



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 30/09/2002  
COM(2002) 533 definitief

**MEDEDELING VAN DE COMMISSIE  
AAN DE RAAD EN HET EUROPEES PARLEMENT**

**Verslag van de Commissie over de EURES-activiteiten in de periode 2000–2001,  
ingediend overeenkomstig artikel 19, lid 3, van Verordening (EEG) nr. 1612/68**

**"Naar één Europese arbeidsmarkt: de bijdrage van EURES"**

## INHOUDSOPGAVE

Inleiding.....	3
1. EURES: bevordering van het vrije verkeer van werknemers en ondersteuning van de Europese Werkgelegenheidsstrategie.....	5
2. Werknemersmobiliteit en tekorten aan vaardigheden: de situatie .....	6
2.1. Tekorten aan vaardigheden op EU-niveau.....	6
2.2. Internationale mobiliteit.....	7
2.3. Grensoverschrijdende mobiliteit .....	9
3. Ontwikkeling van het netwerk in de periode 2000–2001 .....	10
3.1. Sterkere integratie van EURES in de ODA's.....	10
3.2. Versterking van de grensoverschrijdende EURES-partnerschappen .....	11
3.2.1. Nieuwe partnerschappen en haalbaarheidsstudies .....	11
3.2.2. Synergieën met andere EU-programma's .....	11
3.2.3. Verbetering van de dialoog en de coördinatie tussen de sociale en economische partners .....	12
3.2.4. Betrokkenheid van de werkgeversorganisaties .....	13
3.3. Het netwerk van EURES-adviseurs .....	13
3.4. Verbetering van de kwaliteit van de dienstverlening .....	14
4. On-linediensten .....	14
4.1. Verbetering van de vacaturebank .....	14
4.2. De cv-databank.....	15
4.3. De EURES-website .....	15
5. Financiering .....	16
6. Komende ontwikkelingen.....	18
6.1. Bijdrage aan de uitvoering van het actieplan van de Commissie voor vaardigheden en mobiliteit.....	18
6.2. De uitbreiding.....	20
7. Conclusie .....	21

## INLEIDING

In de EU zijn de arbeidsmobiliteit (het aantal werknemers dat van baan of sector verandert, binnen een lidstaat of tussen lidstaten) en het personeelsverloop relatief laag. Naarmate de EU steeds meer een kennis- en diensteconomie wordt, is arbeidsmobiliteit nog meer van belang om de economie aan te passen aan structurele veranderingen en op die manier bij te dragen tot beter functionerende arbeidsmarkten en meer productiviteit, werkgelegenheid, groei en concurrentievermogen.

Ook de geografische mobiliteit is in de EU relatief laag, in het bijzonder tussen de lidstaten, maar ook binnen de lidstaten. Dat is gedeeltelijk te wijten aan wettelijke en administratieve belemmeringen, en gedeeltelijk aan economische, sociale en culturele remmen en gewoonten. De geografische mobiliteit heeft in de loop van de jaren een ontwikkeling doorgemaakt. Zo zijn tijdelijke migratie, lange-afstandspendelen en grensarbeid gebruikelijker geworden. De globale werknemersmobiliteit is echter nog steeds matig.

De verbetering van de mogelijkheden voor geografische mobiliteit hangt ook samen met de tweedeling van de Europese arbeidsmarkten. Soms grenzen regio's met een hoge werkloosheid namelijk aan regio's met een tekort aan bepaalde vaardigheden. Arbeidsmobiliteit is vaak een noodzakelijke voorwaarde voor geografische mobiliteit. Maatregelen ter bevordering van de geografische mobiliteit zijn dan ook effectiever als ze worden gecombineerd met maatregelen ter bevordering van arbeidsmobiliteit. Dit vereist een beleidsmix waarbij de onderwijs- en opleidingsstelsels worden hervormd en meer mogelijkheden voor geografische mobiliteit worden geschapen, zowel binnen de lidstaten als tussen de lidstaten.

