen en studenten die internationaal mobiel zijn geweest later in hun leven ook eerder een baan in een andere lidstaat in overweging nemen, zoeken en aannemen.

Opdat de toename van het aantal tweeverdienersgezinnen de reikwijdte van de geografische mobiliteit niet zou beperken, moet meer aandacht worden besteed aan het feit dat beide

partners in een en hetzelfde gebied werk zullen moeten vinden. Maar geografische mobiliteit brengt ook nog andere belangrijke sociale problemen met zich mee. Om volledig deel te kunnen worden van de maatschappij in het gastland, zal men onder andere toegang moeten krijgen tot betaalbare huisvesting, gezondheidszorg en sociale voorzieningen. De toegang tot deze basisvoorzieningen en de daarmee gepaard gaande kosten lopen in de EU regionaal aanzienlijk uiteen en dit kan van grote invloed zijn op de bereidheid van mensen om te verhuizen.

Voor degenen die van baan willen veranderen kan de erkenning van niet-formele en informele leeractiviteiten zowel in eigen land, als in andere lidstaten problemen opleveren. Een van de grootste hindernissen om in een ander land naar werk te zoeken is evenwel het gebrek aan erkenning van de formele onderwijs- en scholingskwalificaties tussen de lidstaten onderling en het gebrek aan helderheid over de onderwijs- en scholingsstelsels. Dit geldt niet alleen voor degenen die naar werk zoekt, maar brengt ook problemen met zich mee voor de andere leden van het gezin die in een betrekkelijk kort tijdsbestek van het ene onderwijssysteem naar het andere zullen moeten overstappen.

De migratie van EU-burgers tussen de lidstaten is slechts een klein onderdeel van de totale migratiestromen waarmee de EU te maken heeft (bijlage II, punt 14). In een aantal lidstaten groeit de bevolking alleen nog door de immigratie van mensen uit derde landen, waaronder de kandidaat-lidstaten. Deze immigratie is dan ook belangrijk voor de groei van hun beroepsbevolking. Een deel van deze migratie zal "gemeenschapsintern" worden, als de bepalingen voor het vrije verkeer van werknemers ook volledig van toepassing worden in de kandidaat-lidstaten. Niettemin zou ook de uitwerking van een gemeenschappelijk immigratiebeleid de geografische mobiliteit naar de Unie toe en binnen de Unie ten goede kunnen komen, aangezien daarmee een aantal van de hindernissen voor het vrije verkeer van mensen uit derde landen weggenomen zou kunnen worden.

### **C. Versnipperde informatie en gebrek aan helderheid over arbeidsmogelijkheden**

Om een goed gefundeerde keuze te kunnen maken, hebben degenen die van baan of bedrijfstak willen veranderen of naar een ander land gaan in de eerste plaats en bovenal op maat gesneden en passende informatie over arbeids- en levensomstandigheden, beschikbare banen en scholingsmogelijkheden nodig. Hoewel particuliere en publieke organisaties veel van dit soort informatie verzamelen, wordt de toegang tot die informatie bemoeilijkt door het feit dat de gegevens overal verspreid liggen. Een van de eerste prioriteiten moet dan ook zijn om deze informatie in een gemakkelijk toegankelijk formaat te brengen, het netwerken tussen de relevante organisaties en bureaus op lokaal, regionaal, nationaal en Europees niveau te bevorderen, en de burgers er door middel van passende publiciteit, advertenties e.d. op attent te maken dat er informatie voorhanden is.

Aan de andere kant is het vaak zo dat sommige beroepen – en met name beroepen die in de technische sfeer liggen en kennis van wiskunde en natuurwetenschappen vereisen – bij een groot aantal jongeren en vooral bij meisjes minder populair zijn, waardoor deze ook maar weinig geneigd zijn om gebruik te maken van de loopbaanmogelijkheden die op deze terreinen voorhanden zijn. Door attractieve informatie over dergelijke banen en mogelijkheden alsook over de desbetreffende leerplannen en leerervaringen met dit type werkzaamheden zou een aantal knelpunten op de arbeidsmarkt verholpen kunnen worden. Dit zou op zijn beurt weer goed zijn voor de economische ontwikkeling van de betrokken bedrijfstakken, die hinder ondervinden van een tekort aan geschoolde werknemers.

### 3. DOELSTELLINGEN EN WERKZAAMHEDEN

In verband met deze uitdagingen acht de Commissie de volgende dringende werkzaamheden voor de hieronder genoemde doelstellingen noodzakelijk:

#### 3.1. Versterking van de arbeidsmobiliteit en vaardigheidsontwikkeling

3.1.1. *Ervoor zorg dragen dat de onderwijs- en scholingsstelsels beter inspelen op de arbeidsmarkt en zo recht doen aan het toenemende belang van kennis voor de economie en de maatschappij<sup>14</sup>*

1) Als basis voor inzetbaarheid op de lange termijn en om verder te kunnen leren, moeten alle burgers gratis toegang krijgen tot de verwerving van de belangrijkste vaardigheden, zoals lezen, schrijven en rekenen, maar ook andere belangrijke vaardigheden, zoals wiskunde en natuurwetenschappen, techniek, vreemde talen, leervaardigheden (d.w.z. het vermogen en de wil om kennis en vaardigheden te verwerven en deze regelmatig bij te werken), cultureel inzicht, sociale en gedragsvaardigheden, ondernemerszin en technische kennis (m.i.v. ICT-vaardigheden die bijvoorbeeld getoetst zouden moeten worden met behulp van instrumenten als het Europees computertijbewijs, en het gebruik van ICT en e-learning bij een breed scala aan leeractiviteiten).

*De lidstaten moeten ernaar streven dat het recht op kosteloze en gratis toegang tot mogelijkheden voor de verwerving van de belangrijkste vaardigheden voor alle burgers, op wat voor leeftijd dan ook, werkelijkheid wordt.<sup>15</sup> De Commissie zal, in nauwe samenwerking met de lidstaten, studie maken van de op nationaal niveau gehanteerde benaderingen voor de kwaliteitsborging van ICT-gebaseerd leren en e-learning, en met name van de benaderingen voor de kwaliteitsborging van leersoftware. Doel is om, in het belang van de consumentenbescherming, kwaliteitskeurmerken op Europees niveau uit te werken<sup>16</sup>.*

2) Ter bestrijding van de huidige en toekomstige tekorten aan gekwalificeerde mensen in bedrijfstakken, de productiesector en ICT-sectoren moeten de belangstelling van jongeren en hun prestaties op het gebied van wiskunde, natuurwetenschappen en techniek méér gestimuleerd worden en moet bijgevolg een stijging van het aantal jongeren – vooral van het aantal meisjes en jonge vrouwen – worden bereikt dat voor dergelijke vakken kiest<sup>17</sup>. Met het oog op een kwalitatieve en kwantitatieve verbetering van de aanwerving moeten de onderwijsberoepen op dit terrein aantrekkelijker worden gemaakt. Facilitatoren op het gebied van het leren – en met name studie- en beroepskeuzevoorlichters en begeleiders – moeten worden geschoold, zodat ze zich bewuster worden van de studiemogelijkheden, de research en de loopbanen op het gebied van wiskunde, natuurwetenschappen en techniek en ICT, en ze de keuze voor dergelijke richtingen, vooral bij meisjes en jonge vrouwen, beter zullen kunnen bevorderen. Er zullen méér geschoolde jongeren voor deze loopbanen gewonnen en aangeworven moeten worden.

*De Commissie zal, tezamen met de lidstaten, aan passende indicatoren en streefcijfers voor de te bereiken verbeteringen op deze terreinen werken, een tijdschema voor de verwezenlijking daarvan opstellen en de geboekte vooruitgang monitoren.*

*De sociale partners wordt verzocht, tezamen met de onderwijsautoriteiten en de wereld van de wetenschap, passende maatregelen nemen om leerlingen en studenten, en in het bijzonder meisjes en jonge vrouwen, bewust te maken van de arbeidsmogelijkheden op dit gebied en hen ertoe bewegen om daarvan gebruik te maken. De lidstaten en de sociale partners moeten samenwerken om de kwaliteit van de informatie over loopbanen op deze terreinen, die wordt*

*verstrekt door publieke en particuliere studie- en beroepskeuzevoorlichters en -begeleiders, te verbeteren.*

3) Het percentage mensen met minimaal een diploma voortgezet onderwijs moet stijgen om het risico van werkloosheid tegen te gaan, dat voor laaggeschoolden hoger is dan voor hoogopgeleiden. In de drie landen die het momenteel het beste doen, heeft zo'n 77% een diploma voortgezet onderwijs. Daarnaast moet ook het percentage van de bevolking dat het onderwijs zonder formele kwalificatie verlaat omlaag<sup>18</sup> om de inzetbaarheid en het aanpassingsvermogen van een groter aantal werknemers op de arbeidsmarkt te verbeteren.

*De Commissie zal, tezamen met de lidstaten, aan de nodige streefcijfers voor de verbetering van het opleidingsniveau werken, een tijdschema voor de verwezenlijking daarvan opstellen en de geboekte vooruitgang monitoren. De lidstaten moeten het aantal jongeren in de leeftijd van 18 tot 24 jaar die alleen de eerste fase van het voortgezet onderwijs gevolgd hebben of zelfs daaronder zijn gebleven en die geen onderwijs of scholing meer volgen (vóór 2010 in vergelijking met het jaar 2000) met de helft verminderen<sup>19</sup>. De lidstaten moeten de integratie van kansarme en met name gehandicapte jongeren, jongeren met leermoeilijkheden en jongeren uit immigrantenfamilies of etnische minderheden in de onderwijs- en opleidingsstelsels sterker bevorderen.*

4) Om een grotere openheid en een betere afstemming op de behoeften van de lerende en de arbeidsmarkt te bereiken, moeten de onderwijsinstellingen en andere aanbieders op het gebied van het leren nauwe banden aanknopen en samenwerkingsverbanden aangaan met het bedrijfsleven, de arbeidsmarkt in het algemeen, de diensten voor beroepskeuze- en studievoorlichting en -begeleiding, en de samenleving. Hiertoe moeten onder andere activiteiten voor de mobiliteit in het onderwijs en het beroepsleven worden ontwikkeld.<sup>20</sup>

*De lidstaten en de regionale en lokale overheden moeten dergelijke banden stimuleren en samenwerkingsverbanden tussen de private en publieke sector – die maatregelen omvatten zoals studiebezoeken/bezoeken aan ondernemingen, werkervaringsplaatsen, gezamenlijke projecten, de inschakeling van mentors, en uitwisselingen tussen mensen uit het onderwijs en managers/werknemers uit de wereld van het werk – bevorderen. De Commissie zal een netwerk voor advieslichamen voor het bedrijfsleven en het onderwijs tot stand brengen om de samenwerking tussen de wereld van het werk en de onderwijssystemen over de hele linie te versterken. Dit netwerk moet vóór 2004 operationeel zijn. Bij de implementatie van dit initiatief moet zeer veel aandacht worden besteed aan de specifieke banden tussen de wereld van het onderwijs en het bedrijfsleven op onderzoeksgebied, zodat de bestaande hindernissen voor de mobiliteit uit de weg worden geruimd. De lidstaten moeten hun beleid en benaderingen op het gebied van de studie- en beroepskeuzevoorlichting, -begeleiding en -advisering met het oog op een transparantere en coherenter dienstverlening onder de loep nemen.<sup>21</sup>*

### *3.1.2. Doeltreffende strategieën voor de competentie-ontwikkeling van werknemers introduceren en consolideren*

5) Om het aanpassingsvermogen en de inzetbaarheid te bevorderen en ervoor te zorgen dat degenen die werk hebben aan de slag kunnen blijven, moet de toekomstige vraag naar bij- en nascholing in kaart worden gebracht en moeten er méér en betere bij- en nascholingsmogelijkheden bij ondernemingen en onderzoeksinstellingen komen. De deelname aan bij- en nascholing moet omhoog, wat betekent dat iedereen (en in het bijzonder laagbetaalde/laaggeschoolde werknemers, gehandicapte werknemers, en werknemers uit kansarme groepen of minderheden) de mogelijkheid moet krijgen om gedurende het hele

werkende bestaan bij- en nascholing te volgen. De scholings-, bij- en nascholings- en aanwervingsinspanningen voor oudere werknemers moeten worden geïntensiveerd en daarbij moet worden ingehaakt op de kennis en vaardigheden die zij zich gedurende hun beroepsleven langs formele, niet-formele of informele weg eigen hebben gemaakt. Oudere werknemers moeten tevens de mogelijkheid krijgen om ICT-vaardigheden (digitale geletterdheid) te verwerven. In de strategieën voor de competentie-ontwikkeling moet rekening worden gehouden met de specifieke situatie van vrouwen, bijvoorbeeld in verband met zorg voor kinderen, en moeten specifieke maatregelen worden getroffen om de toegang van vrouwen tot scholing te verbeteren. Ondernemingen moeten zich meer tot lerende organisaties kunnen ontwikkelen, optimaal gebruik maken van ICT en van formules op het gebied van e-learning, de meest actuele kennis zoveel mogelijk toegankelijk maken, en zowel voor de werknemers als voor het bedrijf zelf plannen voor competentie-ontwikkeling uitwerken. Er moet gebruik worden gemaakt van de diensten voor studie- en beroepskeuzevoorlichting, -begeleiding en -advisering die binnen de segmenten van het onderwijs-, scholings-, en arbeidsmarktbestel bestaan zodat, ter ondersteuning van de plannen voor competentie-ontwikkeling van bedrijven en werknemers, op de werkplek begeleiding kan worden aangeboden.

