

NL

NL

NL



EUROPESE COMMISSIE

Brussel, 9.3.2011
COM(2010) 731 definitief/2

CORRIGENDUM:

Annule et remplace le document COM(2010) 731 final du 13.12.2010

Concerne : toutes les versions linguistiques

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

**Verslag van de Commissie over de Eures-activiteiten in de periode 2006-2008, ingediend
overeenkomstig artikel 19, lid 3, van Verordening (EEG) nr. 1612/68**

"Naar één Europese arbeidsmarkt: de bijdrage van Eures"

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

**Verslag van de Commissie over de Eures-activiteiten in de periode 2006-2008, ingediend
overeenkomstig artikel 19, lid 3, van Verordening (EEG) nr. 1612/68**

"Naar één Europese arbeidsmarkt: de bijdrage van Eures"

(Voor de EER relevante tekst)

INHOUDSOPGAVE

1.	Inleiding	3
2.	Strategische doelstellingen voor Eures	3
2.1.	Resultaten van de Eures-activiteiten	4
2.2.	Effecten van de Eures-activiteiten	5
3.	De uitvoeringsmechanismen van Eures	5
3.1.	Eures ondersteunt een fundamenteel recht met onvoldoende financiële middelen	6
3.2.	Eures beschikt over een sterk personeelsnetwerk	6
3.3.	Opleiding van Eures-personeel is onmisbaar om een professioneel netwerk te garanderen	7
3.4.	Naar mainstreaming van Eures in openbare diensten voor arbeidsvoorziening	8
3.5.	Grensoverschrijdende partnerschappen van Eures	8
4.	Dienstverlening van Eures	9
4.1.	Eures als mechanisme voor arbeidsbemiddeling	9
5.	Toekomstige uitdagingen en vooruitzichten	11

1. INLEIDING

Eures (European Employment Services) is een gevestigd Europees netwerk dat tot doel heeft de mobiliteit van werknemers te bevorderen. Het omvat de Europese Commissie en de openbare diensten voor arbeidsvoorziening van de lidstaten van de Europese Economische Ruimte¹, plus Zwitserland, en hun sociale partnerorganisaties. Eures biedt zijn diensten al zo'n vijftien jaar aan aan alle burgers van de landen die door het netwerk worden bestreken. In die tijd heeft Eures de geografische arbeidsmobiliteit bevorderd door de versnippering van informatie over de beschikbaarheid van werk, vacatures, leef- en werkomstandigheden, alsmede onderwijs- en opleidingsmogelijkheden tegen te gaan.

Het recht van vrij verkeer wordt vaak beschouwd als een van de belangrijkste – maar minst gebruikte – van de vier fundamentele vrijheden die sinds 1957 door het communautaire recht worden gegarandeerd. De Lissabonstrategie en de Europese werkgelegenheidsstrategie (EWS), die werkgelegenheid hebben geïntroduceerd als een kwestie van algemeen belang, verlangen beide dat belemmeringen voor de mobiliteit worden weggenomen en de arbeidsmobiliteit in de EU toeneemt. De gemeenschappelijke beginselen inzake flexizekerheid van de EU bieden een overkoepelend kader voor huidige en toekomstige werkgelegenheids- en mobiliteitsstrategieën, met speciale aandacht voor het vergemakkelijken van de overgang tussen banen. In de mededeling Nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen² wordt gesteld dat de mobiliteit moet worden bevorderd en een betere afstemming van de vaardigheden van mensen op de arbeidskansen moet worden bereikt door het wegnemen van belemmeringen voor het vrije verkeer van werknemers in de EU, alsook door transparantere informatie over arbeidsmarkttrends en vaardighedenvereisten. In de mededeling over het aanpakken van tekorten aan arbeidskrachten door migratie in de EU-lidstaten, die de Commissie in 2011 zal presenteren, zal worden bekeken of migratie van buiten de EU een deel van het antwoord is op de tekorten aan arbeidskrachten in bepaalde sectoren en op de problemen op de arbeidsmarkt als gevolg van demografische ontwikkelingen.

In dit verslag worden de resultaten van Eures in de periode 2006-2008 beoordeeld op basis van de bevindingen in het verslag van de externe evaluatie van het Eures-netwerk die is verricht in 2009. Het verslag bestaat uit vier gedeelten: hoofdstuk 2 gaat in op de strategische doelstellingen van het Eures-netwerk, hoofdstuk 3 op de uitvoeringsmechanismen van Eures en hoofdstuk 4 op de dienstverlening van het netwerk; hoofdstuk 5 ten slotte kijkt naar de toekomstige uitdagingen.

2. STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN VOOR EURES

In de periode 2006-2008 waren de strategische doelstellingen van Eures de bevordering van de mobiliteit van werknemers en de verlaging van barrières voor mobiliteit door bij te dragen tot de ontwikkeling van een Europese arbeidsmarkt die open en toegankelijk is voor iedereen, door te zorgen voor de transnationale, interregionale en grensoverschrijdende uitwisseling van vacatures en sollicitaties, en door transparantie en informatie-uitwisseling te garanderen. De

¹ De EU-lidstaten plus Noorwegen, IJsland en Liechtenstein.