De Commissie heeft deze aanpak met overtuiging verdedigd in haar Actieplan voor vaardigheden en mobiliteit (COM(2002)72). Daarin wordt een aantal maatregelen voorgesteld om de Europese beroepsbevolking op de toekomstige behoeften van de arbeidsmarkt voor te bereiden. Dit actieplan is in het voorjaar van 2002 onderschreven door de Europese Raad van Barcelona, die met name vermeldde dat het EURES-netwerk<sup>1</sup> moet worden gemoderniseerd om op effectievere wijze bij te dragen tot een grotere werknemersmobiliteit in de Europese Economische Ruimte (EER). Uit de ontwikkeling van EURES gedurende de twee jaar die in dit verslag worden behandeld (2000 en 2001), blijkt dat EURES reeds een rol heeft gespeeld en een rol zal blijven spelen bij de verwezenlijking van een aantal hoofddoelstellingen van het actieplan. In dit verslag wordt ook rekening gehouden met de aanbevelingen die het Europees Parlement heeft gedaan in zijn verslag van 31.5.2001<sup>2</sup> over de EURES-activiteiten in 1998-1999. Er wordt met name op het verband tussen de EURES-activiteiten en de Europese Werkgelegenheidsstrategie gewezen, er wordt statistisch materiaal over werknemersmobiliteit verstrekt, er wordt verslag uitgebracht over de grensoverschrijdende EURES-partnerschappen en er wordt een aantal aanwijzingen gegeven over de te verrichten werkzaamheden in verband met de uitbreiding.

---

<sup>1</sup> COM(2002)72, aanbeveling 23.

<sup>2</sup> Referentie 300.476.

De Commissie heeft ook de analyse onderschreven dat arbeidsmobiliteit en geografische mobiliteit in een kenniseconomie van belang zijn om in de groeiende vraag naar wetenschappers en onderzoekers te voorzien. De Europese Raad van Lissabon heeft het voorstel van de Commissie om een Europese onderzoeksruimte tot stand te brengen<sup>3</sup>, goedgekeurd en heeft de Commissie gevraagd de nodige maatregelen te nemen om de belemmeringen voor de mobiliteit van onderzoekers in Europa te verminderen. Daarop heeft de Commissie een mobiliteitsstrategie voor de Europese onderzoekruimte<sup>4</sup> voorgesteld, die in synergie met het actieplan voor vaardigheden en mobiliteit ten uitvoer wordt gelegd. In samenwerking met EURES is ook een reeks acties opgezet om de mobiliteit van onderzoekers te bevorderen.

Gedurende deze twee jaar is gewerkt aan de doelstelling om de EURES-diensten te integreren in de ruimere dienstverlening die de EURES-partners, en met name de openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA's), aanbieden aan werkzoekenden en werkgevers. Een toenemend aandeel van het personeel van de partnerorganisaties is op de hoogte van de EURES-diensten en kan het publiek eerstelijnsvoorlichting geven.

Hoe belangrijk het EURES-IT-platform is, blijkt uit het feit dat in 2001 al ruim de helft van de ODA's in de EER hun IT-systeem met dat van EURES had geïntegreerd. Daardoor konden beduidend meer vacatures worden uitgewisseld. De cv-databank, waarmee werkzoekenden hun cv in heel Europa kunnen verspreiden, is in 2001 opgezet als proefproject. Opgemerkt zij dat de EURES-website, die bovengenoemde databanken en informatie over levens- en arbeidsomstandigheden omvat, al één van de meest bezochte websites van de Commissie is.

Ondanks de vooruitgang die uit het verslag blijkt, staan de Commissie en de EURES-partners nog voor belangrijke uitdagingen. Om de doelstellingen van het actieplan van de Commissie, de Europese Raad, de Raad en het Europees Parlement te verwezenlijken, moet in de komende periode nog veel werk worden verricht.

## **1. EURES: BEVORDERING VAN HET VRIJE VERKEER VAN WERKNEMERS EN ONDERSTEUNING VAN DE EUROPESE WERKGELEGENHEIDSSTRATEGIE**

EURES heeft twee belangrijke beleidsdoelen. Ten eerste ondersteunt EURES werknemers in de EU (en bij uitbreiding werknemers in de EVA en de EER) die gebruik willen maken van hun recht van **vrij verkeer** en hun recht om in een andere lidstaat te gaan wonen en werken. Deze rechten zijn vastgelegd in Verordening 1612/68. EURES verstrekt informatie over vacatures, cv's, levens- en arbeidsomstandigheden en de arbeidsmarkt in de hele EER, en verleent via de EURES-adviseurs en de openbare diensten voor arbeidsvoorziening hulp en advies aan werkzoekenden en werkgevers.