De lidstaten moeten tezamen met de sociale partners vóór 2004 initiatieven<sup>22</sup> ontwikkelen, die erop gericht zijn om werknemers aan de slag te kunnen houden. Hierbij moet de nadruk worden gelegd op de toegang tot en de deelname van werknemers aan bedrijfsscholing en op de monitoring daarvan met behulp van vergelijkbare statistieken en indicatoren. *In het kader van deze initiatieven moeten specifieke streefcijfers en maatregelen voor oudere werknemers worden uitgewerkt, die aangeven hoe het voor deze werknemers (in de leeftijd van 55 tot 64 jaar) nagestreefde participatiecijfer van 50% vóór 2010 gerealiseerd kan worden.*

*Waar nodig moeten de lidstaten en de sociale partners een gunstig klimaat scheppen voor de bevordering van de toegang van vrouwen tot onderwijs, scholing en levenslang leren, met name om de toegang van vrouwen tot een carrière op IT-gebied te bevorderen.*

*In het kader van deze initiatieven wordt de sociale partners verzocht, op alle niveaus specifieke strategieën voor personeelsontwikkeling implementeren, waarin streefcijfers voor de scholingsdeelname en kwaliteitsverbeteringen op het werk vastgelegd zijn. In deze strategieën moet rekening worden gehouden met mogelijke herstructureringen en moet het doel de bevordering van het aanpassingsvermogen en de inzetbaarheid van werknemers op de lange termijn zijn. De sociale partners wordt verzocht om tot overeenstemming te komen over het feit dat iedere werknemer een plan voor zijn/haar competentie-ontwikkeling zou moeten krijgen, dat gebaseerd is op een assessment van zijn/haar competenties en dat in de pas loopt met de plannen voor de competentie-ontwikkeling voor de onderneming in het algemeen.<sup>23</sup> Hierbij moet rekening worden gehouden met de behoeften van en de situatie in kleine en middelgrote ondernemingen. De werkgevers wordt verzocht méér verantwoordelijkheid nemen en méér in het human capital investeren. Ze moeten met name aandacht schenken aan de scholing en loopbaanmogelijkheden voor laagbetaalde/laaggeschoolde werknemers en werknemers met een functiebeperking.*

*Ter ondersteuning van deze initiatieven moeten de lidstaten incentives voor werkgevers (bijvoorbeeld lagere belastingen, lagere sociale premies, beloningen voor "best practices" door middel van een systeem van keurmerken voor levenslang leren, en mogelijkheden voor ondernemingen om bijdragen in scholingsfondsen te storten) en voor een ieder afzonderlijk (bijvoorbeeld leerrekeningen en vouchers) introduceren. Om de strategieën voor de competentie-ontwikkeling van de afzonderlijke werknemers en bedrijven te schragen, moeten de lidstaten tevens bevorderen dat er toegang kan worden verkregen tot lokale netwerken*

voor studie- en beroepskeuzebegeleiding, ICT-gebaseerd leren en diensten voor studie- en beroepskeuzebegeleiding<sup>24</sup>. Deze steun moet gebaseerd zijn op het besef dat dit niet alleen in het belang van de betrokkenen, maar in het belang van de héle samenleving is, wat ook kan betekenen dat er een ombuiging van overheidsmiddelen naar dit terrein moet plaatsvinden.

6) Er moeten maatregelen worden genomen voor de invoering van Europese prijzen voor levenslang leren, die als blijk van waardering kunnen worden uitgereikt aan werkgevers uit de publieke of private sector die innovatieve strategieën voor competentie-ontwikkeling geïntroduceerd hebben.

*De Commissie zal maatregelen nemen voor de invoering van prijzen voor ondernemingen of overheidsinstellingen die op het gebied van het levenslang leren bijzonder innovatief zijn<sup>25</sup>. De Commissie zal daarnaast voorbeelden van door werkgevers gehanteerde "best practices" publiceren.*

7) Aan de hand van de behoeften in het bedrijfsleven moeten er voor de ICT-vaardigheden en de vaardigheden voor e-business definities worden uitgewerkt, zodat de lidstaten zelf en ook onderling over transparante en algemeen goedgekeurde ICT-vaardigheden en vaardigheden voor e-business zullen kunnen beschikken. Dit moet worden geschraagd door de uitwerking van voor heel Europa geldende standaards en toetsings-, certificerings- en erkenningsystemen.

*De Commissie zal de samenwerking tussen de relevante autoriteiten in de lidstaten en de sociale partners, met het oog op de uitwerking van definities voor ICT-vaardigheden en vaardigheden voor e-business, bevorderen. Ze zal de ontwikkeling, bijstelling en invoering van in heel Europa geldende standaards en van desbetreffende toetsings-, certificerings- en erkenningsystemen v or 2005 ondersteunen. Van de lidstaten wordt verwacht dat ze de standaards en systemen ten aanzien van ICT-vaardigheden en vaardigheden voor e-business in hun stelsels opnemen en aan de voor heel Europa geldende standaards voldoen.*

8) Om tot betere definities, duidelijkere prioriteiten en een betere afstemming op de eisen van het bedrijfsleven te komen, moet de vraag naar ICT-vaardigheden en vaardigheden voor e-business beter gemonitord worden, waarbij met name ingehaakt moet worden op de werkzaamheden van de werkgroep voor de monitoring van ICT-vaardigheden<sup>26</sup>. Er moeten gedetailleerde vaardigheidsprofielen (bijvoorbeeld aan de hand van de door het "Career Space consortium"<sup>27</sup> gehanteerde beginselen voor de ICT-sector) worden uitgewerkt en dit moet hand in hand gaan met de ontwikkeling van de desbetreffende leerplannen en scholingsfaciliteiten en met de bevordering van e-learning.

*Met het oog op de implementatie van de noodzakelijke maatregelen op het gebied van ICT-vaardigheden en vaardigheden voor e-business en de uitwisseling van informatie over de geboekte vooruitgang in de werkgroep ten aanzien van e-learning en de werkgroep voor de monitoring van ICT-vaardigheden moeten de lidstaten, zowel in het belang van grote en kleine ondernemingen als in het belang van de publieke sector, samenwerkingsverbanden tussen de private en publieke sector bevorderen. In 2002 zal de Commissie de discussie over de e-economie intensiveren en een agenda uitwerken, die ertoe moet bijdragen dat Europese ondernemingen, m.i.v. kleine en middelgrote ondernemingen, zoveel mogelijk zullen kunnen profiteren van de e-economie<sup>28</sup>. In oktober 2002 zal in samenwerking met de ICT-sector een belangrijke conferentie – een Top over e-vaardigheden – georganiseerd worden.*



3.1.3. *De hindernissen voor de erkenning van leeractiviteiten – waar dan ook ontplooid – wegnemen en de transparantie en transferabiliteit van kwalificaties in heel Europa bevorderen*

9) Er moet een Europees raamwerk met methoden en standaards voor de identificatie, assessment en erkenning van niet-formeel en informeel leren, werkervaring, en door of ten behoeve van het bedrijfsleven en in andere arbeidssituaties geboden scholing worden uitgewerkt. Dit moet geschraagd worden door een systematische uitwisseling van ervaringen.

*De Commissie zal ultimo 2002 het startsein geven voor een systematische uitwisseling van ervaringen met "good practices" bij de identificatie, assessment en erkenning van niet-formeel leren. Het "European Forum on the Transparency of Qualifications", dat geleid wordt door de Commissie en het CEDEFOP<sup>29</sup>, zal dit proces in nauwe samenwerking met de lidstaten, de sociale partners, NGO's, de OECD, het CEDEFOP, Eurydice<sup>30</sup> en de Europese Stichting voor Opleiding<sup>31</sup> coördineren.*

10) Ter bevordering van de mobiliteit in en tussen de bedrijfstakken moeten er instrumenten worden ontwikkeld die tot méér transparantie en een grotere transferabiliteit van de kwalificaties leiden.

De lidstaten moeten er zich, waar nodig in samenwerking met de Commissie en de sociale partners, gezamenlijk toe verplichten om instrumenten als het European Credit Transfer System, de supplementen voor diploma's en certificaten, de Europass, en het Europese portfolio en curriculum vitae<sup>32</sup> vóór 2003 te implementeren en verder te ontwikkelen. *De Commissie zal, in samenwerking met de lidstaten, vóór 2003 een "modulair" systeem voor de accumulatie van kwalificaties ontwikkelen, zodat burgers onderwijs en scholing met elkaar zullen kunnen combineren die ze in verschillende instellingen of landen genoten hebben.*

3.1.4. *Méér inspanningen in lidstaten en regio's die met ontwikkelingsachterstanden te kampen hebben*

11) Er moet, vooral in de lidstaten en regio's die met ontwikkelingsachterstanden te kampen hebben, bijzondere aandacht worden besteed aan meer investeringen in human capital en ICT, waarbij ervoor gezorgd moet worden dat er op efficiënte en productieve wijze gebruik wordt gemaakt van dergelijke investeringen. Dat is nog belangrijker in de nieuwe lidstaten.

*De lidstaten moeten er, in samenwerking met de sociale partners, voor zorgen dat voldoende middelen worden uitgetrokken voor investeringen in human resources, met name in regio's met een achterstand. Mogelijke financieringsbronnen zijn de private sector en andere belanghebbenden en, waar nodig, medefinanciering in het kader van de programmering van de Structuurfondsen en met name het Europees sociaal Fonds. . De Commissie zal er bij de lidstaten op aandringen dat ze deze doelstelling tegen de tussentijdse beoordeling van de implementatie van de Structuurfondsprogramma's in 2003 trachten te bereiken. Wat de toekomstige lidstaten betreft, moet bij de onderhandeling van deze programma's, na een evaluatie van de behoeften van deze landen, bijzondere aandacht worden besteed aan de ontwikkeling van het human capital.*

## **3.2. Bevordering van de geografische mobiliteit**

3.2.1. *Bestaande hindernissen in de wet- en regelgeving opheffen*

12) De bepalingen ten aanzien van het vrije verkeer van werknemers (Verordening nr. 1612/68) en ten aanzien van de coördinatie van de sociale zekerheid van de lidstaten

(Verordening nr.1408/71) moeten stringenter worden toegepast om discriminatie bij de toegang tot de arbeidsmarkt (in het bijzonder bij de toegang tot de publieke sector) tegen te gaan en om de berekening en export van uitkeringen mogelijk te maken (waarbij rekening moet worden gehouden met dat wat er op het grondgebied van de lidstaten heeft plaatsgevonden). De problemen die zich nog steeds voordoen met het discriminatieverbod op grond van nationaliteit in de sfeer van de belastingen en sociale uitkeringen moeten tot een oplossing worden gebracht.

*De lidstaten moeten er door middel van méér inspanningen voor zorgen dat de desbetreffende bepalingen ten volle worden toegepast. Ter verlichting van de problemen die migranten ondervinden als ze in de publieke sector willen werken, zal de Commissie in de zomer van 2002 een mededeling over het vrije verkeer van werknemers in de publieke sector het licht doen zien. Het Europees Parlement en de Raad zouden zo snel mogelijk goedkeuring moeten verlenen aan het Commissie-voorstel voor een richtlijn betreffende het recht van de burgers van de Unie en hun familieleden om zich op het grondgebied van de lidstaten vrij te verplaatsen en er vrij te verblijven. Doel van deze richtlijn is het vrije verkeer en het verblijf in de Unie door een vereenvoudiging van de bestuursrechtelijke formaliteiten te bevorderen<sup>33</sup>.*

13) De coördinatie op het gebied van de sociale zekerheid moet door een uitbreiding van de materiële en personele werkingssfeer van Verordening nr. 1408/71 en door een simpelere tekst en een simpelere implementatie moderner en eenvoudiger worden. In dit verband moet een in de hele EU geldende kaart voor ziektekostenverzekeringen worden ingevoerd, waarbij het doel is om de desbetreffende papieren documenten in Europa te vervangen door een elektronische kaart. Houders van de kaart zullen in andere lidstaten dan de lidstaat waar de verzekering loopt direct aanspraak kunnen maken op gezondheidszorg, terwijl het land waar de verzekering afgesloten is op zal moeten komen voor de kosten.

*De Raad en het Europees Parlement moeten, aan de hand van het voorstel van de Commissie en de door de Raad goed te keuren parameters, vóór 2003 voor de noodzakelijke modernisering en vereenvoudiging van de bepalingen in de sfeer van de sociale zekerheid zorgen. De Commissie zal begin 2003 een voorstel voor de invoering van een in de hele EU geldende kaart voor ziektekostenverzekeringen voorleggen, dat in 2004 moet worden goedgekeurd.*

14) Er moet vooruitgang worden geboekt met de portabiliteit van aanvullende pensioenaanspraken van migrerende werknemers.

