



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 02.10.2000
COM(2000) 607 definitief

Verslag over de EURES-activiteiten in de periode 1998-1999

"Naar één Europese arbeidsmarkt: de bijdrage van EURES"

(door de Commissie ingediend)

Verslag over de EURES-activiteiten in de periode 1998-1999

"Naar één Europese arbeidsmarkt: de bijdrage van EURES"

INHOUD

Inleiding	3
1. Taken en prioriteiten van EURES	4
1.1. EURES: een concrete dienstverlening aan de Europese burger	4
1.2. Een instrument voor de Europese werkgelegenheidsstrategie	4
1.3. Prioriteiten	5
2. Consolidering en uitbreiding van het netwerk van de EURES-partners	5
2.1. Betere integratie van EURES in de openbare diensten voor de arbeidsvoorziening.	5
2.2. Consolidering van de grensoverschrijdende EURES	6
2.3. De Euro-adviseurs: de drijvende kracht van het netwerk	7
3. Ontwikkeling van de diensten van EURES	10
3.1. Meer en gemakkelijker toegankelijke vacatures.....	10
3.2. Hoogwaardige dienstverlening	13
3.3. Aanvullende dienstverlening door EURES-T	15
4. De financiering	17
5. Prioriteiten en uitdagingen	18
5.1. Politieke en operationele integratie.....	18
5.2. Modernisering van de werkmethodes	19
5.3. Verbetering van het dienstenpakket.....	20
5.4. Herbestudering van de beheersmethodes	20

Inleiding

De ontwikkeling van de arbeidsmarkt in de Europese Economische Ruimte tijdens de afgelopen jaren heeft geografische mobiliteit van de werknemer economisch gezien steeds belangrijker gemaakt. Weliswaar is de werkloosheid in verscheidene lidstaten en regio's nog steeds buitengewoon groot en vormt het voorkomen en terugdringen van langdurige werkloosheid een grote uitdaging maar tegelijkertijd is er steeds meer sprake van een tekort aan arbeidskrachten. Deze spanningen op de arbeidsmarkt hebben een negatief effect op de groei en de prijsstabiliteit en het gebrek aan gekwalificeerde arbeidskrachten vermindert het concurrentievermogen van de bedrijven.

Geografische mobiliteit – zowel binnen een lidstaat als tussen de lidstaten van de Europese Economische Ruimte onderling – is een middel om deze spanningen op de arbeidsmarkt te verminderen.

De veranderde economische situatie klinkt duidelijk door in de politieke verklaringen van de Europese Unie. Zo heeft het Comité voor de werkgelegenheid en de arbeidsmarkt er in zijn advies voor de Europese Raad in Lissabon op gewezen dat de mobiliteit op de Europese arbeidsmarkt moet worden bevorderd. Het heeft een aantal concrete maatregelen vastgesteld die, vooral in het kader van EURES, moeten worden genomen om mobiliteit te stimuleren. De conclusies van de Europese Raad van Lissabon in maart 2000 roepen de Raad en de Commissie op om *"de inzetbaarheid te verbeteren en de lacunes in vaardigheden te verminderen, in het bijzonder door de diensten voor arbeidsvoorziening de beschikking te geven over een Europabrede databank van banen en leermogelijkheden"*¹ en *"een op vrijwillige basis te gebruiken gemeenschappelijke Europese opmaak voor curricula vitae uit te werken, teneinde de mobiliteit te verbeteren door het beoordelen van verworven kennis door onderwijs- en opleidingsinstellingen alsmede werkgevers te vergemakkelijken."*²

Het Europees Parlement heeft in een resolutie van april 2000 over de interne markt voorgesteld om EURES tot een Europese dienst voor arbeidsvoorziening te maken³.

De ontwikkeling van EURES in de twee jaar waarop dit verslag betrekking heeft – 1998 en 1999 – dient in het licht van deze economische en politieke ontwikkelingen te worden gezien, vooral om vast te stellen of het in deze periode door EURES verzette werk aan de verwachtingen van de Europese Raad voldoet.

Deze ontwikkeling werd in de eerste plaats gekenmerkt door het feit dat de EURES-partners, en vooral de openbare diensten voor de arbeidsvoorziening, zich sterk bewust zijn geworden van de verandering van hun taak in het kader van de *Europese* strategie voor de werkgelegenheid en de *Europese* arbeidsmarkt, met als gevolg een betere integratie van de EURES-diensten in hun dienstenpakket voor werkzoekenden en werkgevers.

¹ Conclusies van het Voorzitterschap, paragraaf 29.

² Conclusies van het Voorzitterschap, paragraaf 26

³ esolutie van 13 april 2000 betreffende de mededeling van de Commissie "De strategie voor de Europese interne markt" COM (1999) 464

Daardoor is het aantal uitgewisselde vacatures fors gestegen: van 43.000 in het begin van het jaar 1998 tot 166.000 in het begin van het jaar 2000. Overigens is in de referentieperiode bij de dienstverlening van EURES gebruik gemaakt van internet. De EURES-site is tijdens de Europese top in Cardiff in juni 1998 officieel door de premier van het Verenigd Koninkrijk en de voorzitter van de Commissie opengesteld en in enkele maanden tijds één van de drukbezochteste sites van de Commissie geworden.

Hoewel er blijkens onderstaand verslag duidelijk vooruitgang is geboekt, moet er in de komende maanden en jaren – door de Commissie en de partners in het EURES-netwerk – nog heel wat gedaan worden om aan de verwachtingen van werkzoekenden en werkgevers op het punt van geografische mobiliteit te voldoen. Hetzelfde geldt voor de doelstellingen die door de Europese Raad en het Europees Parlement gesteld zijn.

1. TAKEN EN PRIORITEITEN VAN EURES

1.1. EURES: een concrete dienstverlening aan de Europese burger

EURES, dat is voortgekomen uit Verordening 1612/68 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Gemeenschap, is opgezet om het de burgers van de EU en de EER gemakkelijker te maken om in een andere lidstaat te gaan werken.

EURES is dus ontwikkeld met het doel om de burger rechtstreeks van dienst te zijn, ongeacht of hij werkzoekende of werkgever is. Daardoor is het een van de zichtbaarste en doeltreffendste pogingen van de Commissie om Europa dichterbij de burger te brengen.

De voornaamste dienstverlening van EURES is voorlichting, counseling en arbeidsbemiddeling. Het steunt daarbij op een netwerk van deskundigen (de Euro-adviseurs), een groot aantal contactpunten binnen de samenwerkende organisaties en gratis toegankelijke dienstverlening op internet.

EURES is een van de belangrijkste actoren in "Europa Direct", het initiatief dat door de Commissie in juni 1998 tijdens de Europese Raad in Cardiff gelanceerd werd om Europa dichterbij de burger te brengen.

1.2. Een instrument voor de Europese werkgelegenheidsstrategie

Naast individuele dienstverlening aan burgers steunt EURES ook in verschillende opzichten de Europese Werkgelegenheidsstrategie.