² COM(2008) 868 definitief.

volgende paragraaf inventariseert de resultaten en het effect van de Eures-activiteiten voor wat betreft het verschil dat Eures voor de begunstigden heeft gemaakt.

2.1. Resultaten van de Eures-activiteiten

Eures draagt bij tot de ontwikkeling van een Europese arbeidsmarkt die open en toegankelijk is voor iedereen. Dit wordt bereikt door het aanbieden van informatie over arbeidsmarkten, informatie over leef- en werkomstandigheden en een arbeidsbemiddelingsdienst via het netwerk van Eures-adviseurs en het Eures-portaal voor beroepsmobiliteit.

De dienstverlening die het netwerk biedt, al dan niet via bemiddeling, weerspiegelt de behoeften van de cliënten. De bemiddeling wordt aangeboden door het netwerk van adviseurs dat informatie verstrekt aan werkgevers, werkzoekenden en baanwisselaars, en dat de afstemming tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt vergemakkelijkt. Het netwerk van adviseurs kent twee niveaus: gekwalificeerde deskundigen, die optreden als informatie- en banenmakelaars in heel Europa, en Eures-assistenten die de gekwalificeerde deskundigen ondersteunen en ook een cruciale rol spelen in de dienstverlening. De diensten zonder bemiddeling worden verleend via het Eures-portaal.

Cliënten hebben toegang tot en gebruiken de informatie op het portaal om besluiten te nemen. Werkzoekenden en baanwisselaars die tijdens het zoeken naar een baan contact hebben gehad met een Eures-adviseur, hadden een grotere kans om een baan aangeboden te krijgen dan degenen die alleen maar gebruik hebben gemaakt van het portaal voor beroepsmobiliteit. Het netwerk van Eures-adviseurs heeft dus meerwaarde voor de diensten die door het portaal worden aangeboden.

De uitwisseling van vacatures in heel Europa wordt vergemakkelijkt door de diensten die op het portaal worden aangeboden, en door het netwerk van adviseurs. Er zijn aanwijzingen dat werkgevers via Eures werven en dat personen via Eures toegang krijgen tot banen. Circa 20% van de werkzoekenden en baanwisselaars heeft via Eures een baan gekregen, en iets minder dan de helft van hen heeft een baan gekregen die aansloot bij hun vaardigheidsniveau.³

In veel landen draagt Eures bij tot de verwezenlijking van de doelstellingen van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening door de werkloosheid te helpen verminderen en door de mobiliteit van werknemers te bevorderen. Ook zijn er inspanningen geleverd om Eures te integreren in de algemene dienstverlening van openbare diensten voor arbeidsvoorziening. Het mainstreamen van Eures is echter geen eenmalige aangelegenheid, maar moet als een doorlopend proces worden beschouwd. Het mainstreamen van Eures in openbare diensten voor arbeidsvoorziening zou kunnen worden verbeterd. De onderstaande paragraaf beschrijft hoe Eures meerwaarde heeft voor de bevordering van de mobiliteit van werknemers.

³ De externe beoordelaars hebben enquêtes uitgevoerd onder werkzoekenden, baanwisselaars en werkgevers. Uit deze enquêtes is gebleken dat de vacaturebank de afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt heeft vergemakkelijkt. Zo meldden 6 344 werkzoekenden en baanwisselaars (65,8% van de respondenten) dat ze ofwel hebben gesolliciteerd op voor hen interessante vacatures of hun CV op Eures hebben geplaatst. In totaal hebben 1 283 mensen (20,2% van de werkzoekenden en baanwisselaars) gemeld dat ze via Eures een baan hebben gevonden, en iets minder dan de helft van hen (609) heeft aangegeven dat de baan aansloot bij hun vaardigheidsniveau.

2.2. Effecten van de Eures-activiteiten

Er is voor Eures een rol weggelegd in de verwezenlijking van de doelen van duurzame economische groei en sociale samenhang door het gemakkelijker te maken de juiste werkzoekenden en baanwisselaars bij de juiste werkgevers te zoeken, door aan personen informatie, advies, begeleiding en uitwisseling via bemiddeling te verstrekken teneinde hen in staat te stellen hun recht op vrij verkeer in de EU uit te oefenen.

In de periode 2006-2008 was Eures zowel relevant voor de Europese werkgelegenheidsstrategie als voor de Lissabondoelstellingen van duurzame economische groei en grotere sociale samenhang. De eerste expliciete verwijzingen naar Eures in belangrijke beleidsteksten verschenen echter pas vanaf 2007 (in het Europees actieplan voor arbeidsmobiliteit en de mededeling Nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen).