*De sociale partners, de lidstaten en de instellingen van de Gemeenschap zullen méér moeten doen om de portabiliteit van aanvullende pensioenaanspraken te verbeteren. De Commissie zal de sociale partners in het voorjaar van 2002 raadplegen over de stappen die op het gebied van de wetgeving of op andere dienovereenkomstige terreinen te ondernemen zijn. Het Europees Parlement en de Raad moeten hun inspanningen intensiveren om in december 2002 tot goedkeuring van het voorstel over de bedrijfspensioensregelingen te komen, dat ook de grensoverschrijdende mobiliteit binnen een en dezelfde onderneming beoogt te vereenvoudigen. In dit verband moet tevens worden opgemerkt dat de Commissie al in haar mededeling van 19 april 2001 vastgesteld heeft dat nationale belastingregels die een hindernis vormen voor de gelijke behandeling van pensioenregelingen van pensioeninstellingen uit andere lidstaten in strijd zijn met het EG-Verdrag<sup>34</sup>. De lidstaten moeten aan hun verplichtingen voldoen of zullen op basis van artikel 226 van het EG-Verdrag voor het Hof van Justitie worden gebracht. De mogelijkheid voor migrerende werknemers om in de eigen pensioensregeling te blijven kan de grensoverschrijdende mobiliteit aanzienlijk bevorderen. Aan de hand van de mededeling van de Commissie heeft de ECOFIN-Raad de*

*COREPER op 16 oktober 2001 voorts verzocht om aan de opheffing van dubbele belastingen op bedrijfspensioenen in grensoverschrijdende situaties te werken, hetgeen voor de grensoverschrijdende mobiliteit stellig bevorderlijk zou zijn<sup>35</sup>.*

*De rol van de raadgevende EU-commissies bij de monitoring van de implementatie van deze bepalingen en bij de opheffing van de nog bestaande hindernissen in de wet- en regelgeving moet worden versterkt. De Commissie zal bestuderen of er een mechanisme in het leven kan worden geroepen, waarmee analyses kunnen worden gemaakt en verslag kan worden uitgebracht over de hindernissen waarmee werknemers in het geval van geografische mobiliteit geconfronteerd worden.*

15) Het bestaande Gemeenschapssysteem voor de erkenning van kwalificaties voor gereguleerde beroepen moeten ingrijpend worden verbeterd, zodat het gemakkelijker te managen, duidelijker en gebruikersvriendelijker wordt en zodat arbeidsmogelijkheden en dienstverlening bevorderd worden.

*De instellingen van de Gemeenschap en de lidstaten moeten de bestaande regelingen voor de beroepserkenning voor gereguleerde beroepen tot één algemeen geheel smeden. Doel is een uniformer, transparanter en flexibeler stelsel te ontwikkelen, waarbij er door de goedkeuring van voorstellen in 2003 en de implementatie vóór 2005 vooral voor gezorgd moet worden dat er duidelijkere, steeds actuele en automatisch werkende erkenningsvoorwaarden ontstaan.*

16) De interne markt voor dienstverlening moet worden versterkt.

*Met het oog op de opheffing van de hindernissen die de grensoverschrijdende dienstverlening en het recht op vestiging in de weg staan, moet er door de Commissie en de lidstaten intensiever aan de implementatie van de strategie voor een interne markt voor dienstverlening worden gewerkt<sup>36</sup>.*

17) Om ook in de lidstaten tot meer mogelijkheden voor geografische mobiliteit te komen, moet worden nagegaan welke hindernissen mobiliteit nog in de weg staan, en moeten de nodige maatregelen getroffen worden. Reeds vastgestelde hindernissen zijn onder andere een gebrek aan loondifferentiatie, negatieve prikkels die uitgaan van het belastingstelsel en het socialezekerheidsstelsel en verhuiskosten (door hoge transactiekosten op de woningmarkt).

*De lidstaten moeten uitgebreid studie maken van de hindernissen voor de arbeidsmobiliteit tussen de regio's en de nodige maatregelen treffen. Ze moeten de sociale partners aanmoedigen om te overwegen hoe in de loonmechanismen beter rekening kan worden gehouden met de productiviteit en de situatie op de lokale arbeidsmarkt.*

### *3.2.2. Taalvaardigheden en interculturele vaardigheden ontwikkelen*

18) Alle leerlingen moeten aangemoedigd worden om, naast hun moedertaal, minimaal nog twee Europese talen te leren. Mensen die reeds werkzaam zijn, moeten in het kader van het levenslang leren de mogelijkheid krijgen om hun taalvaardigheden te verbeteren die voor het werk belangrijk zijn.

*De lidstaten moeten maatregelen nemen, waardoor er in het kleuter- en basisonderwijs reeds op jonge leeftijd vreemde talen kunnen worden geleerd en waardoor ook in het voortgezet onderwijs en scholingsinstellingen méér aan vreemde talen kan worden gedaan<sup>37</sup>. Ze moeten ervoor zorgen dat alle leerlingen zo vroeg mogelijk, bijvoorbeeld uiterlijk met acht jaar, aan*

*het leren van een eerste vreemde taal beginnen. De lidstaten moeten de nodige maatregelen treffen om alle leerlingen in de gelegenheid te stellen aan het eind van de leerplicht (afhankelijk van het land, op de leeftijd van 16 of 18 jaar), naast hun moedertaal, op zijn minst twee vreemde talen te beheersen. De bevoegde autoriteiten in de lidstaten moeten vóór 2005 een strategie en tijdschema voor de verwezenlijking van deze doelstelling hebben uitgewerkt, waarin de hiervoor benodigde onderwijscapaciteiten beschreven staan en waarin voorstellen over de te hanteren technische hulpmiddelen opgenomen zijn. Daarbij moet rekening worden gehouden met de behoefte aan talenkennis op de Europese arbeidsmarkten. De sociale partners wordt verzocht ervoor zorgen dat werknemers, waar nodig in het kader van hun plan voor competentie-ontwikkeling, op maat gesneden taalcursussen kunnen volgen (zie punt 5). Naar aanleiding van het Europees Jaar van de talen zal de Commissie verdere voorstellen doen voor maatregelen ter bevordering van het leren van vreemde talen.*

19) Alle instellingen voor hoger onderwijs en voor onderwijs na de leerplicht moeten voor een Europese dimensie in hun onderwijs zorgen, zodat studenten en trainees de mogelijkheid krijgen om met studenten, leerkrachten en onderwijsmateriaal van partnerinstellingen in andere Europese landen te werken. Er moeten méér mogelijkheden komen, waardoor studenten een behoorlijk gedeelte (bijvoorbeeld een derde) van hun opleiding in een andere lidstaat kunnen volgen<sup>38</sup>. De mobiliteit van de groepen personen die hierbij betrokken zijn, moet door de opheffing van de verschillende soorten hindernissen verbeterd worden.

*De lidstaten moeten alle universiteiten en hogere opleidingsinstellingen de noodzakelijke steun en stimulansen geven om banden en betrekkingen aan te knopen of te onderhouden met op zijn minst een soortgelijke instelling in een andere lidstaat en daarbij moet worden ingehaakt op de grote mogelijkheden die het Socrates-programma en het Leonardo da Vinci-programma bieden. Tegen deze achtergrond moeten de lidstaten, door de implementatie van het actieplan voor de mobiliteit<sup>39</sup> en de aanbeveling van de Raad en het Europees Parlement inzake de mobiliteit binnen de Gemeenschap van studenten, personen in opleiding, vrijwilligers, leerkrachten en opleiders<sup>40</sup>, ook hun inspanningen voor de opheffing van de hindernissen op het gebied van de mobiliteit intensiveren en informatie uitwisselen over de geboekte vooruitgang. Waar en indien nodig moet er gebruik worden gemaakt van en moet er ondersteuning worden gegeven aan bestaande instrumenten en processen, zoals het ECTS voor de transfer van studiepunten en het "Bologna"-proces, dat de convergentie in het hoger onderwijs in Europa beoogt te bevorderen. Er moet ook zoveel mogelijk gebruik worden gemaakt van het toenemende aantal technische mogelijkheden waardoor mensen virtueel mobiel kunnen worden. De lidstaten moeten tevens activiteiten op school introduceren of bevorderen die gericht zijn op de verwerving van cultureel inzicht, zodat leerlingen worden aangemoedigd om actief op zoek te gaan naar mogelijkheden om hun opleiding in een ander land van de EU voort te zetten of aldaar een opleiding gaan volgen.*

### *3.2.3. De erkenning van kwalificaties bevorderen door méér transparantie in de onderwijs- en scholingsstelsels*

20) Er moet een nieuwe benadering worden uitgewerkt voor de erkenning van kwalificaties voor niet-gereguleerde beroepen in de EU. Dit zou de geografische mobiliteit in én tussen de lidstaten ten goede komen. Een dergelijke benadering zou vrijwillige minimumstandaards voor onderwijs en scholing als uitgangspunt kunnen hebben en zo een stevig fundament voor transparantie en vertrouwen bieden.

*De Commissie en de lidstaten zullen, tezamen met d sociale partners, waar nodig studie maken van de rol en het karakter van vrijwillige kwaliteitsstandaards voor onderwijs en scholing. Door de uitwerking van dergelijke standaards, die hand in hand moeten gaan met*

*een systeem van peer reviews, zou de transparantie en coherentie in de nationale onderwijs- en scholingsstelsels toenemen, waardoor er een stevig fundament voor onderling vertrouwen en voor de erkenning van kwalificaties wordt gelegd. Op het gebied van het hoger onderwijs zal de Commissie daarnaast, in samenwerking met de lidstaten en de instellingen voor hoger onderwijs, actieve steun verlenen aan het "Bologna"-proces. De ervaringen met dit proces zullen als vertrekpunt dienen voor de bevordering van nauwere samenwerking op andere gebieden, zoals bij de beroepsopleidingen die in het kader van het onderwijs- en arbeidsmarktbestel gegeven worden<sup>41</sup>.*

21) Bepalingen in collectieve arbeidsovereenkomsten die betrekking hebben op kwalificaties moeten niet alléén over de eigen lokale, regionale of nationale kwalificaties gaan en moeten de gelijke behandeling van werknemers bevorderen, die hun kwalificaties op andere plaatsen, of in andere regio's of lidstaten verworven hebben.

*De sociale partners wordt verzocht er zorg voor te dragen dat dergelijke beperkingen in het kader van het sociaal overleg opgeheven worden en dat de bepalingen in artikel 7.4. van Verordening nr. 1612/68 op doeltreffende wijze geïmplementeerd worden<sup>42</sup>.*

### *3.2.4. Een voor de hele EU geldend immigratiebeleid uitwerken*

22) In het licht van de demografische ontwikkelingen zal er een goede analyse moeten worden gemaakt van de wisselwerkingen tussen het immigratiebeleid, het werkgelegenheidsbeleid en het sociaal beleid in de Unie. Uit de huidige ontwikkelingen op demografisch gebied en op het terrein van de werkgelegenheid blijkt namelijk dat tal van landen in de komende jaren hoe langer, hoe afhankelijker zullen worden van de vaardigheden en arbeidskracht van mensen uit derde landen. Er moet dan ook een gemeenschappelijk immigratiebeleid voor mensen uit derde landen worden uitgewerkt dat, met inachtneming van de bestaande bilaterale en multilaterale overeenkomsten en verbintenissen, inhaakt op succesvolle nationale benaderingen waarbij aan mensen uit derde landen, waaraan duidelijk behoefte bestaat, sneller en eenvoudiger toegang tot de arbeidsmarkt in de EU wordt verstrekt. Het beleid moet uitgaan van het beginsel dat degenen die in de EU mogen werken ook over rechten moeten beschikken die vergelijkbaar zijn met die van EU-burgers en in de pas lopen met de duur van hun verblijf. In het beleid zou er, bijvoorbeeld, voor gezorgd moeten worden dat mensen uit derde landen die over een verblijfsvergunning beschikken hetzelfde recht op erkenning van hun kwalificaties krijgen als EU-burgers<sup>43</sup>. Migranten die hulp nodig hebben bij hun integratie in de samenleving van het gastland moeten daarnaast toegang krijgen tot passende voorzieningen.