In de eerste plaats draagt EURES tot een *tranparantere* Europese arbeidsmarkt door verstrekking van informatie over vacatures, regionale arbeidsmarkten en de levensomstandigheden en arbeidsvoorwaarden in de verschillende lidstaten. Door de mobiliteit van werknemers te vergemakkelijken bevordert EURES een *flexibelere* arbeidsmarkt. Toegang tot een niet alleen groter maar ook rijker aanbod aan arbeidskrachten, in de zin van kwalificaties, werkcultuur en talenkennis, komt het *aanpassingsvermogen* van ondernemingen ten goede. Beroepservaring in het buitenland – hoe gering ook – vergroot de *inzetbaarheid* van werkzoekenden aanzienlijk. De grensoverschrijdende EURES dragen in het bijzonder tot de *lokale ontwikkeling* bij door zich van de steun van lokale partnerschappen te verzekeren.

Tenslotte wordt de *sociale dialoog* over het werkgelegenheidsbeleid door de grensoverschrijdende EURES gestimuleerd.

Kortom het is dus de taak van EURES om de werking van de Europese arbeidsmarkt te verbeteren door de toegang tot de uitoefening van het recht op vrij verkeer van werknemers te vergemakkelijken

1.3. Prioriteiten

In 1998 en 1999 waren de EURES-activiteiten – zowel van de partners als van de Europese Commissie – afgestemd op een aantal in onderling overleg door alle partners en de Europese Commissie vastgestelde prioriteiten, te weten:

A. Verbetering van de prestaties van EURES op het gebied van de vacatureuitwisseling. In dit verband werd naar een toename van het aantal vacatures in de EURES-gegevensbank gestreefd om een kritische massa te krijgen. Even belangrijk was verbetering van de aard van de vacatures. Tenslotte moest de verwerking van de vacatures door de samenwerkende organisaties in het netwerk worden verbeterd.

B. Beter dienstverlening door EURES. Niet alleen is naar personele versterking van het beschikbare netwerk gestreefd – vooral door beter gebruik te maken van de openbare diensten voor de arbeidsvoorziening – maar ook naar de ontwikkeling van vrije toegang tot bepaalde basisdiensten met betrekking tot geografische mobiliteit, met name door gebruikmaking van internet.

C. Verbetering van de kwaliteit van de door EURES verleende diensten. Invoering van kwaliteitsnormen voor EURES, opleiding van de Euro-adviseurs en invulling van hun beschikbaarheid voor het EURES-netwerk.

D. Verbetering van de communicatie binnen het netwerk. Doel was met name de leiding van de diensten voor de arbeidsvoorziening meer bij de activiteiten te betrekken. Tevens zijn maatregelen voorgesteld om de communicatie tussen de voornaamste actoren van het netwerk met behulp van informatie- en communicatietechnologieën te verbeteren.

Op grond van deze gemeenschappelijke doelen is alle partners verzocht om een jaarplan voor de ontwikkeling van EURES uit te werken. Voor de uitvoering hiervan is door de Commissie subsidie verleend. In het onderstaand verslag zal uiteen worden gezet in hoeverre deze doelen bereikt zijn.

2. CONSOLIDERING EN UITBREIDING VAN HET NETWERK VAN DE EURES-PARTNERS

2.1. Beter integratie van EURES in de openbare diensten voor de arbeidsvoorziening

De voornaamste partners van EURES zijn "de openbare diensten voor de arbeidsvoorziening in de lidstaten en hun eventuele nationale partners".⁴

⁴ Beschikking van de Commissie 93/569, artikel 1.

Deze partners, die gedurende de gehele referentieperiode dezelfde zijn gebleven, zijn:

A-Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)	F-Office des migrations (OMI)
B-FORmation EMPloi (FOREM)	GR-het Arbeidsbureau (AB)
B-Vlaamse Dienst voor Arbeidsvoorziening (VDAB)	IRL-Foras Aseanna Saothair (FAS)
B-Office régional bruxellois de l'emploi /Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling (ORBEM/BGDA)	ISL-Directoraat-generaal voor arbeidsi
D-Bundesanstalt für Arbeit (BA)	I-Ministero del Lavoro
D-Bundesverwaltungsamt (BVA)	L-Administration de l'emploi (ADEM)
DESKUNDIGE-Arbejdsmarkedsstyrelsen (AMS)	NL-Arbeidsvoorziening (ARBVO)
E-Instituto Nacional de Empleo (INEM)	N-Arbeidsdirektoratet
SF-Ministerie voor Werkgelegenheid	P-Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP)
F-Agence nationale pour l'emploi (ANPE)	S-Arbeitsmarknadsstyrelsen (AMS)
F-Association pour l'emploi des cadres (APEC)	UK-Employment Service

De belangrijkste ontwikkeling in de referentieperiode was de goedkeuring van een Protocol van Overeenstemming over de ontwikkeling van de diensten van EURES door de directeuren van de openbare diensten voor de arbeidsvoorziening (ODA's) op 16.11.1998. Met dit protocol erkennen de ODA's dat EURES een belangrijk onderdeel van hun dienstenpakket is. Zij verbinden zich om EURES verder in hun organisaties te integreren, zowel in de planning als in het personeelsbeheer en de afhandeling van de vacatures. Blijkens een jaar later uitgevoerde evaluatie van de toepassing van het protocol heeft het tot een grotere bekendheid en beter begrip van de activiteiten van EURES bij de ODA's bijgedragen. Er zijn vele nuttige initiatieven ontplooid, zoals opleiding van tal van medewerkers (andere dan de Euro-adviseurs), waaronder grensoverschrijdende opleiding van de lijndirecteuren van alle ODA-partners.

EURES blijkt dus een doeltreffend instrument om de ODA's tot Europese spelers te maken. Zij zien zich zelf ook steeds meer als actoren op de Europese en niet meer uitsluitend op de nationale of regionale arbeidsmarkt.

2.2. Consolidering van de grensoverschrijdende EURES

Na een aanzienlijke uitbreiding van het aantal grensoverschrijdende EURES (EURES-T) in 1996-97 (van 11 tot 18) is er in de referentieperiode slechts één – maar wel een belangrijke samenwerkingsstructuur – bijgekomen en wel in de regio Oberrhein.

De EURES-Tenuitvoerlegging "Oberrhein/Rhin supérieur" bestaat sedert juli 1999. Deze grensoverschrijdende regio omvat meer dan 500 km van het grensgebied tussen Duitsland (Baden-Württemberg), Frankrijk (de Elzas) en Zwitserland (de streek rond Basel). Zwitserland is uitgenodigd om als waarnemer in EURES-T deel te nemen. Het aantal forensen wordt in totaal op 73.000 geschat (31.000 Fransen naar Duitsland; 1.000 Duitsers naar Frankrijk; en 31.000 Fransen en 10.000 Duitsers naar Zwitserland).