Eures heeft bovendien een sociaaleconomische dimensie, waardoor een link gelegd wordt met richtsnoer 19 van de Europese werkgelegenheidsstrategie als een mechanisme dat hulp verleent bij het zoeken naar een baan en dat vraag en aanbod op de arbeidsmarkt op elkaar afstemt om de integratie van de arbeidsmarkten te vergemakkelijken⁴. Door zijn bemiddelende rol en door de informatie die Eures verzamelt en verstrekt over leef- en werkomstandigheden, met inbegrip van sociale zekerheid, belastingen en verzekeringen, kan Eures personen helpen om bestaande en potentiële belemmeringen voor mobiliteit te overwinnen.

Richtsnoer 19 legt ook een link tussen Eures en de agenda van flexizekerheid, voor zover Eures de mogelijkheid heeft om overgangen van de ene baan naar de andere baan zo vlot mogelijk te laten verlopen. Eures is een hulpmiddel dat personen helpt bij hun zoektocht naar een baan. Het kan dus worden beschouwd als een nuttig instrument om overgangen bij het veranderen van baan en het instappen in een baan zo vlot mogelijk te laten verlopen.

3. DE UITVOERINGSMECHANISMEN VAN EURES

De openbare diensten voor arbeidsvoorziening op centraal, regionaal en lokaal niveau zorgen voor het verlenen van Eures-diensten. In de grensoverschrijdende partnerschappen van Eures worden deze diensten geleverd in samenwerking met partnerorganisaties, zoals vakbonden, werkgeversorganisaties, kamers van koophandel, enzovoort. In de praktijk worden de diensten van het Eures-netwerk geleverd door de Eures-adviseurs en andere hierin betrokken personeelsleden van de Eures-leden en de desbetreffende partnerorganisaties. Dit hoofdstuk richt zich op de personele en financiële middelen die aan Eures zijn toegewezen, de opleidingsvoorziening van Eures en de mainstreaming van Eures in openbare diensten voor arbeidsvoorziening. Er is een speciale paragraaf gewijd aan grensoverschrijdende partnerschappen.

⁴ Als onderdeel van de Europese werkgelegenheidsstrategie verwijst richtsnoer 19 in de Richtsnoeren voor de werkgelegenheid 2008-2010 naar de bijdrage van Eures aan de beleidsdoelstellingen op het gebied van werkgelegenheid en wordt in dit richtsnoer een link gelegd tussen Eures en de agenda van flexizekerheid, op het punt van het beheer van de overgang bij het veranderen van baan en het instappen in een baan.

3.1. Eures ondersteunt een fundamenteel recht met onvoldoende financiële middelen

De EU heeft haar investeringen in Eures in de loop der jaren gestaag verhoogd. Met 21 miljoen euro was het budget voor 2007-2008 bijna 4 miljoen euro hoger dan in 2005-2006. Een deel van deze verhoging is toe te schrijven aan de uitbreiding van het netwerk met Bulgarije en Roemenië, die in 2007 tot de EU zijn toegetreden.

Bijna driekwart van de totale middelen van de Commissie voor Eures wordt toegewezen aan de leden ten behoeve van de uitvoering van de activiteiten die in hun activiteitenplannen zijn aangegeven. Het resterende deel van de beschikbare middelen wordt gebruikt voor het Eures-portaal voor beroepsmobiliteit, opleiding op Europees niveau, de Eures-helpdesk en andere ondersteunende activiteiten, zoals ondersteuning van de communicatie, vertaaldiensten en publicaties.

Over het algemeen kan de financieringsstructuur voor Eures geslaagd worden genoemd, maar heeft deze toch ook tekortkomingen. De benutting van de uitgekeerde bedragen bedraagt circa 75%, met als gevolg dat in de periode 2006-2008 jaarlijks gemiddeld 25% van de beschikbare middelen die aan de leden waren toegewezen, ongebruikt is gebleven. Factoren die bijdragen aan deze onderbesteding zijn niet-ondersteunde activiteiten, administratieve eisen om uitgaven te verantwoorden en het moment waarop de middelen feitelijk werden ontvangen.

Het aan Eures toegewezen budget is tamelijk beperkt vergeleken met de totale programmafinanciering op werkgelegenheidsgebied, zowel op Europees niveau als relatief ten opzichte van de totale uitgaven van openbare diensten voor arbeidsvoorziening in de lidstaten. De financiële middelen die worden toegewezen door de leden van Eures zijn meer dan drie keer zo hoog als de begrotingsmiddelen die door de Commissie worden verstrekt, en vier keer zo hoog als de subsidiabele uitgaven. Dit betekent dat de financiering die door de Eures-leden beschikbaar wordt gesteld, onontbeerlijk is om de Eures-diensten te kunnen leveren.

Vastleggingen in de begroting en betalingen 2006-2008

	2006	2007	2008
Vastleggingen	16 420 284,55	18 370 275,72	20 802 275,36
Betalingen	11 636 119,76	14 546 709,36	14 738 651,59

3.2. Eures beschikt over een sterk personeelsnetwerk

In de lidstaten is een netwerk actief van 851 adviseurs die zich bezighouden met het verlenen van Eures-diensten aan werkzoekenden, baanwisselaars, werklozen en werkgevers. Het aantal adviseurs verschilt per land, waarbij de helft van de adviseurs werkzaam is in zes landen: België, Duitsland, Spanje, Frankrijk, Italië en Zweden.