*De Raad zou snel over moeten gaan tot goedkeuring van het voorstel voor een richtlijn betreffende de voorwaarden inzake toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op arbeid in loondienst en economische activiteiten als zelfstandige (COM(2001)386) en het voorstel voor een richtlijn betreffende de status van langdurig ingezetene onderdanen van derde landen (COM(2001)127), waarin wordt voorgesteld onderdanen van derde landen die langdurig ingezetene zijn in een lidstaat, het recht te geven in de andere lidstaten te verblijven. Ze moeten er tevens mee akkoord gaan dat de bepalingen van de Gemeenschap over de sociale zekerheid van migrerende werknemers ook van toepassing worden verklaard op onderdanen van derde landen. Nadat er overeenstemming is bereikt over de wettelijke uitgangspunten voor de desbetreffende Commissie-voorstellen<sup>44</sup> moet een snelle goedkeuring van het voorstel volgen. De lidstaten moeten ervoor zorgen dat migranten bij hun integratie in de samenleving van het gastland gebruik kunnen maken van passende voorzieningen. De Commissie zal studie maken van de wisselwerkingen tussen het immigratiebeleid, het*

*werkgelegenheidsbeleid en het sociaal beleid in de EU en hierover in 2003 verslag uitbrengen.*

### **3.3. Méér informatie en helderheid over arbeidsmogelijkheden**

23) Aan de hand van de ervaringen met bestaande initiatieven, zoals de Dialoog met burgers en bedrijfsleven en EURES, moet – als onderdeel van een breder netwerk – één site met informatie over de mobiliteit in Europa ingericht worden, waar de burger uitgebreide en gemakkelijk toegankelijke informatie over de belangrijkste vraagstukken omtrent banen, mobiliteit, leermogelijkheden en de transparantie van kwalificaties<sup>45</sup> in Europa (m.i.v. databases over banen, leermogelijkheden en onderzoekers) en andere belangrijke gegevens vindt. Met het oog op de bevordering van de geografische mobiliteit van de mensen die een gereguleerd beroep uitoefenen, moeten diensten in het leven worden geroepen die specifiek op hun belangen en rechten toegesneden zijn en gedetailleerde informatie en adviezen verstrekken.

*De Commissie zal de site in 2003 inrichten en daarbij inhaken op bestaande databases. De Commissie zal er, in samenwerking met de lidstaten en waar nodig ook met de sociale partners, voor zorgen dat de site deel gaat uitmaken van een breder Europees netwerk, waarin ook centra voor informatie over in het onderwijs en op de arbeidsmarkt verkregen kwalificaties opgenomen zijn. De lidstaten moeten de relevante nationale databases beschikbaar stellen en ervoor zorgen dat deze op Europees niveau interoperabel zijn. De lidstaten moeten vóór 2005 informatiediensten in het leven roepen, waar degenen die een gereguleerd beroep uitoefenen gedetailleerde inlichtingen kunnen krijgen.*

24) EURES moet gemoderniseerd en versterkt worden en moet deel uit gaan maken van de diensten voor de arbeidsvoorziening in de lidstaten. Deze diensten moet gebruik maken van een vergelijkbare beroepenclassificatie, wat een herziening van de huidige classificatiesystemen vereist die het vergelijken van beroepen in de EU eenvoudiger maakt.

*De Commissie zal in 2002 voorstellen voor de modernisering van het EURES-systeem voorleggen en er, in samenwerking met de lidstaten, voor zorgen dat het systeem vóór 2004 een integraal onderdeel van de nationale systemen wordt. De Commissie zal, in samenwerking met de lidstaten, bestuderen op welke wijze er het beste een beroepenclassificatie kan worden uitgewerkt die het vergelijken van beroepen door de hele EU heen met het oog op de mobiliteit mogelijk maakt.*

25) Er moet in de hele EU een informatiecampagne over mobiliteit worden opgestart, die zowel op de werkgevers als op de werknemers gericht is en die aandacht besteedt aan de belangrijkste dimensies, kansen en mogelijkheden van de interne markt en de Europese arbeidsmarkten voor gekwalificeerde mensen. Om het imago van een aantal sectoren bij te stellen en te verbeteren en er méér gekwalificeerde vrouwen toe te bewegen om in dergelijke sectoren te gaan werken, moeten er ook informatiecampagnes gelanceerd worden die zich specifiek op bepaalde sectoren richten.

*De Commissie en de lidstaten moeten in 2003 een informatiecampagne over mobiliteit opstarten. De sociale partners en andere betrokken partijen wordt verzocht het initiatief tot sectorgerichte informatiecampagnes te nemen.*

#### **4. MONITORING EN FOLLOW-UP**

Doel van het actieplan is de doelstelling te steunen dat de arbeidsmarkten in Europa vóór 2005 voor iedereen openstaan en toegankelijk zijn. De Commissie zal er dan ook zorg voor dragen dat het actieplan meegenomen wordt bij de komende herziening van de Europese werkgelegenheidsstrategie.

Om te bereiken dat er vooruitgang wordt geboekt bij de algehele implementatie van het actieplan, alsook bij de afzonderlijke activiteiten moet er, als integraal onderdeel van het actieplan, een duidelijke procedure voor de monitoring en follow-up worden uitgewerkt. In dit verband moet, waar mogelijk gebruik worden gemaakt van bestaande procedures en kanalen, en in het bijzonder van de procedures die in het kader van de Europese werkgelegenheidsstrategie tot stand zijn gebracht. Aan de voorstellen voor verbeteringen in de onderwijs- en scholingsstelsels zal vooral in het kader van de tot stand te brengen Europese ruimte voor levenslang leren<sup>46</sup> en de follow-up op het verslag over de concrete doelstellingen voor de onderwijs- en beroepsopleidingsstelsels<sup>47</sup> gewerkt worden. Om de internationaal vergelijkbare statistische gegevens te verkrijgen die nodig zijn voor de monitoring van de vooruitgang die bij de verwezenlijking van de doelstellingen wordt geboekt, moet er zoveel mogelijk gebruik worden gemaakt van de bronnen en mogelijkheden van het Europees Statistisch Systeem.

De Commissie zal ter gelegenheid van de voorjaarsbijeenkomsten van de Europese Raad jaarlijks een evaluatie maken van de implementatie van dit actieplan.

#### **5. CONCLUSIES**

De Commissie juicht het toe dit actieplan voor vaardigheden en mobiliteit op de bijeenkomst in Barcelona aan de Europese Raad voor te kunnen leggen en hiermee invulling te kunnen geven aan de mededeling over de nieuwe Europese arbeidsmarkten, de conclusies van de bijeenkomst van de Europese Raad in Stockholm en het werk van de Task Force op hoog niveau over vaardigheden en mobiliteit. De Commissie verzoekt de Europese Raad met klem om enerzijds haar analyse van de uitdagingen voor de Europese Unie op dit terrein te onderschrijven en vraagt de Raad in zijn verscheidene samenstellingen om anderzijds de maatregelen goed te keuren, die hem in verband met de implementatie van dit actieplan zullen worden voorgelegd.

**Overzicht van de werkzaamheden, de verantwoordelijke instanties en de deadlines voor de implementatie**

<i>Werkzaamheden</i>		<i>Verantwoordelijkheden &amp; deadlines</i>
<b>Arbeidsmobiliteit &amp; vaardigheidsontwikkeling</b>		
1	Verwerving van de belangrijkste vaardigheden	Lidstaten, Commissie
2	Vaardigheden op het gebied van wiskunde, natuurwetenschappen en techniek + loopbanen voor wetenschappers	Lidstaten, Commissie, sociale partners, de wereld van de wetenschap - vóór 2006
3	Méér mensen met een diploma voortgezet onderwijs + minder ongeschoolden	Lidstaten, Commissie - vóór 2010
4	Nauwere banden tussen onderwijs & bedrijfsleven + loopbaanbegeleiding	Lidstaten, Commissie, sociale partners - vóór 2004
5	Levenslang leren & bij- en nascholing	Lidstaten, sociale partners - vóór 2004
6	EU-prijzen	Commissie
7	Definities van ICT-vaardigheden	Lidstaten, Commissie, sociale partners - vóór 2005
8	Monitoring van ICT-vaardigheden en vaardigheden voor e-business	Lidstaten, Commissie, sociale partners - vóór 2002
9	Erkenning van niet-formeel en informeel leren	Lidstaten, Commissie, sociale partners – vóór 2003
10	Transferabiliteit van kwalificaties	Lidstaten, sociale partners - vóór 2003
11	Investerings in regio's met ontwikkelingsachterstanden	Lidstaten, sociale partners, Commissie - vóór 2003
<b>Geografische mobiliteit</b>		
12	Vrij verkeer	Lidstaten, Europees Parlement, Raad, Commissie - vóór 2002
13	Sociale zekerheid Kaart voor ziektekostenverzekeringen	Raad, Europees Parlement, Commissie - vóór 2003 & 2004
14	Aanvullende pensioenen	Lidstaten, sociale partners, Raad, Europees Parlement, Commissie - vóór 2002
15	Beroepserkenning voor gereguleerde beroepen	Lidstaten, Raad, Europees Parlement - vóór 2003 & 2005
16	Interne markt voor dienstverlening	Lidstaten, Commissie
17	Belastingen/sociale zekerheid en huisvesting	Lidstaten
18	Taalvaardigheden	Lidstaten, Commissie - vóór 2005
19	Méér mensen die in andere lidstaten leren	Lidstaten
20	Erkenning van in het onderwijs behaalde kwalificaties	Lidstaten, Commissie, sociale partners – vóór 2003
21	Kwalificaties in CAO's	Sociale partners



22	Immigratiebeleid	Raad, Europees Parlement, Commissie - vóór 2003
<b>Informatie en helderheid</b>		
23	Één site met informatie over mobiliteit + informatie over kwalificaties	Lidstaten, Commissie - vóór 2003 en 2005
24	EURES-integratie + beroepenclassificatie	Lidstaten, Commissie - vóór 2002 en 2004
25	Informatiecampagne over mobiliteit	Lidstaten, Commissie - vóór 2003
<b>Monitoring en follow-up</b>		
Benchmarking en implementatie		Commissie - jaarlijks voorjaarsverslag

## BIJLAGE II

### STATISTISCHE BIJLAGE

#### 1) Arbeidsmobiliteit en veranderingen van werkgever in percentages Europeanen veranderen in het algemeen niet vaak van werkgever.

Van de werknemers was in 2000 slechts 16.4% nog géén jaar bij zijn of haar werkgever in dienst (vergelijkbare cijfers van de VS liggen bij 30 %) (Bron: OECD Employment Outlook 1996). Percentage werknemers naar duur van het dienstverband in 1995

	Percentage werknemers naar duur van het dienstverband in 1995			Percentage werknemers naar duur van het dienstverband in 2000		
	Korter dan 1 jaar	1 à 2 jaar	Langer dan 2 jaar	Korter dan 1 jaar	1 à 2 jaar	Langer dan 2 jaar
<b>A</b>	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
<b>B</b>	10.2%	7.6%	82.3%	13.7%	9.3%	77.0%
<b>D</b>	14.5%	9.6%	75.9%	14.9%	10.5%	74.6%
<b>DK</b>	22.7%	11.3%	66.0%	23.2%	13.3%	63.5%
<b>E</b>	28.3%	5.6%	66.1%	20.9%	10.2%	68.9%
<b>FIN</b>	16.4%	6.3%	77.4%	21.7%	8.7%	69.6%
<b>F</b>	13.7%	7.9%	78.4%	15.9%	9.7%	74.5%
<b>GR</b>	8.7%	6.6%	84.7%	9.6%	6.1%	84.3%
<b>IRL</b>	14.4%	10.0%	75.6%	21.9%	12.8%	65.3%
<b>I</b>	6.8%	6.7%	86.5%	11.2%	7.8%	81.0%
<b>L</b>	10.0%	8.1%	81.9%	11.6%	8.6%	79.8%
<b>NL</b>	13.3%	8.9%	77.8%	20.5%	10.7%	68.8%
<b>P</b>	11.0%	8.2%	80.7%	14.7%	9.2%	76.2%
<b>S</b>	14.3%	7.8%	77.9%	15.9%	9.6%	74.5%
<b>UK</b>	18.0%	10.6%	71.3%	19.5%	12.3%	68.3%
<b>EU -15</b>	<b>14.8%</b>	<b>8.5%</b>	<b>76.7%</b>	<b>16.4%</b>	<b>10.1%</b>	<b>73.5%</b>

Bron: Eurostat - LFS (Labour Force Survey)

#### 2) Invloed van het opleidingsniveau op arbeidsparticipatie en werkloosheid

In de hele EU blijkt dat er een onlosmakelijk verband is tussen opleidingsniveau en werkloosheidsrisico. Een hoger opleidingsniveau leidt tot een hoger participatiecijfer en een

lager werkloosheidscijfer, terwijl een lager opleidingsniveau een groter werkloosheidsrisico met zich meebrengt.