Eind 1997 is met succes ook een grensoverschrijdende samenwerkingstructuur tussen Ierland en Noord-Ierland opgezet. De samenwerkingsstructuur die uit de openbare diensten voor de arbeidsvoorziening, de vakbonden en de werkgeversvertegenwoordigers bestaat, beslaat heel Noord-Ierland en 6 in Ierland in het grensgebied gelegen graafschappen. De ontwikkeling van de grensoverschrijdende structuur is door het vredesproces aanzienlijk bevorderd en is zowel voor de Ieren als de Noord-Ieren het bewijs dat doeltreffende samenwerking zowel in het voordeel van werkzoekenden als werkgevers kan zijn.

Verscheidene andere grensregio's, vooral in de Noordse landen, onderzoeken thans of zij ook om oprichting van een EURES-T zullen vragen.

Sedert 1999 is het voorzitterschap van de stuurgroepen van de grensoverschrijdende samenwerkingsstructuren geleidelijk door de Commissie aan de lokale partners overgedragen (voor 11 samenwerkingstructuren is dat al op 31.12.1999 gebeurd). Doel hiervan is de lokale actoren meer verantwoordelijkheid te geven bij de ontwikkeling van de grensoverschrijdende EURES.

2.3. De Euro-adviseurs: de drijvende kracht van het netwerk

De Euro-adviseurs zijn de drijvende kracht in het EURES-netwerk, aangezien zij zowel voor werkzoekenden als werkgevers een sleutelrol vervullen bij de voorlichting, counseling en arbeidsbemiddeling. In alle EER-landen samen, de grensoverschrijdende regio's inbegrepen, zijn er ongeveer 520.

Verdeling

De meeste Euro-adviseurs werken bij de openbare diensten voor de arbeidsvoorziening (430), terwijl de vakbeweging (77) en werkgeversorganisaties (13) alleen in grensoverschrijdende regio's vertegenwoordigd zijn.

Eind 1998 werd besloten om de speciale universitaire opleiding van Euro-adviseurs te staken maar in plaats daarvan, rekening houdend met de plaatselijke tradities en omstandigheden, andere vormen van samenwerking tussen EURES en instellingen voor hoger onderwijs (waaronder de universiteit) te ontwikkelen.

De veranderde taak van de Euro-adviseurs

Oorspronkelijk waren de Euro-adviseurs de enigen die, hoofdzakelijk in direct contact met de werkzoekenden en de werkgevers, de EURES-diensten verleenden omdat zij als enigen rechtstreeks toegang hadden tot de twee gegevensbanken (vacatures en algemene informatie). Het merendeel van hun activiteiten was destijds

gericht op het voldoen aan verzoeken van gebruikers. Door de toenemende integratie van EURES in de ODA's is hun taak uitgegroeid van aanspreekpunt tot vraagbaak (coördinator en promotor van de EURES-diensten op lokaal/regionaal niveau). De meeste ODA's beschikken over opgeleide assistenten voor de Euro-adviseurs en andere voor EURES beschikbare medewerkers. Hun voornaamste taak is het verstrekken van informatie aan het publiek, het maken van een eerste selectie en tenslotte het verwijzen van cliënten naar de Euro-adviseur voor counseling en arbeidsbemiddeling. Bovendien hebben vele ODA's al zelfbedieningsfaciliteiten voor gebruikers ingericht. Deze geven vaak toegang tot de vacaturebank van EURES. De vacatures zijn ook te vinden op de EURES-site op internet.

Opleiding

De opleidingsactiviteiten voor de EURES-medewerkers zijn uitgebreid. De Commissie is verantwoordelijk voor de basisopleiding van nieuwe Euro-adviseurs (ongeveer 80 per jaar). Zij wordt bij het opzetten, organiseren en geven van de opleiding bijgestaan door een opleidingsinstituut. Ieder jaar stelt de Commissie op basis van de behoeften van de Euro-adviseurs een bijscholingsprogramma op voor grensoverschrijdende voorlichting en bemiddeling (bijv. levensomstandigheden en arbeidsvoorwaarden in bepaalde landen, sociale-zekerheidsvraagstukken, vacatureafhandeling, werving van een groot aantal mensen tegelijk enz.). Lijnmanagers (d.w.z. ODA-managers op lokaal en regionaal niveau) worden uitgenodigd voor bepaalde studiebijeenkomsten om hun kennis van het netwerk te vergroten (in Turijn is bijv. in februari 1999 voor het eerst een speciaal seminar voor lijnmanagers georganiseerd). Bovendien stellen alle landen voor Euro-adviseurs, assistenten en andere medewerkers een nationaal/lokaal opleidingsplan op over specifieke kwesties die niet onder het transnationale programma vallen.