Eures-adviseurs zijn werknemers van openbare diensten voor arbeidsvoorziening die op lokaal, regionaal en nationaal niveau binnen deze openbare diensten zijn aangewezen. Zij besteden gemiddeld 75% van hun werktijd aan Eures⁵. In 2008 hebben zij meer dan een

⁵ Het Eures-handvest (PB C 106 van 3.5.2003, blz. 3) bepaalt dat de Eures-adviseurs zich minstens gedurende de helft van de tijd van een normaal voltijdequivalent aan Eures-taken moeten wijden, waarbij zij de rest van de tijd besteden aan taken van hun nationale openbare dienst voor arbeidsvoorziening.

miljoen (1 093 998) contacten gehad met werkzoekenden, baanwisselaars en werkgevers, wat neerkomt op gemiddeld 1 286 individuele contacten per adviseur. 86% van deze contacten betrof werkzoekenden en baanwisselaars. Het aantal geregistreerde werkgevers en werkzoekenden per adviseur verschilt, maar gemiddeld zijn er 424 werkzoekenden en 20 werkgevers per adviseur.

Het vinden van een baan is altijd het onderwerp geweest dat tijdens contacten met een adviseur het vaakst werd besproken. Gemiddeld ging het in de periode 2006-2008 in 41,2% van de contacten over dit onderwerp. Het op een na meest voorkomende onderwerp was algemene informatie over Eures, dat in deze zelfde periode werd besproken in circa 17,1% van de contacten. Het op twee na meest voorkomende onderwerp was werving, dat in deze periode werd besproken in circa 15,1% van de contacten.

Algemene informatie over Eures	Baan zoeken	Werving	Sociale zekerheid en belastingen	Onderwijs en opleiding	Leef- en werkomstandigheden	Overige algemene informatie en advies
17,1%	41,2%	15,1%	10,1%	1,9%	8,3%	6%

Het netwerk wordt ook ondersteund door Eures-assistenten: meer dan de helft van de lidstaten heeft assistenten in dienst om de adviseurs te ondersteunen en Eures-diensten te verlenen. Het personele netwerk dat direct betrokken is bij de Eures-dienstverlening, is daardoor veel groter dan enkel het netwerk van adviseurs.

Over het algemeen lijken de personele middelen die worden ingezet voor de Eures-dienstverlening toereikend te zijn om te voorzien in de behoeften van werkzoekenden, baanwisselaars en werkgevers, hoewel er meer middelen nodig zullen zijn als van Eures nieuwe vormen van dienstverlening gevraagd zullen gaan worden.

3.3. Opleiding van Eures-personeel is onmisbaar om een professioneel netwerk te garanderen

De Eures-opleiding bestaat uit twee componenten: een opleiding in eigen land en een opleiding op Europees niveau. De opleiding in eigen land bestaat uit een aantal verschillende activiteiten, waaronder een vooropleiding, die voor nieuwe adviseurs een vereiste is om te worden toegelaten tot de 'initiële opleiding' en de conferentie op Europees niveau.

In de periode 2006-2008 werd de opleiding op Europees niveau verzorgd door een particuliere contractant, die jaarlijks circa twintig individuele cursussen heeft gegeven. Het opleidingsaanbod was een mix van cursussen voor beginners en voor gevorderden en was bestemd voor Eures-adviseurs en hun lijnmanagers. Voor de verschillende cursussen werden Eures-adviseurs en -managers ingehuurd als opleiders, die samenwerkten met het team van de contractant.

De geboden opleiding is onmisbaar om te waarborgen dat het netwerk professioneel is en efficiënt en effectief werkt. Over het algemeen vullen de opleiding op Europees niveau en de opleiding in eigen land elkaar aan, waarbij eerstgenoemde zich vooral concentreert op de theorie en laatstgenoemde op de praktijk.

3.4. Naar mainstreaming van Eures in openbare diensten voor arbeidsvoorziening

Het Eures-richtsnoer geeft duidelijk de dringende noodzaak aan om de mainstreaming van Eures in openbare diensten voor arbeidsvoorziening op te voeren⁶. Dit heeft al resultaten opgeleverd die laten zien dat de meerderheid van de leden vooruitgang boekt. De leden hebben gezorgd voor een heldere toewijzing van personele middelen aan Eures, de aan Eures te besteden tijd wordt daadwerkelijk gerespecteerd en erkend, en er vindt interne opleiding van Eures-personeel plaats, alsmede voorlichting aan ander personeel in het veld. Tussen de 75 en 100% van de adviseurs in het veld in ongeveer de helft van de lidstaten heeft een opleiding over Eures gekregen.

Door de integratie van Eures in openbare diensten voor arbeidsvoorziening draagt Eures bij tot de verwezenlijking van de doelstellingen van deze openbare diensten op het vlak van vermindering van de werkloosheid en bevordering van de mobiliteit. Ondanks inspanningen van de kant van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening om Eures te mainstreamen en te integreren, lopen de resultaten hiervan uiteen tussen de verschillende diensten.