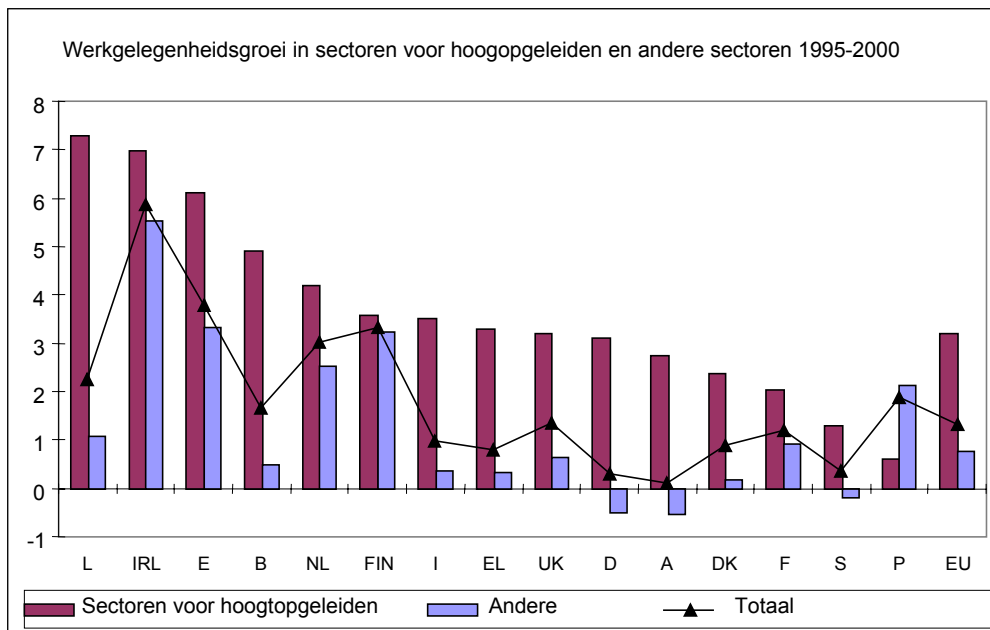
Werkzame beroepsbevolking in % en werkloosheidspercentages (WB/WP) naar opleidingsniveau in 2000								
	Totaal opgeleiden		Hoog		Middelbaar		Laag	
	WB	WP	WB	WP	WB	WP	WB	WP
AT	67.9	4.7	85.8	2.3	73.7	4.2	47.8	8.2
BE	60.9	6.6	85.4	2.7	66.0	6.8	43.4	10.4
DE	65.3	8.0	83.0	4.3	69.9	7.9	55.3	12.7
DK	76.4	4.5	88.2	2.6	80.1	4.4	62.1	6.3
ES	54.7	14.1	74.4	11.2	53.2	14.4	50.4	15.4
FI	68.1	11.2	84.0	5.2	72.4	11.1	50.0	19.0
FR	61.7	10.3	78.7	5.6	69.0	9.1	46.1	15.4
EL	55.9	11.3	80.2	7.9	56.2	15.0	48.5	9.4
IE	64.5	4.3	-	-	-	-	-	-
IT	53.4	11.0	81.0	6.2	63.5	10.7	44.1	12.2
LU	62.7	2.4	80.3	1.2	64.3	1.9	53.7	3.7
NL	72.9	2.7	86.3	1.7	79.3	2.0	60.0	4.4
PT	68.1	4.1	89.9	2.6	63.4	4.8	69.0	4.3
SE	71.1	5.5	82.7	3.0	77.5	5.7	55.7	8.4
UK	71.2	5.6	87.5	2.5	77.3	5.8	51.8	10.8
<b>EU</b>	<b>63.1</b>	<b>8.4</b>	<b>82.4</b>	<b>4.9</b>	<b>69.8</b>	<b>7.9</b>	<b>50.1</b>	<b>12.1</b>

*Bron: Labour Force Survey*

Opm.: Er wordt van een "hoger" opleidingsniveau gesproken, als iemand een diploma hoger onderwijs bezit. Een "middelbaar" opleidingsniveau verwijst naar een diploma voortgezet onderwijs en er is sprake van een "lager" opleidingsniveau als iemand geen diploma voortgezet onderwijs heeft behaald. Bij de berekening van de werkzame beroepsbevolking, het werkloosheidspercentage en de participatiegraad in de kolom "Totaal opgeleiden" is in de Labour Force Survey uitgegaan van alle personen waarover gegevens over het opleidingsniveau voorhanden zijn. Deze cijfers kunnen afwijken van de cijfers die worden verkregen als ook die personen worden meegerekend waarover géén gegevens over het opleidingsniveau voorhanden zijn.

### 3) Werkgelegenheidsgroei in sectoren voor hoogopgeleiden

Tussen 1995 en 2000 groeide de werkgelegenheid in sectoren voor hoger opgeleiden (zoals de vervaardiging van kantoormachines en kantoorbodigheden, activiteiten in verband met computers, onderwijs, gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, verenigingen, enz.), met 3 % per jaar tegen 1 % in andere sectoren (bron: Eurostat, LFS).



#### 4) Opleidingsniveaus

In de EU beschikt 60% van de 25- tot 64-jarigen over een diploma voortgezet onderwijs. Duitsland, Oostenrijk, Zweden en Denemarken lopen met zo'n 77 % voorop. Portugal en Spanje laten de laagste cijfers zien, namelijk 19% resp. 37%. De cijfers bij jongeren (72 % voor de 25- tot 49-jarigen) liggen aanmerkelijk hoger dan bij ouderen (44 % bij de 55- tot 64-jarigen).

Percentage personen met een diploma voortgezet onderwijs naar leeftijdsgroep in 2000					
	25-34	35-44	45-54	55-64	Totaal (25-64)
AT	83.8	81.2	71.9	62.9	76.1
BE	75.4	62.4	51.5	37.2	58.3
DE	81.4	81.3	76.7	67.0	76.7
DK	84.8	78.7	78.0	68.2	78.0
ES	56.2	43.1	27.0	15.4	37.1
FI	85.6	82.8	67.8	49.3	72.5
FR	76.3	65.3	56.9	43.6	62.2
GR	72.5	59.2	43.4	26.6	51.2
IE	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
IT	58.6	50.8	38.4	21.8	43.9
LU	66.7	63.2	55.9	47.4	59.6
NL	72.0	66.8	58.7	50.4	63.2
PT	31.0	19.3	14.1	7.7	19.2
SE	86.6	81.8	73.7	62.4	76.8
UK	82.7	77.4	66.4	45.7	70.0
EU -15	71.5	65.8	56.1	43.5	60.3

Bron: Eurostat, Labour Force Survey

In 1999 beschikte 20,5 % van de 25- tot 64-jarigen over een diploma hoger onderwijs (tegen 18,2 % in 1996). Finland (31,3 %), Zweden (28,5 %) en het Verenigd Koninkrijk (27,3 %) lopen hier voorop, terwijl de cijfers het laagst zijn in Portugal (9,8 %) en Italië (9,5 %).

In de EU en de EVA/EER als geheel is tegen het eind van de leerplicht sprake van een daling in de deelnamecijfers: het aantal ingeschreven leerlingen daalt met zo'n 10% per jaar. In de meeste EU-landen en EVA/EER-landen volgen meisjes iets langer onderwijs dan jongens en halen méér meisjes een diploma voortgezet onderwijs dan jongens.

In de EU staan ruim 12 miljoen studenten aan universiteiten en hogescholen ingeschreven (dit cijfer is in de afgelopen twintig jaar meer dan verdubbeld). Dit is 15% van al degenen die onderwijs volgen.

### 5) Voortijdige schoolverlaters

Hoewel het opleidingsniveau van de jongere generaties aan het stijgen is, zijn er nog steeds jongeren die het onderwijs voortijdig verlaten en geen aanvullende kwalificaties verwerven.

Voortijdige schoolverlaters die geen opleiding na de leerplicht volgen (van 18 tot 24 jaar) in 2000			
	Mannen	Vrouwen	Totaal
AT	:	:	:
BE	14.8	10.2	12.5
DE	14.6	15.2	14.9
DK	13.4	9.9	11.7
ES	33.7	22.4	28.1
FI	12.5	7.2	9.8
FR	14.8	11.8	13.3
GR	21.8	12.9	17.4
IE	:	:	:
IT	32.4	25.6	29.0
LU	15.9	17.6	16.8
NL	17.5	15.9	16.7
PT	50.6	35.6	43.1
SE	9.2	6.2	7.7
UK	6.5	7.1	6.8
<b>EU -15</b>	<b>20.7</b>	<b>16.4</b>	<b>18.5</b>
<i>Bron: Eurostat, Labour Force Survey</i>			

### 6) Basisvaardigheden (lezen, schrijven en rekenen)

Hoewel de definities van **lezen, schrijven en rekenen** in het kader van de kennismaatschappij, en met name in verband met de stijgende behoefte aan ICT-vaardigheden, momenteel worden herzien, is het niettemin een feit dat Europa het laagste percentage analfabeten (1,3 %) in de wereld heeft (gemiddeld 20,6 %) en dat dit cijfer veel lager is dan het cijfer voor Noord-Amerika (7,3 %) (Bron: UNESCO - voor het jaar 2000 - cijfers zijn ramingen in % van de bevolking van 15 jaar en ouder). In tal van landen is sprake van dalende of langzaam stijgende belangstelling voor **wiskunde en natuurwetenschappen**. Dit blijkt uit het feit dat er weinig leerlingen op school voor deze vakken kiezen, uit de houding van jongeren en hun ouders ten aanzien van deze vakken, en op latere tijdstippen uit het aantal nieuw aangeworven mensen in research-functies en aanverwante functies. Er doen

zich ook problemen voor bij de aanwerving van vrouwen in dergelijke functies. Uit de studieprestaties op het gebied van de wiskunde en natuurwetenschappen (13-jarigen) van 26 Europese landen blijkt dat de meeste kandidaat-lidstaten hier beter presteren dan de lidstaten van de EU en zelfs beter dan de Verenigde Staten.

Uit een recente studie van de OESO (PISA) blijkt dat de prestaties inzake leesvaardigheid, wiskundig en natuurwetenschappelijk inzicht in sommige EU-lidstaten (bv. Duitsland, Griekenland, Italië, Portugal en Spanje) onder het OESO-gemiddelde liggen.

<b>Prestaties van de leerlingen op de gecombineerde schalen voor leesvaardigheid, wiskundig en natuurwetenschappelijk inzicht en nationaal inkomen</b>								
	Prestaties op de gecombineerde schaal voor leesvaardigheid		Prestaties op de gecombineerde schaal voor natuurwetenschappelijk inzicht		Prestaties op de gecombineerde schaal voor wiskundig inzicht		BBP per inwoner <sup>a</sup>	Gecumuleerde uitgaven voor onderwijsinstellingen per student <sup>a</sup>
	Gem. score	S.A. <sup>b</sup>	Gem. score	S.A.	Gem. score	S.A.	1999	1998
<b><i>OESO-landen<sup>c</sup></i></b>								
Australië	528	(3.5)	528	(3.5)	533	(3.5)	24 400	44 623
Oostenrijk	507	(2.4)	519	(2.6)	515	(2.5)	24 400	71 387
België	507	(3.6)	496	(4.3)	520	(3.9)	24 300	46 338
Tsjechische Republiek	492	(2.4)	511	(2.4)	498	(2.8)	13 100	21 384
Denemarken	497	(2.4)	481	(2.8)	514	(2.4)	26 300	65 794
Finland	546	(2.6)	538	(2.5)	536	(2.2)	22 800	45 363
Frankrijk	505	(2.7)	500	(3.2)	517	(2.7)	21 900	50 481
Duitsland	484	(2.5)	487	(2.4)	490	(2.5)	23 600	41 978
Griekenland	474	(5.0)	461	(4.9)	447	(5.6)	14 800	27 356
Hongarije	480	(4.0)	496	(4.2)	488	(4.0)	10 900	20 277
Ierland	527	(3.2)	513	(3.2)	503	(2.7)	25 200	31 015
Italië	487	(2.9)	478	(3.1)	457	(2.9)	21 800	60 824
Japan	522	(5.2)	550	(5.5)	557	(5.5)	24 500	53 255
Korea	525	(2.4)	552	(2.7)	547	(2.8)	15 900	30 844
Mexico	422	(3.3)	422	(3.2)	387	(3.4)	8 100	11 239
Noorwegen	505	(2.8)	500	(2.8)	499	(2.8)	27 600	61 677
Polen	479	(4.5)	483	(5.1)	470	(5.5)	8 100	16 154
Portugal	470	(4.5)	459	(4.0)	454	(4.1)	16 500	36 521
Spanje	493	(2.7)	491	(3.0)	476	(3.1)	18 100	36 699
Zweden	516	(2.2)	512	(2.5)	510	(2.5)	23 000	53 386
Zwitserland	494	(4.3)	496	(4.4)	529	(4.4)	27 500	64 266
Verenigd Koninkrijk	523	(2.6)	532	(2.7)	529	(2.5)	22 300	42 793
Verenigde Staten	504	(7.1)	499	(7.3)	493	(7.6)	33 900	67 313
<b>OESO-totaal</b>	<b>499</b>	<b>(2.0)</b>	<b>502</b>	<b>(2.0)</b>	<b>498</b>	<b>(2.1)</b>		
<b>OESO-gemiddelde</b>	<b>500</b>	<b>(0.6)</b>	<b>500</b>	<b>(0.7)</b>	<b>500</b>	<b>(0.7)</b>		
<b><i>Niet-OESO-landen</i></b>								
Brazilië	396	(3.1)	375	(3.3)	334	(3.7)	6 840	9 231
Letland	458	(5.3)	460	(5.6)	463	(4.5)	6 164	m
Liechtenstein	483	(4.1)	476	(7.1)	514	(7.0)	22 235	m

<sup>a</sup> KKP in USD.