EURES CROSS-BORDER PARTNERSHIPS

1. H.N.F.K Hainaut / Nord-Pas de Calais / West-Vlaanderen / Kent

Belgique/ België, France, United-Kingdom

2. IGA 1

Belgique / België, Nederland

3. Euregio Gronau / Eschede

Deutschland, Nederland

4. IGA 2

Belgique / België, Deutschland, Nederland

5. P.E.D.

Belgique / België, France, Luxemburg

6. Saar / Lorraine / Luxembourg / Rheinland - Pfalz

Deutschland, France, Luxemburg

7. EURAZUR

France, Italia

8. TRANSALP

France, Italia

9. SØNDERJYLLAND / SCHLESWIG

Danemark, Deutschland

10. EURALP

Italia, Österreich

11. Euregio Rhein - Waal / Rhein - Maas - Nord

Deutschland, Nederland

12. INTERALP

Deutschland, Österreich

13. EDR

Deutschland, Nederland



14. PYREMED / PIRIMED

España, France

15. Northern Ireland / Border counties of the Rep. of Ireland

Ireland, United Kingdom

16. Trans Tirolia

Italia, Österreich

17. ØRESUND

Danmark, Sverige

18. Galicia / Região Norte

España, Portugal

19. Oberrhein

France, Deutschland

3. ONTWIKKELING VAN DE DIENSTEN VAN EURES

3.1. Meer en gemakkelijker toegankelijke vacatures

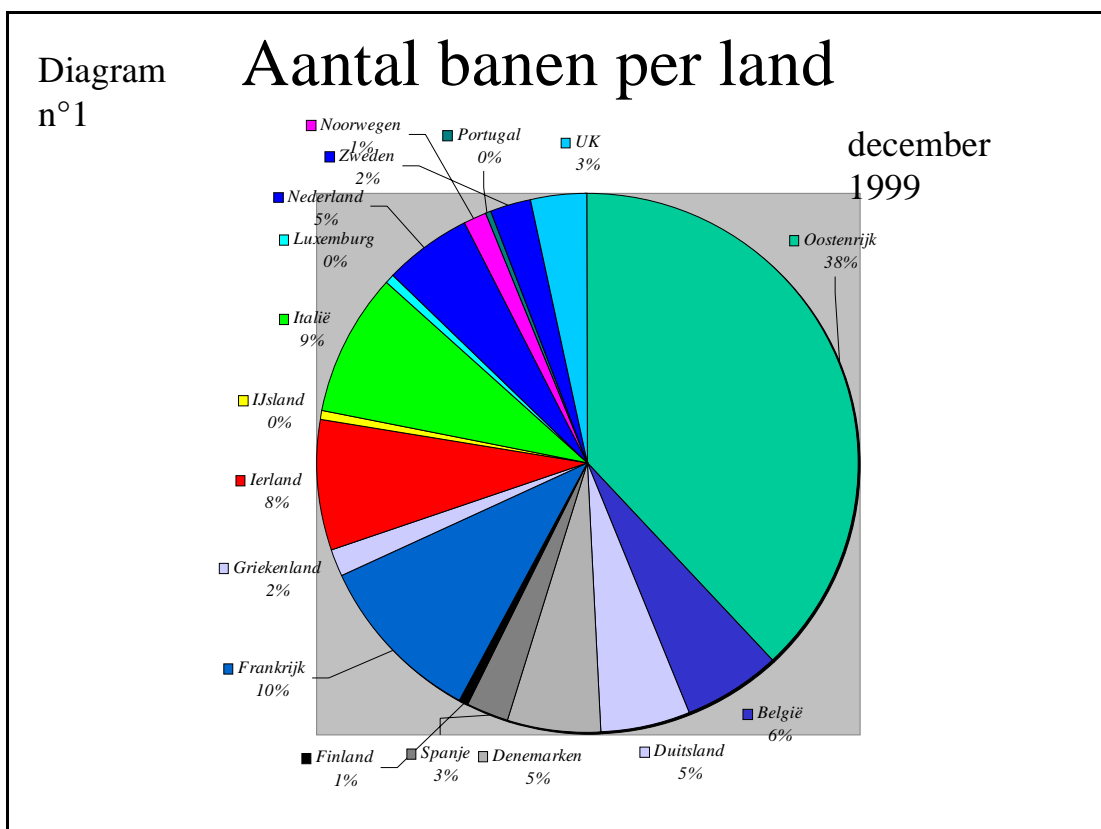
Een belangrijk aspect van de dienstverlening door EURES is werkzoekenden de mogelijkheid te bieden om op de interne markt in andere landen vacatures te vinden die hen interesseren. Hiertoe is een tweeledige, parallelle en onderling aanvullende aanpak gevolgd:

- ten eerste worden thans veel meer vacatures in andere landen door de openbare diensten voor de arbeidsvoorziening aan de vacaturebank van EURES in Brussel doorgegeven
- ten tweede is als gevolg van de hoge vlucht van de informatie- en communicatietechnologie, vooral internet, zowel de verspreiding als de toegang tot vacatures op de interne markt aanzienlijk verbeterd.

De vacaturebank van EURES

De vacaturebank is ondergebracht bij de Commissie in Brussel. Euro-adviseurs kunnen via een snel telecommunicatienetwerk in de vacaturebank komen. Dit netwerk is door het programma TESTA van DG Ondernemingen gefinancierd. TESTA zelf maakt deel uit van breder programma van DG Ondernemingen, genaamd IDA (Interchange of data between Administrations), waarin EURES als het eerste voorbeeld van moderne, snelle en efficiënte uitwisseling van informatie tussen overheidsinstellingen geldt.

Euro-adviseurs kunnen rechtstreeks banen in de vacaturebank invoeren of hierin banen in andere landen zoeken. De meeste banen worden echter niet door de Euro-adviseurs ingevoerd maar rechtstreeks uit de nationale vacaturebanken van de ODA's doorgestuurd. De uitvoering van deze geïntegreerde aanpak die deel uit maakt van het memorandum van overeenstemming, heeft op *transnationaal en grensoverschrijdend niveau tot een grote stijging van het aantal vacatures* geleid. De systemen van Frankrijk, Oostenrijk, Duitsland, Noorwegen en België zijn op EURES aangesloten. Finland en Nederland ontvangen de EURES-vacatures automatisch. Er is afgesproken om de systemen van alle ODA's vóór eind 2002 op EURES aan te sluiten, te beginnen met de in 2000 geplande integratie van de ODA's in Ierland, Noord-Ierland, Groot-Brittannië en Portugal.



Dit diagram geeft een overzicht van de transnationale vacatures in 17 landen. De spreiding van de vacatures over de landen is in de loop van de jaren gelijkmatiger geworden, maar Oostenrijk heeft er nog steeds verreweg het meest. Verwacht wordt dat de spreiding nog gelijkmatiger zal worden na de aansluiting van de nationale systemen op EURES.

De hotelbranche, de cateringbusiness, het toerisme en de ICT-sector (zie Diagram nr. 2) melden nog steeds de meeste vacatures. Het komt misschien als een verrassing maar er is een aanhoudend grote vraag naar geschoolde arbeidskrachten in de industrie. Het relatief hoge percentage banen in de landbouw is grotendeels het gevolg van seizoensgebonden vacatures (bijv. de fruitpluk) die aan EURES worden doorgegeven en vooral bij jongeren in trek zijn.

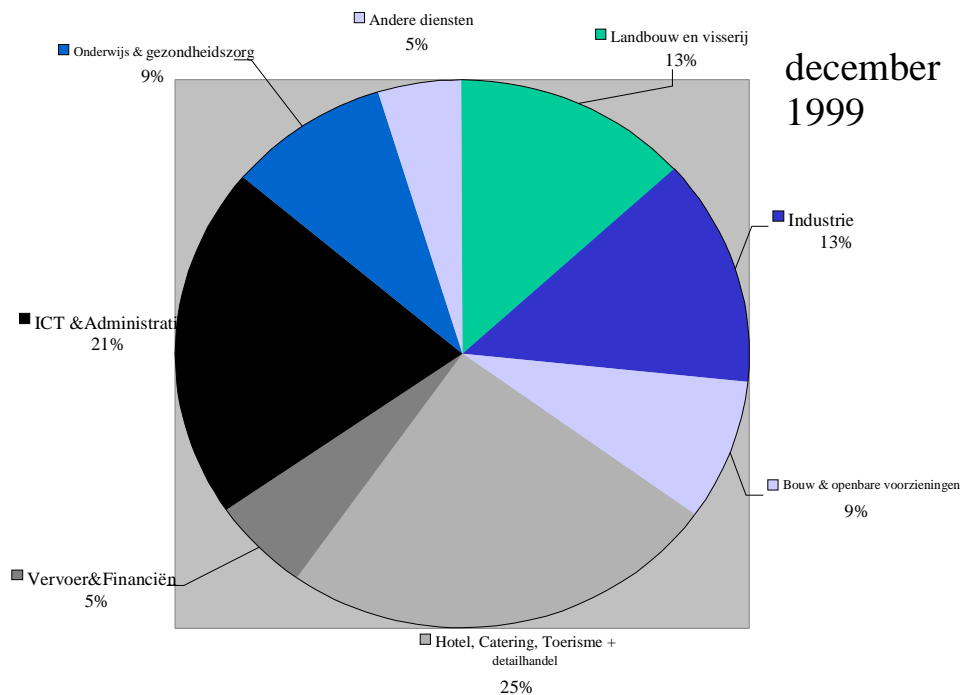
Weliswaar is het aantal transnationale vacatures gestaag gestegen, van 4.000 in 1997 tot meer dan 26.000 in 1999 (zie Diagram nr.° 3) maar de uitwisseling van grensoverschrijdende vacatures is van alle vacatures het meest toegenomen. Het totale aantal vacatures heeft in het begin van het jaar 2000 de 200.000-grens overschreden.