3.5. Grensoverschrijdende partnerschappen van Eures

Er is voor het Eures-netwerk een belangrijke rol weggelegd in grensoverschrijdende regio's, waar Eures-adviseurs informatie en advies geven aan grensarbeiders en aan werkgevers die aan de andere kant van de grens personeel willen werven. Grenspendelaars hebben hulp nodig in de vorm van informatie over verzekeringen, belastingen, het sociale stelsel, onderwijs, werkzaamheid anders dan in loondienst, enzovoort.

Het vinden van een baan was het meest voorkomende onderwerp waarover werd gesproken door adviseurs die grensoverschrijdend werken; in de periode 2007-2008 ging gemiddeld 34,6% van de contacten hoofdzakelijk over dit onderwerp. Het op een na belangrijkste onderwerp was sociale zekerheid en belastingen; gemiddeld 24,8% van de contacten in deze zelfde periode ging over dit onderwerp. Het op twee na belangrijkste onderwerp was algemene informatie over Eures; gemiddeld 12,6% van de contacten in deze periode ging over dit onderwerp.

Algemene informatie over Eures	Baan zoeken	Werving	Sociale zekerheid en belastingen	Onderwijs en opleiding	Leef- en werkomstandigheden	Overige algemene informatie en advies
12,6%	34,6%	8,4%	24,8%	3,2%	9,1%	7%

In de periode 2006-2008 waren in totaal 22 grensoverschrijdende Eures-partnerschappen (GOP's) betrokken bij de Eures-dienstverlening, die zo een onmisbare bijdrage leverden aan de ontwikkeling van Eures-activiteiten. De meeste Eures-GOP's zijn te vinden in het middenwesten van Europa, met negen GOP's in Duitsland en zes in Frankrijk⁷. Naast de activiteiten van de grensoverschrijdende partnerschappen ondernemen bijna alle Eures-leden

⁶ Eures-activiteiten uitgevoerd door leden en partners zijn gebaseerd op een aantal richtsnoeren die geldig zijn voor een periode van drie jaar.

⁷ Zie de bijlage bij dit verslag voor het aantal grensoverschrijdende partnerschappen waarin een land deelneemt.

ook grensoverschrijdende activiteiten van enigerlei aard buiten het werkveld van de bestaande partnerschappen.

De locatie van de GOP's van Eures komt grotendeels overeen met het pendelpatroon. Het aantal grenspendelaars is in de afgelopen jaren toegenomen. Volgens één studie waren in 2006-2007 circa 780 000 mensen grenspendelaar in de EER/Zwitserland. Voor de EU-15 is hun aantal tussen 1999-2000 en 2006-2007 gestegen met 26%. De meeste grenspendelactiviteiten komen voor in het middenwesten van Europa. De belangrijkste bestemmingen zijn Zwitserland, Luxemburg, Duitsland, Nederland, Oostenrijk en België. Deze landen ontvangen circa driekwart van alle grenspendelaars. De belangrijkste landen van herkomst zijn Frankrijk, Duitsland en België, die goed zijn voor circa 60% van de uitgaande grenspendelaars in de EU.

De grensoverschrijdende partnerschappen hebben de zichtbaarheid van Eures verbeterd en hebben geleid tot een breed scala van activiteiten voor de informatieverstrekking aan werkzoekenden, baanwisselaars, grenspendelaars en werkgevers in grensoverschrijdende regio's.

4. DIENSTVERLENING VAN EURES

Het Eures-netwerk helpt werkzoekenden, baanwisselaars, werklozen en werkgevers door een scala van diensten te verlenen via het Eures-portaal voor beroepsmobiliteit en het netwerk van Eures-adviseurs. Deze diensten omvatten zowel directe arbeidsbemiddeling als indirecte arbeidsbemiddeling door het verstrekken van informatie over de arbeidsmarktsituatie en informatie over de werk- en leefomstandigheden in andere EER-landen en Zwitserland.

4.1. Eures als mechanisme voor arbeidsbemiddeling

Het Eures-portaal voor beroepsmobiliteit speelt een belangrijke rol in de verspreiding van informatie over kansen voor werkzoekenden, baanwisselaars en werklozen, en informatie voor werkgevers. Via het portaal hebben werkzoekenden, baanwisselaars en werklozen toegang tot de banenzoekfunctie en de mogelijkheid om hun CV te plaatsen, terwijl werkgevers toegang hebben tot de CV-zoekfunctie en de mogelijkheid hebben om hun vacatures te publiceren.