<sup>b</sup> Deze statistieken geven een schatting van de nationale prestaties aan de hand van steekproeven onder leerlingen, geen waarden die zouden zijn verkregen indien alle leerlingen in elk land alle vragen hadden beantwoord. De daarmee samenhangende onzekerheid wordt weergegeven door de standaardafwijking (S.A.).

<sup>c</sup> De resultaten voor Nederland zijn slechts gedeeltelijk in de PISA-studie van de OESO gepubliceerd omdat Nederland de vereiste respons van 80% niet gehaald heeft. Toch was de bereikte respons representatief (CITO, december 2000). De gemiddelde scores van Nederland zijn: leesvaardigheid 532 (S.A. 3,35), natuurwetenschappelijk inzicht 529 (S.A. 3,61) en wiskundig inzicht 564 (S.A. 4,01).

Russische Federatie	462	(4.2)	460	(4.7)	478	(5.5)	6 930	m
---------------------	-----	-------	-----	-------	-----	-------	-------	---

Ook bij het onderwijs op het gebied van ICT is de EU sterk uitteentreden. De voorzieningen op dit gebied lopen in de EU sterk uiteen:

Bron: OECD - Knowledge and Skills for Life, First results from PISA 2000.

- In 8 van de 15 lidstaten van de EU is ICT-onderwijs opgenomen in het leerplan voor het basisonderwijs (1997/1998).

- In 12 van de 15 EU lidstaten van de EU maakt ICT-onderwijs deel uit van het leerplan voor het voortgezet onderwijs (1997/98).

- In 8 van de 15 lidstaten van de EU zijn ICT-cursussen in de opleidingen voor leraren voor het basisonderwijs verplicht. In 9 van de 15 lidstaten zijn ze ook verplicht in de opleidingen voor leraren voor de eerste fase van het voortgezet onderwijs (1997/98) (Bron: *Eurydice*).

## 7) Deelname van volwassen werknemers aan scholing

De deelname van volwassen werknemers aan scholingsmaatregelen is in de EU afhankelijk van opleidingsniveau, leeftijdsgroep en sekse. Mannen, oudere werknemers en mensen met een laag opleidingsniveau volgen minder vaak scholing dan vrouwen, jongeren en hoogopgeleiden. De deelnamecijfers zijn over de hele linie aan het stijgen, maar er zijn toch nog steeds aanzienlijke verschillen te constateren tussen landen die een lange traditie op het gebied van de volwasseneneducatie hebben (vooral in Noord-Europa) en de overige landen waar nog veel vooruitgang zou kunnen worden geboekt.

	Totaal		Mannen		Vrouwen		Oudere werknemers (55-64)		Diploma lager en voortgezet onderwijs		Diploma hoger onderwijs	
	1995	2000	1995	2000	1995	2000	1995	2000	1995	2000	1995	2000
AT	7.7	:	9.2	:	6.3	:	1.7	:	7.09	:	15.34	:
BE	2.8	6.8	3.3	7.6	2.3	6.0	0.4	2.2	1.70	4.25	6.54	13.67
DE	5.4	5.0	6.3	5.4	4.5	4.7	0.7	1.0	4.95	4.59	8.00	7.13
DK	16.8	20.8	14.8	17.8	18.8	23.8	5.5	11.0	14.10	17.32	23.96	30.73
ES	4.1	4.9	3.6	4.4	4.6	5.4	0.4	0.8	2.37	2.70	13.38	12.82
FI	6.7	19.6	6.1	17.7	7.4	21.5	0.4	8.3	5.77	14.75	10.32	30.10
FR	2.9	2.8	2.8	2.6	3.0	3.1	0.2	0.4	1.75	1.72	7.99	6.91
GR	0.9	1.1	1.0	1.1	0.9	1.1	0.0	0.0	0.72	0.87	2.26	2.03
IE	4.3	:	4.4	:	4.3	:	0.9	:	2.79	:	10.59	:
IT	4.0	5.2	4.1	5.0	3.9	5.3	0.6	1.2	3.59	4.82	8.89	9.72
LU	2.9	4.8	3.5	5.7	2.3	3.9	0.4	0.8	2.35	3.45	5.99	11.42
NL	13.1	15.6	13.9	16.4	12.2	14.7	4.2	6.4	:	12.12	:	18.88
PT	3.3	3.3	3.0	3.2	3.5	3.4	0.1	0.3	2.69	2.85	7.96	10.51
SE	:	18.6	:	16.6	:	20.7	:	10.8	:	14.78	:	27.64
UK	10.6	20.3	10.7	17.9	10.5	22.7	3.3	10.3	7.87	16.56	22.27	34.74
<b>EU -15</b>	<b>5.7</b>	<b>8.0</b>	<b>5.9</b>	<b>7.6</b>	<b>5.4</b>	<b>8.4</b>	<b>1.1</b>	<b>2.9</b>	<b>4.13</b>	<b>6.10</b>	<b>11.36</b>	<b>15.37</b>

Bron: Labour Force Survey

## 8) Tekorten in ICT-beroepen en -sectoren

Een van de grootste problemen waarmee bedrijven nog steeds te kampen hebben is om mensen te vinden die deskundig zijn op ICT-terrein of vaardigheden voor e-business<sup>I</sup> in huis hebben. Door de opkomst van e-business neemt ook de vraag naar mensen toe die inzicht hebben in de bedrijfstak waarop men zich wil gaan richten.

Volgens de IDC/EITO-studie<sup>II</sup> uit 2001 heeft de ontwikkeling of het gebruik van internet in het jaar 2000 ruim 14,5 miljoen banen opgeleverd. In het jaar 2000 was er vraag naar 10,4 miljoen mensen met ICT-vaardigheden<sup>III</sup> (het aanbod lag bij 9,2 miljoen). Er was vraag naar zo'n 2,8 miljoen mensen die deskundigheid op het gebied van e-business in huis hebben (het aanbod lag bij 2,3 miljoen mensen) en naar zo'n 1,3 miljoen mensen voor werk in callcenters (het aanbod lag bij 1,2 miljoen mensen). Het tekort aan gekwalificeerde mensen op het gebied van de ICT en e-business lag in 2000 bij 13%. In 2000 is in Europa een tekort aan mensen met ICT-vaardigheden voor 1,2 miljoen banen vastgesteld en dit tekort zal mogelijk nog stijgen tot 1,7 miljoen banen in het jaar 2003. Het tekort aan mensen met vaardigheden voor e-business wordt voor het jaar 2000 in Europa op 0,7 miljoen geschat en zal in 2003 tot 2,2 miljoen stijgen (dit is 24 % van de totale vraag).

Op de lange termijn zal er in Europa veel vraag blijven naar mensen met ICT-vaardigheden en de fundamentele trend in de richting van nog een grotere vraag zal ook niet ondergraven worden door dat wat er op korte termijn gebeurt. Het is waar dat de groei van de ICT-sector afgenomen is, wat bijvoorbeeld in 2001 tot een grote aantallen ontslagen heeft geleid. In 2001 kondigde de telecommunicatiesector, de computerindustrie en de elektronica-industrie de schrapping van 350.000 arbeidsplaatsen aan<sup>IV</sup>. Het ging daarbij vooral om de arbeidsplaatsen van productiemedewerkers en niet zozeer om banen van hoogopgeleide werknemers. Door deze verdwenen arbeidsplaatsen zal het tekort natuurlijk kleiner worden, maar dit neemt niet weg dat de verwachting nog steeds is dat de "kloof" tussen het aanbod aan gekwalificeerde werknemers en de verwachte vraag in de hele Europese Unie in het jaar 2003 bij 1,6 miljoen mensen zal liggen (Bron: IDC, juni 2001). Hier zijn verschillende oorzaken voor. Een daarvan is dat, hoewel er duizenden mensen door ICT-ondernemingen ontslagen zijn, slechts weinig ICT-ondernemingen grote aantallen gekwalificeerde ICT-mensen op straat hebben gezet. Een andere oorzaak is dat er ook over de grenzen van de sector heen gebruik wordt gemaakt van en behoefte bestaat aan mensen met ICT-vaardigheden. Tal van organisaties hebben alleen al door de apparatuur die ze in huis hebben, laat staan door dat wat er allemaal nog ontwikkeld gaat worden, nu gewoon behoefte aan méér mensen.

---

<sup>I</sup> De werkzaamheden op het gebied van e-business omvatten de strategische planning, besluitvorming en implementatie in verband met:  
- het ontwerpen, ontwikkelen en leveren van producten en diensten voor e-handel;  
- het uitvoeren van bedrijfsvoerings- of organisatieprocessen over internet (zoals e-scholing of telewerk);  
- het ontwerpen en leveren van diensten over internet bij overheidsorganisaties of non-profitorganisaties.

<sup>II</sup> IDT - International Data Corporation / EITO - European Information Technology Observatory.

<sup>III</sup> ICT-banen maken 8.3% van de totale werkgelegenheid in West-Europa uit. In 2003 zal dit 13,4 zijn. Bron: EITO.

- ICT-deskundigen voor de support en ontwikkeling van ICT-infrastructuur in het bedrijfsleven of op tijdelijke basis in te huren dienstverleners op ICT-gebied;  
- deskundigen op het gebied van e-business die support aanbieden bij ondernemingsstrategieën via internet;  
- callcenter-medewerkers voor verkoop- en supportwerkzaamheden via de nieuwe telefoonkanalen.

<sup>IV</sup> Bron: Outplacement firm Challenger, Gray & Christmas.



Om iets aan de tekorten aan vaardigheden bij de autochtone bevolking te doen hebben sommige lidstaten (bijvoorbeeld Duitsland en het Verenigd Koninkrijk) de voorschriften voor de afgifte van arbeidsvergunningen versoepeld, zodat nu gekwalificeerd ICT-personeel van buiten de EU kan worden aangetrokken. Dit aanbod van buitenaf heeft evenwel niet veel invloed op de vraag in zijn totaliteit.

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

Demografische ontwikkelingen: veranderingen in de beroepsbevolking en in de samenstelling naar leeftijdsgroep Uit demografische toekomstvoorspellingen blijkt dat de omvang van de beroepsbevolking in de komende decennia zal afnemen. Er zal zich ook een verschuiving in de beroepsbevolking voordoen, in die zin dat het aantal werkende ouderen (in de leeftijd van 55 tot 64 jaar) zal toenemen en het aantal werkende jongeren (in de leeftijd van 15 tot 24 jaar) tegelijkertijd zal dalen.

<b>EU - 15</b>	<b>2000</b>	<b>2010</b>	<b>2020</b>	<b>2030</b>	<b>2040</b>	<b>2050</b>
<b>Totaal (15-64)</b>	251810547	254090234	248817256	235047607	219455884	210606286
<b>15-24</b>	18.6%	17.6%	16.9%	17.0%	17.6%	17.7%
<b>25-54</b>	64.9%	63.9%	61.4%	59.6%	60.8%	60.6%
<b>55-64</b>	16.5%	18.5%	21.7%	23.4%	21.6%	21.6%

*Bronnen: Eurostat–NewCronos: Bevolking per geslacht en leeftijd op 1/1/2000 (voor 2000), Eurostat–BASELINE scenario (voor de projecties)*

### 10) Geografische mobiliteit in percentages

De geografische mobiliteit in de lidstaten van de EU is nog steeds aan de vrij lage kant. In 2000 zijn niet meer dan 225 000 mensen – d.w.z. 0,1 % van de totale bevolking van de EU – officieel in een ander land gaan wonen. De geografische mobiliteit tussen de regio's wordt evenwel steeds belangrijker. Zo'n 1.2% van de totale EU-bevolking is in 1999 in een andere regio (met name binnen dezelfde lidstaat) gaan wonen. Voorts zijn zo'n 2 miljoen werkenden in de leeftijd van 15 tot 64 jaar in een andere regio gaan wonen, wat neerkomt op 1,4 % van alle werkenden in de EU. Ter vergelijking, in de Verenigde Staten is in 1999 5,9 % van de totale bevolking naar een andere "county" verhuisd.

<b>Bevolking met woonplaats in een andere regio een jaar terug (NUTS-niveau 2, 1999)</b>		
	<b>Totale bevolking</b>	<b>Werkenden</b>
<b>AT</b>	5.2%	4.4%
<b>BE</b>	1.1%	0.4%
<b>DE</b>	0.9%	1.1%
<b>DK</b>	n.b.	n.b.
<b>ES</b>	0.1%	0.1%
<b>GR</b>	0.2%	0.2%
<b>FI</b>	1.2%	1.3%
<b>FR</b>	1.5%	1.5%
<b>EI (1997)</b>	0.9%	1.0%
<b>IT</b>	0.9%	1.2%
<b>LU</b>	n.b.	n.b.
<b>NL</b>	1.3%	1.7%
<b>PT</b>	1.0%	0.9%
<b>SE</b>	1.7%	1.3%
<b>UK</b>	1.9%	2.3%
<b>EU</b>	<b>1.2%</b>	<b>1.4%</b>

*Bron: EUROSTAT - Labour Force Survey*

### 11) Mobiliteit van pendelaars

Naast mensen die in een andere lidstaat of regio gaan wonen, is er ook geografische mobiliteit in de vorm van pendelverkeer (dagelijks of wekelijks) en tijdelijke detachering naar een andere werkplek.