Meer transparantie

Het is duidelijk dat integratie bijdraagt tot de verwezenlijking van één van de hoofddoelen van EURES: een open en transparante dienstverlening, die de burger gemakkelijk toegang tot de Europese arbeidsmarkt biedt. Op nationaal niveau – in Duitsland, Oostenrijk en Nederland – geven de aangesloten ODA's in arbeidsbureaus via zelfbedieningsterminals toegang tot de EURES-vacatures. In Frankrijk zijn de vacatures beschikbaar op minitel. In andere landen zijn in arbeidsbureaus internetterminals geïnstalleerd die met de website van EURES verbonden zijn.

Diagram nr. 2

Vacatures naar sector

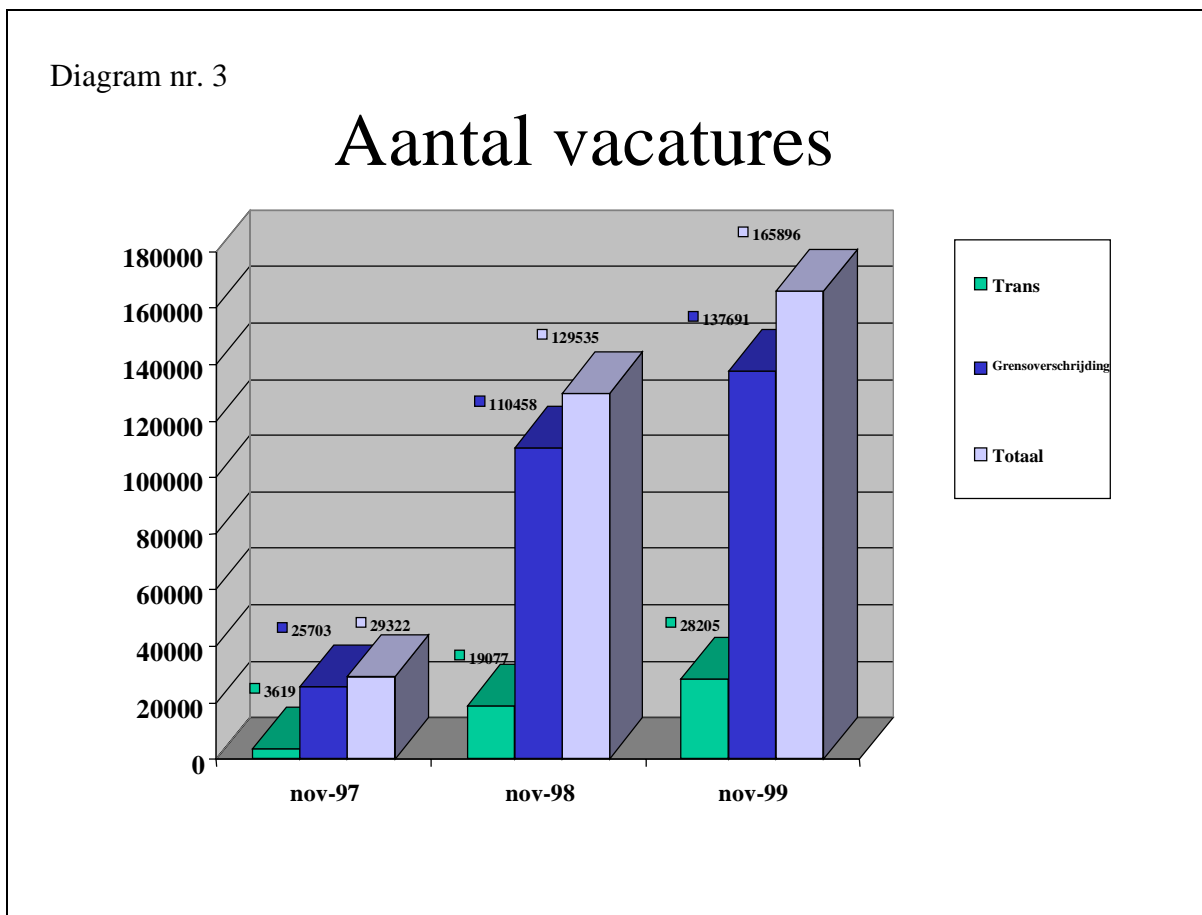


De trend tot zelf doen wordt overal in het Europese arbeidsbemiddelingsnetwerk steeds sterker en stelt de ODA's en EURES in staat om hun diensten daar aan te bieden waar erom gevraagd wordt. Een bijkomstig voordeel voor EURES is dat de Euro-adviseurs de zo vrijgekomen tijd kunnen besteden aan aanvullende counseling en begeleiding voor werkzoekenden die maatwerk nodig hebben.

Ook de grotere toegang tot internet en de daaraan verbonden technologie heeft nieuwe mogelijkheden gecreëerd om dit doel te bereiken. De EURES-website, <http://europa.eu.int/jobs/eures/>, die in 1998 werd gecreëerd, bevat informatie over het EURES-netwerk, de levensomstandigheden en arbeidsvoorwaarden in alle 17 landen, geselecteerde transnationale vacatures en nuttige links met andere websites. De website fungeert ook als toegangspad tot de websites van de ODA's waarop een heleboel aanvullende informatie en vacatures te vinden zijn. Door toegang tot de EURES-vacatures via internet en de duidelijke link met de nationale gegevensbanken van de ODA's hebben werkzoekenden nu *dagelijks toegang tot pakweg 1 miljoen vacatures*.

Een nieuwe dienstverlening voor werkzoekenden

In het jaar 2000 zal de EURES-site een nieuwe faciliteit bieden: werkzoekenden kunnen doorgeven dat zij in een ander land willen werken door hun CV hetzij met vermelding van hun naam hetzij anoniem in een gegevensbank in te voeren die door geregistreerde werkgevers kan worden geraadpleegd. Dit is een eenjarig proefproject. In 2001 zal worden gekeken of hiermee wordt doorgegaan. Daardoor zal de EURES-site op Europees niveau in vele opzichten dezelfde diensten verlenen als de ODA's op nationaal en regionaal niveau en tot verwezenlijking van één van de in de conclusies van de Europese Raad van Lissabon uiteengezette doelen bijdragen.



3.2. Hoogwaardige dienstverlening

De Commissie streeft naar een verplichting tot hoogwaardige dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers bij de uitwisseling van grote aantallen vacatures en een zo groot mogelijke verspreiding hiervan. Hiertoe is in 1999 na uitvoerig overleg tussen de partners een aantal EURES-kwaliteitsnormen voor de afhandeling van vacatures en sollicitaties overeengekomen. Deze normen zullen door alle organisaties als onderdeel van hun eigen nationale kwaliteitsnormen worden toegepast en de naleving hiervan zal door de Euro-adviseurs en andere medewerkers die vacatures en sollicitaties op Europees niveau beheren, via een op nationaal of regionaal niveau geboden opleiding verder worden gestimuleerd.