Overzicht van het aantal geregistreerde werkzoekenden op het Eures-portaal per land in de periode 2006-2008:

Land	Aantal werkzoekenden	Land	Aantal werkzoekenden
België	9 671	Nederland	5 092
Tsjechië	11 396	Oostenrijk	3 551
Denemarken	2 379	Polen	25 040
Duitsland	21 185	Portugal	22 724
Estland	4 413	Roemenië	18 090
Ierland	3 854	Slovenië	2 588

Griekenland	6 091	Slowakije	3 923
Spanje	50 923	Finland	4 123
Frankrijk	16 524	Zweden	4 966
Italië	49 307	Verenigd Koninkrijk	10 824
Letland	5 767	Noorwegen	2 497
Litouwen	4 526	Zwitserland	2 283
Hongarije	12 744		

Het portaal wordt gewaardeerd door beide groepen gebruikers, die duidelijk het voordeel inzien van de toegang tot – of het kunnen plaatsen van – informatie over vacatures op het hele grondgebied van de EER. Volgens een online-enquête onder gebruikers is de functie voor het plaatsen van een CV de meest nuttige van de Eures-diensten voor werkzoekenden en baanwisselaars. Onder werkgevers die een vacature hebben geplaatst, bood 19% de baan aan een of meer sollicitanten aan en heeft iets minder dan de helft van deze sollicitanten een baan gekregen die aansluit bij hun ervaringsniveau. Bijna 70% van de werkzoekenden en baanwisselaars heeft gereageerd op voor hen interessante vacatures of hun CV op het portaal geplaatst. Het portaal heeft de afstemming tussen vraag en aanbod dus gemakkelijker gemaakt, met werkzoekenden en baanwisselaars die een baan hebben gevonden en werkgevers die vacatures hebben vervuld. Dit kan nog verder worden verbeterd door de zich momenteel ontwikkelende synergie met de op grote schaal gebruikte onlinetool voor het creëren van een Europass-CV.

Verschillende aspecten van het portaal zijn echter voor verbetering vatbaar om de effectiviteit van de arbeidsbemiddeling via Eures te vergroten. Het betreft onder andere technische aspecten zoals verbeterde functionaliteiten, alsook het type en de kwaliteit van de informatie die wordt ingevoerd. De verantwoordelijkheid voor het verstrekken van actuele informatie en het waarborgen van de kwaliteit van de op het portaal geplaatste vacatures ligt bij de leden van Eures.

Het personele netwerk van Eures-adviseurs heeft meerwaarde voor wat betreft de al bestaande informatie die op het portaal beschikbaar is, in het bijzonder wanneer het gaat om hun kennis van en ervaring met onderwerpen zoals belastingen of de erkenning van diploma's. Enkele van de belangrijkste voordelen van het netwerk van adviseurs zijn hun hulp aan cliënten bij het zelf over het portaal navigeren, welke hulp in het bijzonder is gericht op mensen met weinig IT-vaardigheden, hun kennis van het portaal en het versnellen van het proces van het vinden van een baan. De grote meerderheid van de gebruikers vindt dat de Eures-adviseurs zeer behulpzaam zijn en hoogwaardige diensten verlenen. Hun werk zou echter gemakkelijker kunnen worden gemaakt door te zorgen voor het juist functioneren van het portaal, de integratie van Eures in openbare diensten voor arbeidsvoorziening en de intensivering van de contacten met werkgevers.

Behalve het netwerk van adviseurs en het portaal voor beroepsmobiliteit wordt een aantal andere activiteiten ontplooid om de arbeidsbemiddeling te bevorderen; dit zijn onder andere banenmarkten en andere aanwervingsevenementen, voorlichtingsbijeenkomsten,

bijeenkomsten met bijvoorbeeld werkgevers, en promotiecampagnes. Banenmarkten en aanwervingsevenementen lijken succesvol te zijn waar het arbeidsbemiddeling betreft. In de periode 2006-2008 is op 248 evenementen meer dan elfduizend keer een match tot stand gekomen tussen vraag naar en aanbod van werk. Tevens zijn in diezelfde periode nog eens vijftienduizend andere geslaagde bemiddelingspogingen geregistreerd door het Eures-netwerk.

5. TOEKOMSTIGE UITDAGINGEN EN VOORUITZICHTEN

De grote uitdagingen voor Eures in de komende jaren zijn het tempo van de veranderingen op de Europese arbeidsmarkten als gevolg van de economische crisis, en de algehele modernisering van openbare diensten voor arbeidsvoorziening. Om deze veranderingen het hoofd te kunnen bieden is een krachtigere ontwikkeling van Eures nodig. Eures moet verder uitgroeien tot een resultaatgericht netwerk, dat laat zien dat het meerwaarde heeft voor de cliëntengroepen en de openbare diensten voor arbeidsvoorziening. In het verslag van Mario Monti wordt onderkend dat het Eures-netwerk een succesverhaal is⁸. Vergeleken bij andere netwerken van de Commissie schenkt Eures veel meer aandacht aan arbeidskansen en is het ook het enige netwerk dat een specifieke arbeidsbemiddelingsdienst biedt.