Het tweede beleidsdoel van EURES is de **Europese Werkgelegenheidsstrategie** te ondersteunen en na te denken over werknemersmobiliteit in de EER. Op de voorjaarsbijeenkomsten van de Europese Raad van 2000 in Lissabon en van 2001 in Stockholm werd een veel grotere nadruk gelegd op de rol van werknemersmobiliteit dan voordien politiek zichtbaar was geweest. In de conclusies van Lissabon wordt

---

<sup>3</sup> COM(2000)6 van 18.1.2000.

<sup>4</sup> COM(2000)331 van 20.6.2001.

bijvoorbeeld gewezen op het belang van het verbeteren van de inzetbaarheid en het verminderen van tekorten aan vaardigheden, in het bijzonder door de diensten voor arbeidsvoorziening de beschikking te geven over een databank van vacatures en scholingsmogelijkheden in heel Europa. De Raad wees op de specifieke situatie van onderzoekers en vroeg om speciale maatregelen om de hinderpalen voor hun mobiliteit te verminderen. In de conclusies van Stockholm krijgt werknemersmobiliteit in nieuwe open Europese arbeidsmarkten een nadrukkelijke vermelding. Er wordt benadrukt dat de modernisering van de arbeidsmarkten en werknemersmobiliteit moeten worden aangemoedigd om de bestaande belemmeringen op te heffen en beter op veranderingen in te spelen, en dat moet worden onderzocht of het mogelijk is een Europese "één loket"-informatiesite over mobiliteit op te richten.

Ook in de Werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 2001 wordt de nadruk gelegd op werknemersmobiliteit en de Europese dimensie ervan. De lidstaten wordt namelijk verzocht meer inspanningen te leveren om nieuwe knelpunten in kaart te brengen en te voorkomen. Daartoe moeten ze hun diensten voor arbeidsvoorziening beter in staat stellen om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt op elkaar af te stemmen, een beleid ontwikkelen om tekorten aan vaardigheden te voorkomen, en arbeidsmobiliteit en geografische mobiliteit bevorderen. Verder moet het functioneren van de arbeidsmarkten worden verbeterd door betere, op Europees niveau met elkaar verbonden databanken van vacatures en scholingsmogelijkheden, waarbij op Europees niveau reeds beschikbare moderne informatietechnologieën en ervaringen kunnen worden gebruikt. EURES heeft tot doel, een belangrijke bijdrage te leveren aan de verwezenlijking van deze beleidsdoelstellingen.

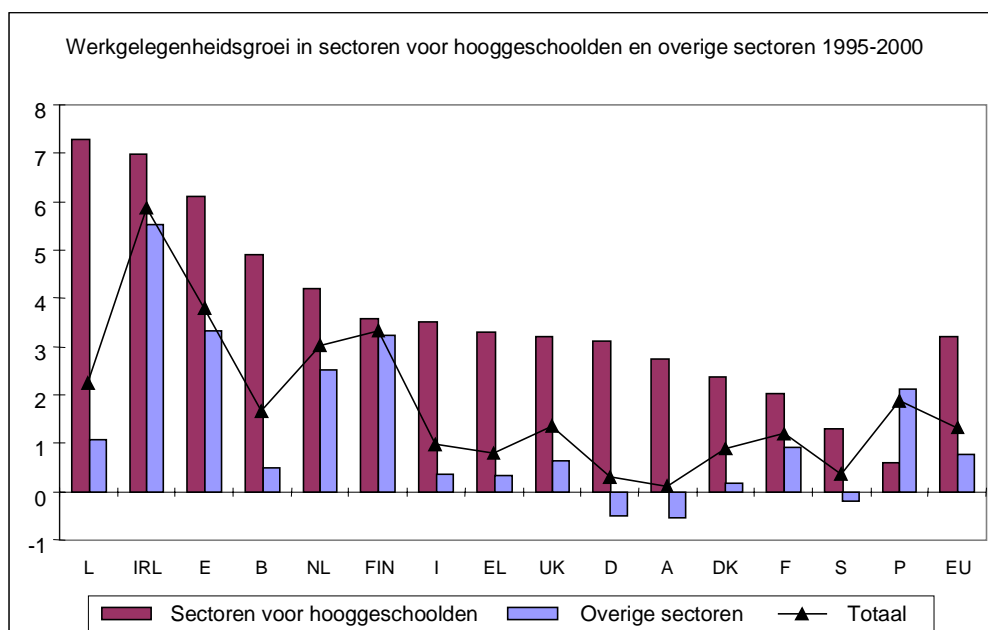
Daarnaast heeft EURES ook een ondersteunende functie met betrekking tot een aantal van de pijlers van de Werkgelegenheidsstrategie. EURES verbetert de inzetbaarheid van werknemers door hen in de gelegenheid te stellen beroepservaring in het buitenland op te doen, en bevordert het aanpassingsvermogen van bedrijven door ze toegang te bieden tot een groter aantal sollicitanten met een grote verscheidenheid aan vaardigheden, werkculturen en talen.