Een vergelijking tussen de statistieken van de activiteiten van de Euro-adviseurs in de jaren 1996/1997 en in de jaren 1998/1999 laat – al heeft deze maar op een gedeelte van de activiteiten betrekking – een bemoedigende ontwikkeling van de activiteiten van het EURES-netwerk zien.

Contacten van EURES met:	1996/1997	1998/1999	Toename in %
Werkzoekenden	802.315	1.077.127	25,51
Werkgevers	66.951	105.666	36,64
Overigen	99.968	148.960	32,89

Er zijn veel mensen meer geplaatst: 26.449 in 1998 tegen 44.460 in 1999⁵

Uit een begin 1999⁶ uitgevoerd onderzoek is overigens gebleken dat de gebruikers zeer positief oordelen over de voorlichting en counseling door het EURES-netwerk. De meeste werkzoekenden en werkgevers zijn tevreden over vakkennis en de kwaliteit van de door de Euro-adviseurs verstrekte inlichtingen. Meer dan 7/10e van de ondervraagden is tevreden of zelfs zeer tevreden over de gegeven adviezen, ongeacht of het schriftelijke of mondelinge inlichtingen, directe oplossing van een probleem of verwijzing naar een deskundige dienst betrof.

Wat de aan de Euro-adviseurs ter beschikking staande voorlichtingsinstrumenten betreft: EURES heeft de inhoud van zijn gegevensbasis over de levensomstandigheden, de arbeidsvoorwaarden en de regionale arbeidsmarkten (verspreiding alleen binnen het netwerk) aanzienlijk aangevuld. Het bestaan van andere gegevensbanken binnen de Commissie over de mobiliteit van de werknemers in Europa was voor EURES aanleiding om de drie gegevensbases (Citizens First, Scadplus et een gedeelte van EURESInfo) samen te voegen. Deze fusie dient in de lente van het jaar 2000 tot één communautaire gegevensbasis te leiden, die onder de naam "Dialoog met de burger" verspreid zal worden. Deze nieuwe gegevensbasis omvat meer onderwerpen in meer talen dan EURESInfo.

Tenslotte is ook de hoofdtaak van het EURES-netwerk, voorlichting en counseling, die tot dusver vrijwel uitsluitend door de Euro-adviseurs vervuld werd, aan het veranderen. De taak van de Euro-adviseurs, de "vulgarisatoren" van de Europese dimensie in hun organisaties, is hoe langer hoe meer overgenomen door andere functionarissen die op lokaal niveau informatie aan het publiek verstrekken (zie punt 2.3 van dit verslag).

⁵ Deze getallen hebben betrekking op het aantal werkzoekenden dat via EURES in een ander aangesloten land een baan heeft gevonden

⁶ "Eures Cross-border Partnerships – (net)work in progress", B&A Groep Beleidsonderzoek & -Advies b.v., Den Haag, 1999.

3.3. Aanvullende dienstverlening door EURES-T

De grensoverschrijdende EURES-samenwerkingsstructuren (EURES T) vervullen naast de algemene taken van EURES, te weten voorlichting, counseling, arbeidsbemiddeling van en voor werkzoekenden, werknemers en werkgevers in de betreffende regio, op grond van de EURES-regelgeving en hun specifieke karakter nog enkele andere taken.

Grensoverschrijdende beroepsopleiding

Één van de taken van EURES-T is het inventariseren van de bestaande beroepsopleidingen in het betreffende grensgebied. Deze inventarisatie heeft vaak – via de websites van de samenwerkingstructuren – tot links met andere sites met informatie over dit onderwerp in het grensgebied geleid en soms on-line-raadpleging mogelijk gemaakt.

Sommige samenwerkingsstructuren hebben onderzoek verricht naar de behoeften aan beroepskwalificaties en erkenning van kwalificaties in de betreffende regio. Naar aanleiding van dit onderzoek overwogen sommige samenwerkingsstructuren grensoverschrijdende beroepsopleidingen op te zetten, d.w.z. opleidingen die openstaan voor ingezetenen aan beide kanten van de grens en tot kwalificaties leiden die aan weerszijden van de grens door de werkgevers erkend worden.

Het samenwerkingsverband Interalp (AT/DE) dat beurzen voor bedrijfsstages in het leven heeft geroepen, informeert op internet over stages in het grensgebied.

Er is echter nog steeds het een en ander dat interessanten weerhoudt om een beroepsopleiding aan de andere kant van de grens te volgen, vooral het in sommige landen geldende vereiste dat de cursist woonachtig moet zijn in het land waar de opleiding wordt gegeven of het verlies van sociale-zekerheidsrechten door werknemers in opleiding, waaronder werkloosheidsuitkeringen.

Belemmeringen voor grensoverschrijdende mobiliteit

De grensoverschrijdende Eures-samenwerkingsverbanden hebben hun bevoorrechte positie (waarneming van de lokale arbeidsmarkt) benut om de belemmeringen voor mobiliteit in hun gebied te inventariseren. Behalve specifieke onderzoeken van bepaalde samenwerkingsstructuren is een gemeenschappelijke aanpak gevolgd om deze belemmeringen met hulp van de Euro-adviseurs te inventariseren. Allen hebben vijf hoofdobstakels gevonden die de mobiliteit in hun grensgebied belemmeren. Met behulp van een gemeenschappelijke typologie kon op basis van de samenvatting van de gebruikte vragenlijsten het EURES-verslag over belemmeringen voor grensoverschrijdende mobiliteit worden opgesteld (voorjaar 2000). Dit verslag verstrekt niet alleen informatie maar komt ook met suggesties om deze belemmeringen op te heffen en kan in dit opzicht door de overheid of de betreffende organen gebruikt worden om de situatie te verbeteren.

Dit verslag meldt ook dat in sommige samenwerkingsstructuren maatregelen van de Euro-adviseurs of de partners tot oplossingen voor specifieke belemmeringen hebben geleid, vooral voor dubbele belastingheffing of discriminatie op het punt van de sociale zekerheid.

Overleg en dialoog over de grensoverschrijdende arbeidsmarkt

De EURES-T groeiën voorts hoe langer hoe meer uit tot fora voor analyses, uitwisseling van ideeën en gezamenlijke maatregelen met betrekking tot grensoverschrijdende arbeidsmarkten.

Zo is onderzoek gedaan naar de trends in de behoefte aan kwalificaties in grensgebieden, de kenmerken van de stromen forensen en gelijke behandeling. Ook zijn CAO's en functies aan weerszijden van de grens vergeleken.

De meeste partners hebben eveneens statistische gegevens verzameld over de grensoverschrijdende arbeidsmarkten. Deze zijn op papier en via websites verspreid.

Voorts hebben de openbare diensten voor de arbeidsvoorziening gemeenschappelijke maatregelen getroffen, vooral met betrekking tot de werving van grote aantallen mensen en massaontslagen, de oprichting van grensoverschrijdende "job clubs" en de onderlinge uitwisseling van goede praktijken.