Eures moet zijn sterke rol als instrument voor de bevordering van mobiliteit behouden. Dit betekent dat de normale informatie- en adviesdiensten zullen worden gehandhaafd. Om te voorzien in de echte behoeften van de cliënten van Eures en meetbare resultaten te boeken, moet Eures echter opnieuw worden gepositioneerd als een belangrijk hulpmiddel om de bemiddeling tussen werkzoekenden en vacatures in heel Europa te verbeteren, door het accent te leggen op bemiddeling en plaatsing voor alle werkenden en werkzoekenden die legaal in de EU verblijven en het recht hebben om in een ander EU-land te werken, zodat het een instrument wordt dat in dienst staat van de Europese werkgelegenheidsstrategie.

Openbare diensten voor arbeidsvoorziening moeten Eures ook opnemen in hun dienstverleningspakket en contacten met cliënten, en moeten de expertise van de Eures-adviseurs gebruiken om de Europese dimensie verder te mainstreamen en te integreren in alle relevante activiteiten. Openbare diensten voor arbeidsvoorziening moeten het dienstenaanbod van Eures integreren in hun dienstenaanbod in het veld en in hun systemen om snel te reageren, teneinde werkgevers en werkenden te helpen omgaan met veranderingen.

In de toekomst zal Eures werkzoekenden, werkgevers, werknemers, trainees en academici meer op de persoon afgestemde mobiliteitshulp bieden. Het hoofddoel van Eures moet zijn een beter evenwicht te vinden tussen vacatures en sollicitaties. Mobiliteit binnen de EER en Zwitserland moet een aantrekkelijke optie worden.

Om Eures in staat te stellen aan deze uitdagingen het hoofd te bieden, zijn er diverse initiatieven die al lopen of momenteel worden bestudeerd:

- Ontwikkelen van een standaard meertalig woordenboek van beroepen en vaardigheden om de kwaliteit en de transparantie van de informatie over vacatures te vergroten, en verbeteren van de bemiddeling tussen werkzoekenden en vacatures. Een effectieve koppeling van vaardigheden, banen en leermogelijkheden op de Europese arbeidsmarkt kan alleen worden bereikt als er een gemeenschappelijke meertalige classificatie van vaardigheden, competenties

⁸ M. Monti, Een nieuwe strategie voor de eengemaakte markt, 9 mei 2010, blz. 72.

en beroepen is. De naam van dit meertalige woordenboek is Europese taxonomie voor vaardigheden, competenties en beroepen (ESCO, European Skills, Competences and Occupations).

- Creëren van een "match and map"-functie die burgers een gebruikersvriendelijke, transparante onlinedienst biedt, door kwalitatieve informatie te verstrekken over beroepen, vaardigheden, leer- en opleidingsmogelijkheden in de hele EU. Deze functie, die deel zal uitmaken van Eures, zal gekoppeld worden aan de Ploteus- en Euraxess-portalen en de gepresenteerde banen duidelijk geografisch afstemmen op het profiel van een gebruiker, alsook feedback geven over de redenen waarom banen en vaardigheden niet op elkaar aansluiten, en informatie verstrekken over leermogelijkheden.

- Opzetten van een Europese arbeidsmarktmonitor met periodieke, actuele informatie over kortetermijntrends op de Europese arbeidsmarkt. Dit zal de gegevensverzameling verbeteren, zodat overschotten en tekorten op de arbeidsmarkten beter kunnen worden geïdentificeerd, er beter op kan worden geanticipeerd en de mobiliteitsstromen kunnen worden geanalyseerd. Werkenden en werkzoekenden met de relevante vaardigheden en kwalificaties krijgen zo inzicht in waar ze een goede kans op een baan maken.

- Moderniseren van het Eures-portaal voor beroepsmobiliteit door meer interactieve gedeelten toe te voegen. Dit portaal zou de grootste werkgelegenheidswebsite van de Europese Unie moeten zijn, met grafische presentaties, een link naar de tool om Europass-CV's te maken en gebruikersvriendelijkere functionaliteit voor het doorzoeken van CV's, een sociaal-netwerkgedeelte voor werkzoekenden en een virtuele banenmarkt. Het vernieuwde portaal zal ook een gedeelte hebben dat speciaal bestemd is voor jonge afgestudeerden, dat de kloof zal overbruggen tussen de academische wereld en het bedrijfsleven en dat arbeidsbemiddeling voor jongeren zal ondersteunen.

- Er wordt tevens gewerkt aan een programma dat "Je eerste Eures-baan" heet: dit programma beoogt de financiële ondersteuning van de mobiliteit onder jongeren in heel Europa in hun pogingen om de arbeidsmarkt te betreden.

- Opzetten van systematische samenwerkingsmechanismen met andere EU-netwerken door synergieën of passende wijzen van samenwerking te zoeken.