## **2. WERKNEMERSMOBILITEIT EN TEKORTEN AAN VAARDIGHEDEN: DE SITUATIE**

### **2.1. Tekorten aan vaardigheden op EU-niveau**

Om de in Lissabon vaststelde doelstellingen – méér en betere banen, een sterkere sociale samenhang en een dynamische kenniseconomie – te verwezenlijken, zijn gekwalificeerde arbeidskrachten nodig die over voldoende aanpassingsvermogen beschikken. Een tekort aan bepaalde vaardigheden is vaak de hoofdoorzaak van een wanverhouding tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in bepaalde sectoren en regio's. Op een snel veranderende arbeidsmarkt moeten mensen zich in toenemende mate kunnen aanpassen aan nieuwe werkwijzen, technologieën, sectoren en arbeidsomstandigheden. Dat blijkt ook uit de volgende grafiek: tussen 1995 en 2000 bedroeg de werkgelegenheidsgroei in zogenaamde sectoren voor hooggeschoolden (d.w.z. sectoren waar ten minste 40% van het personeel een hogere opleiding heeft, zoals de vervaardiging van kantoormachines en kantoorbenodigdheden, activiteiten

in verband met computers, onderwijs, gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, verenigingen, enz.) 3% per jaar, tegen 1% in de overige sectoren.<sup>5</sup>



Naar aanleiding van de ontwikkelingen op technologisch gebied en in het bedrijfsleven moeten nieuwe vaardigheidsprofielen worden ontwikkeld, zodat ondernemingen hun werknemers de nodige scholing kunnen geven. De doelstelling om de uitgaven voor onderzoek en ontwikkeling in de Unie tegen 2010 te verhogen tot 3% van het BBP<sup>6</sup> zal extra vraag naar gekwalificeerde arbeidskrachten en onderzoekers creëren. Om de tekorten in ICT-beroepen en -sectoren te verhelpen, moeten vooral profielen voor ICT- en e-business-vaardigheden worden ontwikkeld. Op lange termijn blijft de vraag naar gekwalificeerd ICT-personeel in Europa hoog; de ontwikkelingen op korte termijn hebben deze positieve hoofdtendens niet verzwakt. De afnemende groei in de ICT-sector heeft weliswaar tot veel ontslagen geleid. Zo hebben de telecommunicatie-, computer- en elektronica-sector in de loop van 2001 350 000 ontslagen aangekondigd.<sup>7</sup> Het ging echter meer om productiewerkers dan om hooggeschoold personeel. Sommige van deze ontslagen zullen onvermijdelijk de "kloof" helpen verkleinen, maar in de EU zal de "kloof" tussen het aanbod aan geschoold ICT-personeel en de behoefte in 2003 naar schatting nog steeds 1,6 miljoen mensen bedragen.<sup>8</sup>

Ten slotte zijn er naast regio's met een hoge werkloosheid ook regio's met een hoge arbeidsdeelname en daardoor een groot tekort aan gekwalificeerde werknemers, zoals het zuiden van het Verenigd Koninkrijk, Denemarken, Zweden, Midden-Portugal, Nederland en in mindere mate verscheidene regio's in Duitsland en Noord-Italië. Ook in de toekomst zal dat het geval zijn.

<sup>5</sup> Bron: Eurostat, Arbeidskrachtenenquête.

<sup>6</sup> Goedgekeurd door de Europese Raad van Barcelona.

<sup>7</sup> Bron: outplacementbureau Challenger, Gray & Christmas.

<sup>8</sup> Bron: IDC, juni 2001.

## 2.2. Internationale mobiliteit

In 2000 heeft EURES een studie laten uitvoeren over "Migratietendensen in Europa – Werknemersmobiliteit binnen de EU en migratiestromen tussen de EU en de EER/LMOE – Een overzicht van de bestaande studies"<sup>9</sup>.