Ook de sociale partners worden nauw bij de voorbereiding en redactie van documenten en brochures over de levensomstandigheden en arbeidsvoorwaarden in het grensgebied betrokken. Bovendien worden zij vaak belast of betrokken bij enquêtes en onderzoeken over bedrijven of het forensenverkeer in hun regio. Een forum waarin de sociale partners van weerszijden der grens zitting hebben, bevordert de grensoverschrijdende sociale dialoog. Ook zijn er enkele studies over hierop betrekking hebbende onderwerpen verricht.

Synergieën met Interreg

De mededeling van de Commissie over het nieuwe Interreg-initiatief, Interreg III⁷ voorziet in raadpleging van EURES-T bij grensoverschrijdende samenwerkingsacties ten aanzien van de arbeidsmarkten. In dit verband heeft EURES in september 1999 in Barcelona een seminar georganiseerd waaraan is deelgenomen door de coördinatoren en partners van EURES, vertegenwoordigers van het netwerk LACE en personen die op nationaal en Europees niveau bij het beheer van Interreg betrokken zijn met het doel hun kennis van elkaars activiteiten te vergroten en aanvullende acties vast te stellen die EURES en Interreg moeten uitvoeren. Deze aanpak zal in de loop van het jaar 2000 worden ontwikkeld om Interreg III-projecten te krijgen die de transparantie en de mobiliteit van en op grensoverschrijdende arbeidsmarkten kunnen bevorderen.

Evaluatie en follow-up

In 1998 heeft de Commissie de dienstverlening van vijf van de oudste samenwerkingstructuren door externe deskundigen laten evalueren. Hieruit bleek dat de gebruikers de diensten van de Euro-adviseurs zeer positief beoordelen (ongeveer 72% van de ondervraagden zegt tevreden of zeer tevreden te zijn). Daarentegen blijkt het netwerk bij het publiek nog onvoldoende bekend te zijn.

⁷

Mededeling van de Commissie aan de lidstaten COM (2000) 1101

Het evaluatieverslag adviseert tevens om op lokaal niveau informatienetwerken op te zetten die voor de partners (vooral de Euro-adviseurs) en het grote publiek de benodigde informatie kunnen verzamelen en verwerken ("resource centres" en "waarnemingsposten voor de arbeidsmarkt").

Dank zij deze evaluatie hebben alle samenwerkingstructuren van de EURES-T hun ontwikkelingsstrategieën en werkwijze, waaronder vergroting van hun beschikbaarheid via websites op internet, kunnen bijstellen.

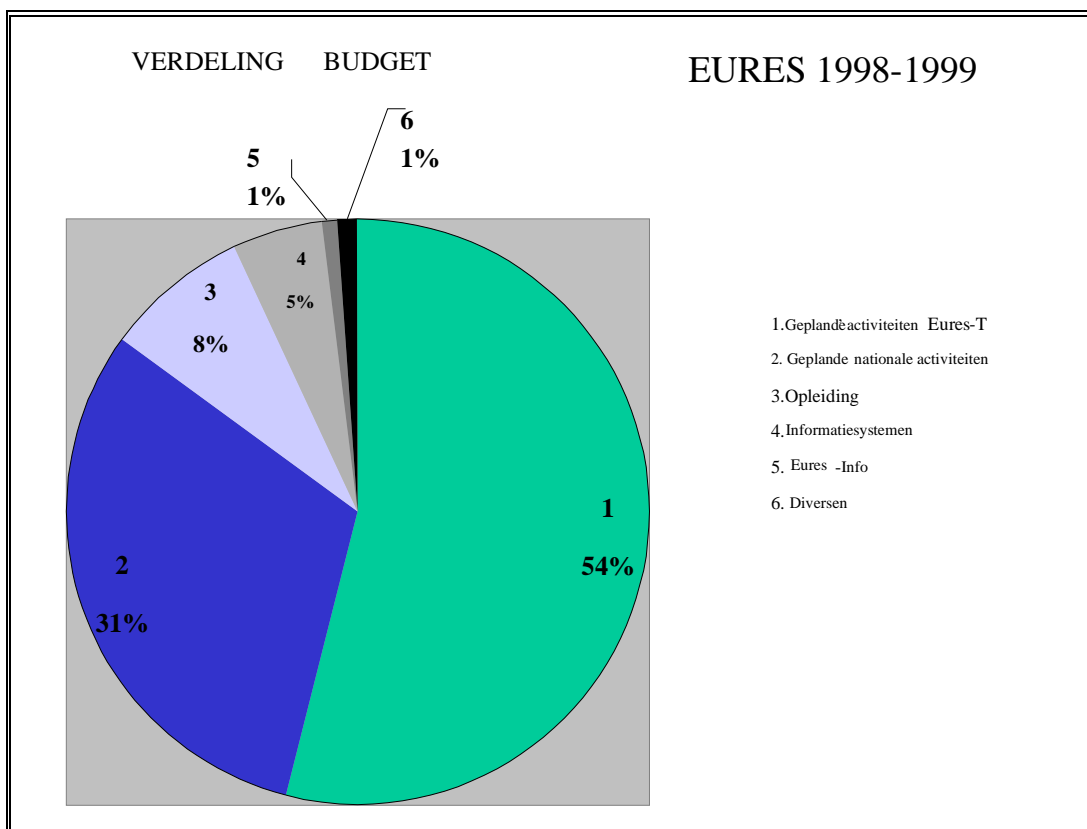
4. DE FINANCIERING

Het budget van EURES moet ieder jaar door de begrotingsautoriteit worden goedgekeurd. Voor 1998 en 1999 bedroeg het €10 miljoen, d.w.z. €0,5 miljoen minder dan in de twee voorafgaande jaren. In 1999 is in het budget voor de uitgaven aan technische en administratieve bijstand een plafond van €450.000 vastgesteld. Daarnaast ontvangt EURES op grond van de overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte (deelname van Noorwegen en IJsland) een bijdrage van de EVA (€187.000 in 1998 en €194.000 in 1999).

Het grootste gedeelte van het budget dient om de activiteiten van de nationale en grensoverschrijdende partners in het kader van de EURES-dienstverlening te financieren. Het gaat hierbij met name om voorlichting, promotie, en informatica-apparatuur.

Overigens wordt uit het budget een aantal diensten voor alle partners gefinancierd, zoals een basis- en vervolgopleiding voor Euro-adviseurs en de ontwikkeling, het beheer en de bijwerking van de vacaturebank en de gegevensbasis met informatie over levensomstandigheden en arbeidsvoorwaarden.

Onderstaand diagram laat zien hoe het budget in de jaren 1998 en 1999 was verdeeld (gemiddelde).



De partners van het netwerk hebben grote behoefte aan eenvoudigere procedures voor de toewijzing van subsidies van de Commissie in het algemeen en verkrijging van meerjarige subsidies in het bijzonder.