<b>Percentages werknemers die niet in eigen land werken</b>			
	<b>Totaal</b>	<b>In een land buiten de EU</b>	<b>In een ander EU-land</b>
A	1.1%	0.3%	0.8%
B	1.8%	0.1%	1.7%
D	0.2%	0.1%	0.1%
DK	0.1%	0.1%	0.1%
E	0.2%	0.1%	0.1%
EL	n.b.	n.b.	n.b.
FIN	0.2%	0.0%	0.1%
F	1.2%	0.7%	0.5%
IRL	n.b.	n.b.	n.b.
I	n.b.	n.b.	n.b.
L	1.0%	0.0%	0.9%
NL	0.2%	0.0%	0.2%
P	0.5%	0.0%	0.5%
S	n.b.	n.b.	n.b.
UK	0.2%	0.2%	0.1%
<b>EU</b>	<b>0.4%</b>	<b>0.2%</b>	<b>0.2%</b>

*Bron: EUROSTAT - Labour Force Survey*

## Grensoverschrijdend pendelen in West-Europa in 1999 - Overzicht

		Landen van bestemming																				total	Tot %	
		AT	BE	DK	FI	FR	DE	IE	IT	LU	NL	PT	ES	SW	UK	NO	CH	AN	LI	MO	SM			
Landen van herkomst	Europese Unie	Oostenrijk					15528		300**3								7352		5241			28421	5,72%	
		België				5348	5712			22100	16740												49900	10,04%
		Denemarken						1339							500**3								1839	0,37%
		Finland													600**3								600	0,12%
		Frankrijk*		19062				61084		352	41500			1438		2702		97391	181		23690		247400	49,78%
		Duitsland	5388	582	1141		591				14800	16534						32475					71511	14,39%
		Ierland														9000**3							9000	1,81%
		Italië	1600**3				687											34106			3010	4324	43727	8,80%
		Luxemburg		382			108	298															788	0,16%
		Nederland		6200				16573															22773	4,58%
		Portugal													3000**3								3000	0,60%
		Spanje**2					762							1000**3					1699				3461	0,70%
		Zweden			2500**3	320**3												x					2820	0,57%
		Ver. Koninkrijk								2500**3													2500	0,50%
		EVA	Noorwegen													2210**3								2210
Zwitserland	546					129	827		x										4335			5837	1,17%	
Overige landen	Andorra					x							x										0,00%	
	Liechtenstein	30															1036					1066	0,21%	
	Monaco					129			x													129	0,03%	
	San Marino								x															
<b>TOTAAL</b>		7564	26226	3641	320	7754	101361	2500	652	78400	33274	1000	4438	3310	11702		172360	1880	9576	26700	4324	<b>496982</b>	<b>100 %</b>	
<b>TOTAAL in %</b>		1,52%	5,28%	0,73%	0,06%	1,56%	20,40%	0,50%	0,13%	15,78%	6,70%	0,2%	0,89%	0,67%	2,35%	0,00	34,68%	0,38%	1,93%	5,37%	0,87%	<b>100 %</b>		

X = Geen gegevens of niet van betekenis

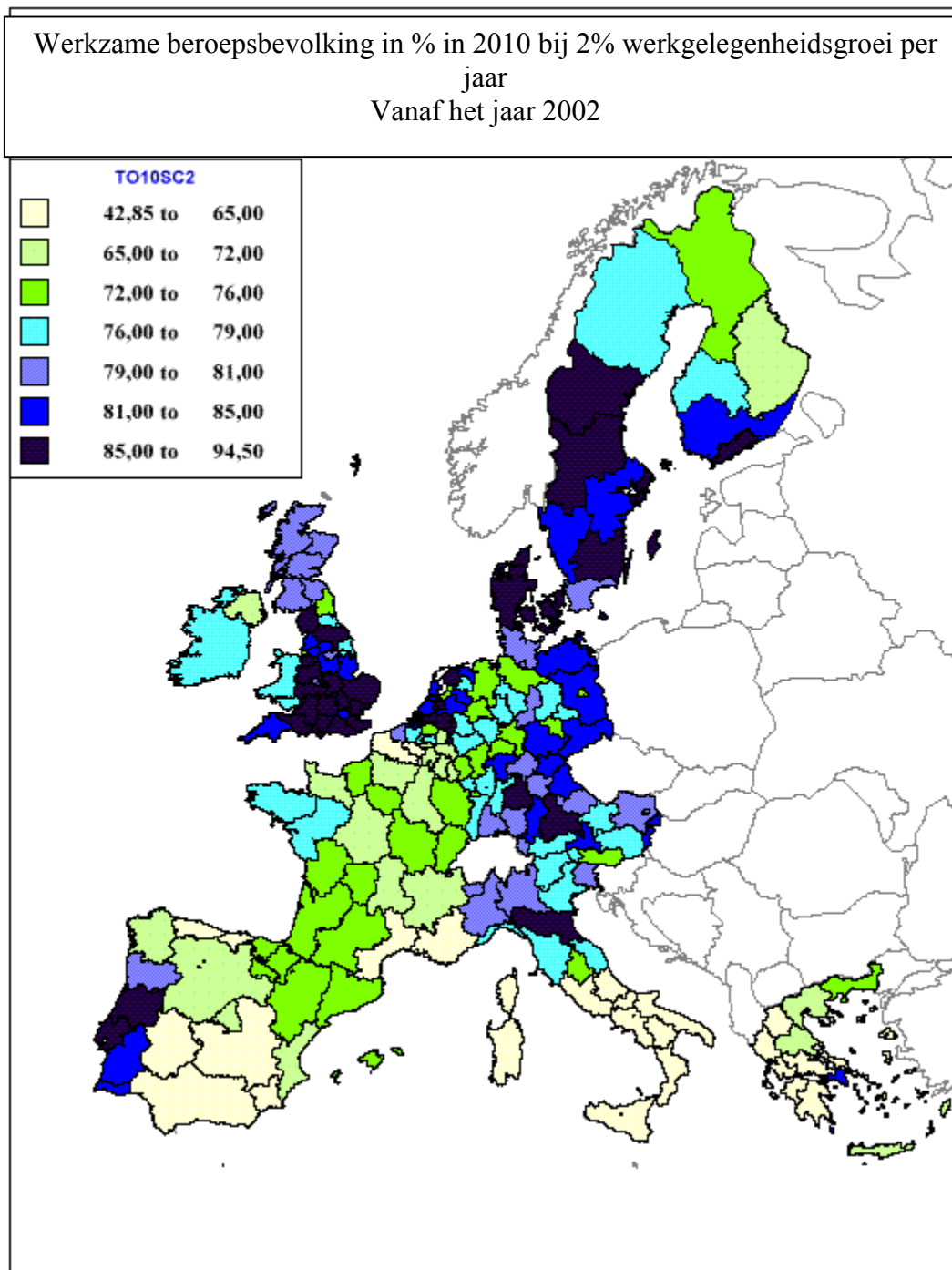
\*M.u.v. 964 pendelaars tussen Parijs en Londen \*\*M.u.v. 1 270 pendelaars tussen Gibraltar en Spanje

\*\*3 Gegevens op basis van bedrijfsonderzoeken, deskundigeninterviews, recent gepubliceerde wetenschappelijke studies, enz.

BRON: Scientific report on the mobility of cross-border Workers within the EEA, München, november 2001, MKW GmbH.

## 12) Regio's met een hoge arbeidsdeelname en behoefte aan vaardigheden

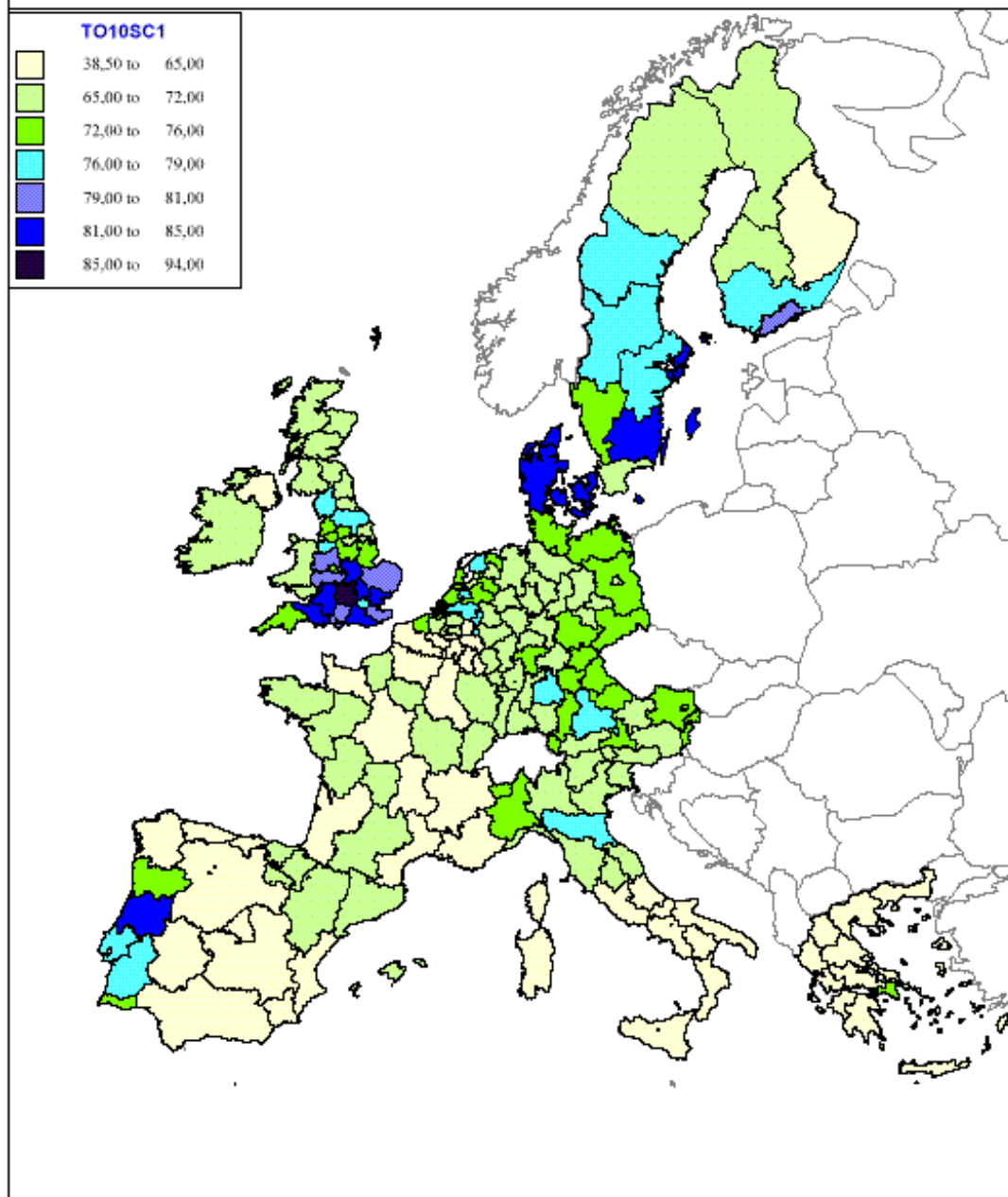
De volgende kaarten (op basis van scenario's waarbij wordt uitgegaan van een werkgelegenheids groei van 2 % resp. 1 % per jaar) laten zien welke regio's naar verwachting in de toekomst hoge aantallen werkenden zullen kennen en daardoor waarschijnlijk ook met grote tekorten aan gekwalificeerde arbeidskrachten te maken krijgen. Voorbeelden zijn hier het zuiden van het Verenigd Koninkrijk, Denemarken, Zweden, Midden-Portugal, Nederland en in mindere mate een aantal regio's in Duitsland en het noorden van Italië.



## Werkzame beroepsbevolking in % in 2010 bij 1% werkgelegenheidsgroei per jaar

Vanaf het jaar 2000

Bron: Eurostat LFS en 2000 Demographic Projections (Baseline scenario)



### 13) Vreemdetalenonderwijs

- In de EU is Engels de meest onderwezen taal in het **basisonderwijs**. Van de leerlingen leert gemiddeld 41% Engels. De desbetreffende percentages zijn het hoogst in Zweden (76%), Oostenrijk (75%), Spanje (73%) en Finland (63%) en het laagst in het Franssprekende deel van België (als tweede taal leert hier 5 % Engels en 32 % Nederlands), Luxemburg (2%) en Duitsland (14%). Het Frans komt met 3% in de EU op de derde plaats; in het algemeen komt het Frans in geen enkel EU-land boven de 10% uit.

In het voortgezet onderwijs (eerste en tweede fase) leert 93 % van de leerlingen Engels, 33 % leert Frans (33 % in de eerste fase en 28 % in de tweede fase) en 15 % leert Duits (13 % in de eerste fase en 10 % in de tweede fase).