Hoewel de studie vooral werknemersmobiliteit tussen de EER-landen betrof, werd ook de migratie vanuit de landen in Midden- en Oost-Europa (LMOE) onderzocht. Het is duidelijk dat de uitbreiding van de EU tot Oost-Europa EURES voor geheel nieuwe uitdagingen zal stellen, zowel kwantitatief als kwalitatief gezien. Dat geldt niet alleen voor de grensregio's, maar ook voor de grensoverschrijdende arbeidsbemiddelings- en adviesactiviteiten van EURES.

Uit een analyse van bestaande studies over migratie blijkt dat de mobiliteitspatronen rond de eeuwwisseling veranderen. De nieuwe mobiliteitstendensen zijn het resultaat van verschillende, elkaar overlappende tendensen:

- Verplaatsing van bedrijven – hogeschoolden verhuizen van centrale regio's naar de nieuwe *centres of excellence* in de verschillende sectoren;
- Arbeidsintensieve productiebedrijven met lage kwalificatievereisten verhuizen naar gebieden met lage kosten (voornamelijk randgebieden);
- Samen met het kwalificatieniveau neemt ook de grensoverschrijdende mobiliteit in haar verschillende vormen toe;
- Nieuwe infrastructuur en verbeteringen in de bestaande vervoerssystemen, zoals de hogesnelheidstrein, geven migratie en pendelen een nieuwe dimensie. Dankzij deels verbeterde vervoerssystemen wordt lange-afstandspendelen bijvoorbeeld een alternatief voor migratie;
- Door de globalisering ontstaan nieuwe patronen van tijdelijke migratie van werknemers van grote bedrijven.

In de EER wordt de grootste migratie vastgesteld tussen stadscentra en het platteland eromheen. In het algemeen houden geografische migratiepatronen nauw verband met de zogenaamde "rangorde van centra". Mensen verhuizen bijvoorbeeld van het platteland naar het dichtstbijzijnde stadscentrum of de dichtstbijzijnde hoofdstad, waar ze meestal betere scholingsmogelijkheden of een beter banenaanbod vinden. Zo klimmen mensen meestal steeds hoger in deze rangorde.

Uit het overzicht van de bestaande literatuur komen drie punten naar voren waarmee bij het beheer van EURES rekening moet worden gehouden:

- Migratie wordt in toenemende mate verdrongen door pendelen;
- De laatste jaren is er een tendens naar meer tijdelijke migratie. Daardoor vervaagt de grens tussen pendelaars en migranten;

---

<sup>9</sup> MKW GmbH, München.

- Grote multinationale bedrijven gebruiken detachering als instrument van hun personeelsbeleid.

Uit recente studies over de uitbreiding van de EU (zie punt 7.3) blijkt dat de vrees dat migranten uit Midden- en Oost-Europa de EU-arbeidsmarkt zullen overspoelen, ongegrond is. In de meest recente studies wordt de netto-immigratie in de EU op 200 000 à 335 000 mensen per jaar geraamd.

### 2.3. Grensoverschrijdende mobiliteit

In 2001 liet EURES een studie uitvoeren<sup>10</sup> om de gegevens over grensarbeid in de EER uit te breiden en de resultaten van een vorige studie in opdracht van EURES van 1995-1996<sup>11</sup> up-to-date te maken.

Uit een analyse van de beschikbare statistieken bleek dat er in 1999 in het onderzochte gebied 496 982 grensarbeiders waren (exclusief 1 270 grensarbeiders tussen Gibraltar en Spanje en 964 grensarbeiders tussen Londen en Parijs). In verhouding tot het totale aantal werkenden in de onderzochte grensregio's (34 302 903) maakten grensarbeiders in 1999 1,4% van de beroepsbevolking van dit gebied uit. Tussen 1995 en 1999 groeide het aantal grensarbeiders in de onderzochte regio's met 29%, d.i. gemiddeld 4% per jaar. In sommige gevallen, zoals Duitse grensarbeiders in Nederland, werd een aanmerkelijke jaarlijkse toename van 30% opgetekend; in andere regio's was er daarentegen in sommige perioden een jaarlijkse afname.