5. PRIORITEITEN EN UITDAGINGEN

In de komende jaren zullen de prioriteiten en uitdagingen voor EURES op de volgende vier gebieden liggen.

- politieke en operationele integratie
- modernisering van de werkmethodes
- verbetering van het dienstenpakket
- herbestudering van de beheersmethodes

Deze gebieden worden ook door de partners van EURES aangegeven in de "Doelstellingen en Prioriteiten" die voor de komende drie jaar (2000-2002) zijn uitgewerkt op basis van een grondige analyse van hun sterke en zwakke punten en de politieke en sociaal-economische veranderingen die voor hen en de toekomstige behoeften op de arbeidsmarkt van belang zijn.

5.1. Politieke en operationele integratie

EURES moet een grotere bijdrage leveren aan de belangrijke politieke prioriteiten van de Europese Unie. Door de rechtstreekse dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers draagt EURES bij tot bevordering van een "Europa van de burgers", één

van de voornaamste doelen op de agenda van de Commissie, en als instrument ter bevordering van de verwezenlijking van een Europese arbeidsmarkt stimuleert het niet alleen de realisering van de interne markt maar ook de uitvoering van de Europese strategie voor de werkgelegenheid en het welslagen van de Europese Monetaire Unie. De conclusies van de Europese Raad van Lissabon in maart 2000 gaan in de goede richting, nl. dat in het kader van de economische en sociale prioriteiten van de EU meer belang aan geografische mobiliteit en een Europese uitwisseling van vacatures moet worden toegekend.

Ook moet systematischer gebruik worden gemaakt van EURES bij andere communautaire initiatieven. Behalve voor Interreg (zie 3.3) geldt dat bijv. ook voor de programma's van de EU voor beroepsopleiding (Leonardo da Vinci), onderwijs (Socrates), jongeren en maatregelen ter stimulering van lokale werkgelegenheidsinitiatieven.

Ook binnen de samenwerkende organisaties moet integratie plaatshebben. Voor de integratie van EURES in de ODA's is het in het bijzonder van essentieel belang dat het enthousiasme als gevolg van het door de hoofden van de openbare diensten voor de arbeidsvoorziening goedgekeurde protocol niet verflauwt.

Tenslotte is de uitbreiding van de Europese Unie een grote uitdaging die de inzet van het netwerk vereist om de integratie van de nieuwe landen soepel te laten verlopen.

5.2. Modernisering van de werkmethodes

Het is van essentieel belang dat de specifieke deskundigheid van de Euro-adviseurs optimaal benut wordt door hen vrij te stellen van basistaken die met de nieuwe technologieën efficiënter kunnen worden verricht en hun de counseling, voorlichting en bemiddeling met een hogere toegevoegde waarde toe te vertrouwen. Bovendien moeten de netwerken van medewerkers binnen en buiten de samenwerkende organisaties vergroot worden om de diensten van EURES op zoveel mogelijk punten te kunnen aanbieden.

De hoge vlucht die de informatie- en communicatietechnologieën hebben genomen, stelt EURES in staat om de wijze van dienstverlening aan te passen aan de gerechtvaardigde wens van de burger om zelf snel toegang te krijgen tot de informatie en basisdienstverlening. Één van de centrale toegangspunten wordt de EURES-website <http://europa.eu.int/jobs/eures>. Deze site zal toegang bieden tot de sites van de ODA's, de EURES-vacatures en een EURES-gegevensbank met werkzoekenden.

Het is tevens van essentieel belang dat de nationale en grensoverschrijdende websites duidelijk en zichtbaar toegang bieden tot alle door EURES verleende diensten. Bovendien zijn de nationale intranetten gemakkelijk zo aan te passen dat zij de EURES-informatie aan al het personeel van de ODA's kunnen verstrekken. De apparatuur van het toenemend aantal centra waarop men op Europees en nationaal niveau een beroep kan doen, maakt het tevens mogelijk om de basisdienstverlening van EURES aan werkzoekenden en werkgevers rendabel te maken.

In antwoord op een verzoek van de Begrotingsautoriteit zal in het jaar 2000 aan haar een speciaal verslag worden voorgelegd over de in verband met het toegenomen gebruik van internet benodigde middelen.

5.3. Verbetering van het dienstenpakket

De Commissie en de partners zullen prioriteit toekennen aan de informatiebronnen over de levensomstandigheden en arbeidsvoorwaarden. De bedoeling is alle potentiële gebruikers toegang te bieden tot een volledige gegevensbasis met juiste informatie in vele talen. Bovendien moet de gegevensbasis EURES over de arbeidsmarkt niet alleen een instrument worden om werkzoekenden en werkgevers over de situatie op de arbeidsmarkt te informeren maar ook een waarnemingspost die de EURES-partners kan helpen de trends in de vraag naar arbeid op de arbeidsmarkt en de reële en potentiële knelpunten te detecteren. Het grote aanbod en de aard van de vacatures vereisen bovendien een reële inspanning van de partners om alle in aanmerking komende vacatures op nationaal en grensoverschrijdend niveau met geïntegreerde methodes uit te wisselen en bij de afhandeling daarvan aan de kwaliteitsnormen te voldoen. De werkzoekenden kunnen hun CV's in Europa laten verspreiden waardoor rechtstreeks contact tussen werkzoekenden en potentiële werkgevers mogelijk is.

Op grensoverschrijdend niveau zal meer prioriteit worden toegekend aan twee activiteiten die tot nu toe onvolledig zijn ontwikkeld, te weten voorlichting aan de burger over de mogelijkheden tot grensoverschrijdende opleiding en inventarisatie van de mobiliteitsbelemmeringen. Tenslotte zouden de samenwerkingstructuren van EURES-T met het oog op de ontwikkeling van hun dienstenpakket en vergroting van hun lokale invloed, gebruik moeten maken van de nieuwe mogelijkheden die Interreg 3 biedt om aanvullende activiteiten ter verwezenlijking van een geïntegreerde arbeidsmarkt te steunen.

5.4. Herbestudering van de beheersmethodes

De in den beginne voor EURES vastgestelde beheersmethodes moeten op grond van de verschillende constatering en ontwikkelingen worden aangepast:

- De partners van EURES en in het bijzonder de openbare diensten voor de arbeidsvoorziening zijn sedert de jaren 90 sterk veranderd.
- De toename van het aantal grensoverschrijdende samenwerkingstructuren en de toekomstige uitbreiding vereisen een herziening van de taak van de Commissie, vooral vereenvoudiging van haar betrekkingen met de partners.
- Het lopende beraad over de wijze waarop sommige activiteiten van de Commissie zouden kunnen worden uitbesteed zou ook gevolgen moeten hebben voor de taken van de Commissie en de partners.
- De financieringsmechanismen vereisen zowel van de Commissie als van de partners veel – en die indruk zou men kunnen krijgen – onevenredig veel personeel. Het feit dat het budget maar voor één jaar wordt toegekend is niet bevorderlijk voor lange termijnplanning.

De Commissie onderzoekt thans of zij haar Beschikking van 1993 over EURES in overeenstemming met het voorafgaande kan herzien.