Tussen 1995 en 1999 heeft zich een kleine stijging voorgedaan in het gemiddelde aantal vreemde talen dat in het basisonderwijs (van 0,3 tot 0,5) en in de tweede fase van het voortgezet onderwijs (van 1,2 tot 1,5) geleerd wordt. In de eerste fase van het voortgezet onderwijs bleef dit aantal met 1,3 stabiel. (Bron: Eurostat).

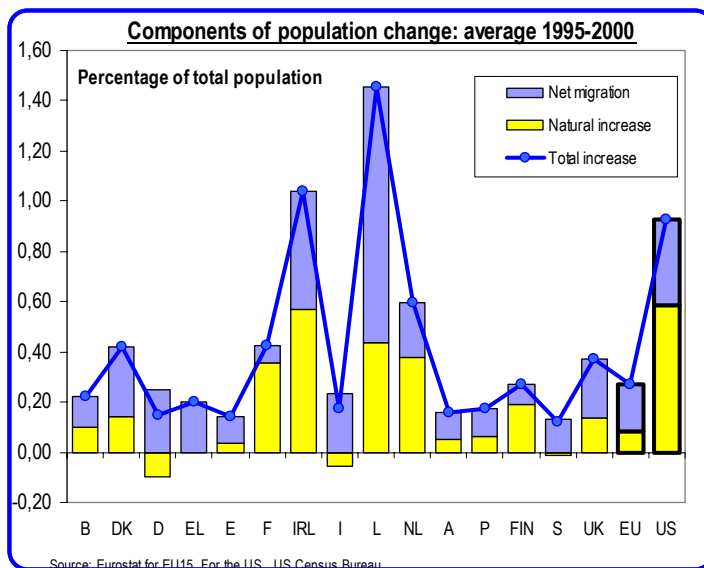
#### 14) Migratie

De migratiestromen in de EU laten zien dat de immigratie van mensen uit derde landen groter is dan de migratie van EU-burgers zelf.

<b>Migratiestromen in de lidstaten van de EU in de periode 1998-99</b>				
	<b>Immigratie in het totaal (aantallen geregistreerde migranten met lange verblijfsduur, overeenkomstig de nationale definitie)</b>	<b>% van de beroepsbevolking</b>	<b>Burgers uit een ander EU-land</b>	<b>Mensen uit derde landen</b>
			<b>% van het totaal</b>	<b>% van het totaal</b>
A	72723	1.4%	35.0%	65.0%
B	68466	1.0%	56.5%	43.5%
D	874023	1.6%	38.4%	61.6%
DK	51372	1.5%	59.4%	40.6%
E	81227	0.3%	56.9%	43.1%
FIN	14744	0.4%	56.5%	43.5%
F	100014	0.3%	6.1%	93.9%
GR	12630	0.2%	77.1%	22.9%
IRL	40711	1.6%	83.0%	17.0%
I (1996)	171967	0.4%	22.1%	77.9%
L	12794	4.5%	72.1%	27.9%
NL	119151	1.1%	51.4%	48.6%
P	14476	0.2%	31.6%	68.4%
S	49839	0.9%	48.4%	51.6%
UK	354077	0.9%	50.1%	49.9%
<b>EU 15</b>	2038214	0.8%	41.3%	58.7%
Bron: Eurostat				

Uit een vergelijking tussen de EU, de EU-lidstaten en de VS blijken grote verschillen in het vermogen om voor een natuurlijke bevolkingsgroei te zorgen en in de toevlucht tot

immigratie. In Duitsland, Italië en Zweden heeft de netto immigratie de gemiddelde natuurlijke bevolkingsafname meer dan gecompenseerd.



Legende	
Tekst in het origineel:	Vertaling:
Components of population change: average 1995-2000	Aandeel in de bevolkingsgroei: gemiddelde 1995-2000
Percentage of total population	Percentage van de totale bevolking
Net immigration	Netto immigratie
Natural increase	Natuurlijke groei
Total increase	Totale groei
Source: Eurostat for EU15, For the US, US Census Bureau	Bron: voor de EU15: Eurostat; voor de VS: US Census Bureau

<sup>1</sup> EUROpean Employment Service.

<sup>2</sup> Aanbeveling van het Europees Parlement en de Raad (2001/613/EG).

<sup>3</sup> Actieplan voor de mobiliteit (PB 2000/C 371/03 van 23.12.2000).

<sup>4</sup> Zie de mededeling van de Commissie "Een Europese ruimte voor levenslang leren realiseren", COM (2001) 678 def.

<sup>5</sup> COM(2001)331 def.

<sup>6</sup> COM(2001) 711 def. van 29.11.2001. "Het effect van de e-economie op de Europese ondernemingen: economische analyse en beleidsgevolgen". Zie: <http://europa.eu.int/comm/enterprise/ict/policy/e-economy.htm>.

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

<sup>8</sup> COM(2002)9 def. van 15.01.2002.

---

<sup>9</sup> De Commissie heeft het startsein gegeven voor formeel overleg met de sociale partners over de vraag hoe ondernemingen en werknemers kunnen anticiperen op en om moeten gaan met de sociale effecten van herstructureringen in het bedrijfsleven, 15.01.2002.

<sup>10</sup> "De strategie van Lissabon de veranderingen verwerkelijken" (COM(2002)14 def.).

<sup>11</sup> Witboek van de Europese Commissie "Een nieuw elan voor Europa's jeugd" – COM(2001) 681 def.

<sup>12</sup> De werkgroep van hoge ambtenaren op het gebied van de werkgelegenheid en de sociale dimensie van de informatiemaatschappij (ESDIS) heeft zich met het oog op de kwaliteit en de noodzakelijke veranderingen in de informatiemaatschappij over de rol van ICT gebogen. Ze zal begin februari met een rapport komen.

<sup>13</sup> Niet-formeel of informeel leren vindt, bijvoorbeeld, plaats bij vrijwilligerswerk, bij werkzaamheden in NGO's en in het kader van werkervaringsplaatsen en niet-formele scholingsmogelijkheden die door of ten behoeve van de werkgevers worden aangeboden.

<sup>14</sup> In verband met de open coördinatiemethode die op de bijeenkomst van de Europese Raad te Lissabon geïntroduceerd is, is de Raad van Ministers van onderwijs om een denkproces gevraagd over de doelstellingen voor de onderwijs- en scholingsstelsels voor de komende tien jaar. Op zijn bijeenkomst te Stockholm heeft de Europese Raad in februari 2001 goedkeuring verleend aan een verslag over de concrete doelstellingen voor de onderwijs- en beroepsopleidingsstelsels. De Raad en de Commissie werken momenteel gezamenlijk, aan de hand van een ontwerp van de Commissie (COM(2001)501 def.), aan een gedetailleerd werkprogramma dat als follow-up op dit verslag zal dienen.

<sup>15</sup> Zie doelstelling 1.2 van het verslag over de concrete doelstellingen voor de onderwijs- en beroepsopleidingsstelsels en punt 3.5 van de mededeling van de Commissie "Een Europese ruimte voor levenslang leren realiseren", COM(2001) 678 def. (mededeling over levenslang leren).

<sup>16</sup> Zie het vijfde actiepoint onder het hoofdje "Nieuwe onderwijs- en leermethoden en de nieuwe rol van leerkrachten en facilitators op het gebied van het leren" onder par. 3.6 van de Mededeling van de Commissie over levenslang leren.

<sup>17</sup> Zie doelstelling 1.4. van het verslag over de concrete doelstellingen voor de onderwijs- en beroepsopleidingsstelsels.

<sup>18</sup> Zie de werkgelegenheidsrichtsnoeren 2001 en doelstelling 2.3 van het verslag over de concrete doelstellingen voor de onderwijs- en beroepsopleidingsstelsels.

<sup>19</sup> Zie de werkgelegenheidsrichtsnoeren 2001 (richtsnoer 4) en, overeenkomstig de conclusies van de bijeenkomst van de Europese Raad in Lissabon, doelstelling 2.3 van het verslag over de concrete doelstellingen voor de onderwijs- en beroepsopleidingsstelsels.

<sup>20</sup> Zie doelstelling 3.1. van het verslag over de concrete doelstellingen voor de onderwijs- en beroepsopleidingsstelsels.

<sup>21</sup> Zie actiepoint 3.2 van de mededeling van de Commissie over levenslang leren. De oprichting van een Europees Forum voor studie- en beroepskeuzebegeleiding en het lopende OECD-onderzoek zullen van nut zijn voor een dergelijke assessment en ontwikkeling.

<sup>22</sup> COM(2002)9 def. van 15.01.2002, punt 3.2.A.

<sup>23</sup> Zie par. 3.4 van de mededeling van de Commissie over levenslang leren.

<sup>24</sup> Zie het eerste actiepoint onder het hoofdje "Het leren op de werkplek, ook in het MKB, stimuleren en ondersteunen" in par. 3.4 van de mededeling van de Commissie over levenslang leren.

<sup>25</sup> Zie par. 3.4 en par. 3.6 van de mededeling van de Commissie over levenslang leren.



- 
- <sup>26</sup> Deze werkgroep, die in september 2001 met vertegenwoordigers van de lidstaten opgericht is, werkt samen met het bedrijfsleven. Zie: <http://europa.eu.int/comm/enterprise/ict/policy/ict-skills.htm>.
- <sup>27</sup> Het "Career Space consortium" staat onder leiding van de EICTA (European Information and Communication Technologies Association) en elf vooraanstaande ICT-bedrijven in Europa. Zie: .
- <sup>28</sup> Zoals aangekondigd in de conclusies van de mededeling van de Commissie "Het effect van de e-economie op de Europese ondernemingen: economische analyse en beleidsgevolgen". COM(2001)711 def. 29.11.2001. Zie: <http://europa.eu.int/comm/enterprise/ict/policy/e-economy.htm>. co-
- <sup>29</sup> Europees Centrum voor de Ontwikkeling van de beroepsopleiding.
- <sup>30</sup> Het informatienetwerk voor onderwijs in Europa.
- <sup>31</sup> Zie het eerste actiepunt onder het hoofdje "Waardering van niet-formeel en informeel leren; uitwisseling van ervaringen" in par. 3.1 van de mededeling van de Commissie over levenslang leren.
- <sup>32</sup> Zie de actiepunten onder het hoofdje "Nieuwe ondersteunende Europese instrumenten voor de waardering van alle leervormen" in par. 3.1 van de mededeling van de Commissie over levenslang leren.
- <sup>33</sup> COM(2001)257 van 23.5.2001.
- <sup>34</sup> COM(2001) 214 van 19.4.2001, Publicatieblad C 165/4 van 8.6.2001.
- <sup>35</sup> Conclusies van de ECOFIN-Raad van 16 oktober 2001, persbericht Luxemburg (16-10-2001) - Pers: 363 - nr.12827/01.
- <sup>36</sup> COM(2000)888 van 29.12.2000.
- <sup>37</sup> Zie doelstelling 3.3. van het verslag over de concrete doelstellingen voor de onderwijs- en beroepsopleidingsstelsels.
- <sup>38</sup> Zie doelstelling 3.4. van het verslag over de concrete doelstellingen voor de onderwijs- en beroepsopleidingsstelsels.
- <sup>39</sup> Actieplan voor de mobiliteit (PB 2000/C 371/03 van 23.12.2000).
- <sup>40</sup> Aanbeveling van het Europees Parlement en de Raad (2001/613/EG) van 10.07.2001.
- <sup>41</sup> Zie het eerste en vierde actiepunt onder het hoofdje "Waardering van officiële diploma's en certificaten" in par. 3.1 van de mededeling van de Commissie over levenslang leren.
- <sup>42</sup> "Bepalingen van collectieve of individuele arbeidsovereenkomsten of van enige andere collectieve regeling inzake het aanvaarden van arbeid, de tewerkstelling, de beloning, de overige arbeidsvoorwaarden en de voorwaarden voor ontslag zijn van rechtswege nietig, voor zover daarin discriminerende voorwaarden worden vastgesteld of toegestaan ten opzichte van werknemers die onderdaan zijn van andere lidstaten."
- <sup>43</sup> Artikel 11 van het voorstel voor een richtlijn betreffende de voorwaarden inzake toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op arbeid in loondienst en economische activiteiten als zelfstandige.
- <sup>44</sup> Raad van Ministers op 3.12.2001.
- <sup>45</sup> De Commissie zal vóór eind 2002 een gids en een glossarium opstellen over de Gemeenschapsinstrumenten in verband met de transparantie van diploma's en certificaten, waardoor men deze instrumenten gemakkelijker zal kunnen vinden en inzetten. Zie het tweede actiepunt onder het hoofdje "Waardering van officiële diploma's en certificaten" in par. 3.1 van de mededeling van de Commissie over levenslang leren.

---

<sup>46</sup> Zie de mededeling van de Commissie "Een Europese ruimte voor levenslang leren realiseren", COM (2001) 678 def.

<sup>47</sup> Doel van het werk is een kader te leveren voor de verzameling van informatie over en vergelijkingen tussen de output en impact van de onderwijs- en scholingssystemen en voor de analyse van de betekenis daarvan.