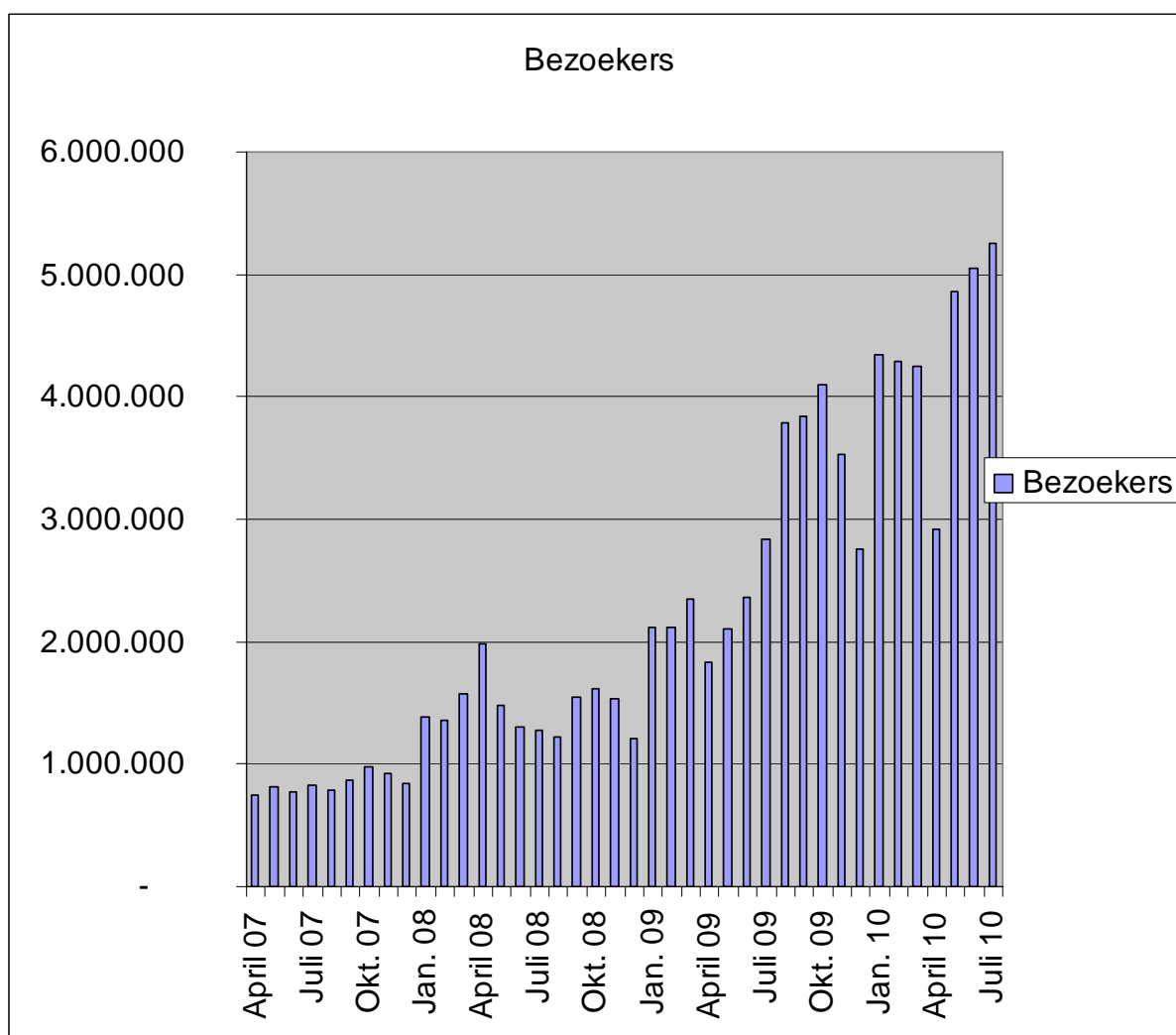
BIJLAGE
bij het verslag van de Eures-activiteiten in de periode 2006-2008

Cijfers over het gebruik van het Europees portaal voor beroepsmobiliteit

Tabel 1: Aantal bezoeken aan het Eures-banenportaal per maand in 2007-2008

Maand	Bezoekers
apr-07	746 434
mei-07	807 962
jun-07	778 391
jul-07	825 436
aug-07	787 524
sep-07	862 158
okt-07	974 595
nov-07	925 574
dec-07	835 674
jan-08	1 382 187
feb-08	1 360 996
mrt-08	1 575 820
apr-08	1 975 491
mei-08	1 486 182
jun-08	1 305 630
jul-08	1 277 264
aug-08	1 227 002
sep-08	1 545 773
okt-08	1 619 020
nov-08	1 539 167
dec-08	1 206 529

Grafiek 1: Aantal bezoeken aan het Eures-banenportaal per maand in 2007-2010



Tabel 2: Aantal grensoverschrijdende partnerschappen (GOP's) van Eures waarin een land deelneemt

Land	Aantal GOP's van Eures
België	4
Tsjechië	2
Denemarken	2
Duitsland	9
Spanje	2
Frankrijk	6
Italië	3
Luxemburg	2
Hongarije	1
Nederland	4
Oostenrijk	3
Polen	1
Portugal	1
Slovenië	1
Slowakije	2
Finland	1
Zweden	2
Verenigd Koninkrijk	2
Zwitserland	3
Liechtenstein	1