De grensarbeid in de onderzochte regio's is geografisch zeer ongelijk verdeeld. Ongeveer 83% van alle grensarbeiders komt uit slechts vier landen, namelijk Frankrijk, Duitsland, België en Italië. Niet minder dan de helft van alle grensarbeiders komt uit Frankrijk. Wat de landen van bestemming betreft, is de grensarbeid nog sterker geconcentreerd; 71% gaat namelijk werken in Zwitserland, Duitsland of Luxemburg. Kleine gebieden als Monaco, Andorra, Liechtenstein en San Marino trekken ondanks hun omvang bijna 9% van de grensarbeiders aan. De hoogste concentratie van grensarbeid wordt vastgesteld in de Benelux, de Rijnstreek (Duitsland en Frankrijk) en Zwitserland; het betreft ongeveer 85% van alle grensarbeiders in het onderzochte gebied. Grensarbeid hangt nauw samen met de bevolkingsdichtheid: wanneer de bevolkingsdichtheid stijgt, stijgt ook het aantal grensarbeiders. Het aantal grensarbeiders hangt echter niet alleen af van de bevolkingsdichtheid, maar wel van een hele reeks invloeden.

Het traditionele beeld van de grensarbeider (een mannelijke fabrieksarbeider) is in de loop van de laatste jaren sterk veranderd. Uit een in juli 2001 afgeronde studie<sup>12</sup> blijkt dat het percentage vrouwen en werknemers in de dienstensector (kantoorpersoneel) onder de grensarbeiders voortdurend toeneemt. Momenteel is een op de drie grensarbeiders een vrouw, en is de sterkst groeiende groep die met een diploma hoger onderwijs.

Omdat het van belang is om belemmeringen voor grensoverschrijdende mobiliteit vast te stellen en weg te werken, is hierover in februari 2001 een eerste EURES-

---

<sup>10</sup> MKW GmbH, München.

<sup>11</sup> B & A Groep (Beleidsonderzoek & Advies BV), Den Haag.

<sup>12</sup> INSEE, Parijs.



verslag uitgebracht. Een bijgewerkte versie van dit verslag is gepland voor midden 2002. Gegevens van de grensoverschrijdende EURES-partnerschappen worden verwerkt aan de hand van een gemeenschappelijke classificatie en een verbeterde structuur. Doel is aan te tonen op welke gebieden de EURES-partners maatregelen kunnen treffen om belemmeringen weg te werken, en overheidsdiensten en andere betrokken instanties te informeren over hoe ze grensoverschrijdende mobiliteit kunnen bevorderen.

### **3. ONTWIKKELING VAN HET NETWERK IN DE PERIODE 2000–2001**

#### **3.1. Sterkere integratie van EURES in de ODA's**

In de verslagperiode is steeds meer gewezen op het belang dat wordt gehecht aan de ontwikkeling van de Europese arbeidsmarkt en de werknemersmobiliteit in de EU, alsook op de centrale rol die de openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA's) daarbij moeten spelen.

In december 2001 hebben de ODA-directeuren het belang van deze ontwikkelingen erkend in een gemeenschappelijke verklaring, "De rol van de ODA's bij de ondersteuning van de arbeidsmarkt en de mobiliteit in Europa". Daarin stellen ze de nieuwe interesse voor de Europese dimensie van de arbeidsmarkt op prijs en beloven ze deze te steunen door:

- Hun partnerschap en samenwerking in het kader van het EURES-netwerk te versterken;
- Informatie over de Europese arbeidsmarkt toegankelijker en zichtbaarder te maken, met name door het gebruik van ICT;
- Hun aanbod aan diensten in verband met mobiliteit voor werkgevers en werkzoekenden transparanter te maken door middel van efficiënte communicatiemiddelen;
- De deskundigheid van hun personeel op het gebied van internationale mobiliteit verder te ontwikkelen;
- De Europese dimensie in alle klantgerichte diensten te integreren;
- Evaluatieprocessen op te zetten om de kwaliteit van de geleverde diensten te waarborgen;
- Nauwer samen te werken met de sociale partners en de werking van de grensoverschrijdende EURES-structuren te verbeteren.

Deze verbintenis van de ODA-directeuren werd bekrachtigd door de goedkeuring van een actieplan (eveneens in december 2000) voor een sterkere integratie van EURES in de ODA's. Daarin ligt de nadruk op vier punten, namelijk personeelsontwikkeling, een betere uitwisseling van vacatures, meer aandacht voor de behoeften van werkgevers en een effectievere evaluatie van de integratie.

Wat *personeelsontwikkeling* betreft, vereist de integratie van de "mobiliteitsdimensie" in de voornaamste ODA-diensten een intern bevorderingsplan

en de nodige scholingsprogramma's binnen elke ODA. Daarbij moet bijzondere aandacht worden besteed aan de rol en de middelen van EURES-managers en -adviseurs. Om de *uitwisseling van vacatures op Europees niveau* effectiever te maken, moeten ODA's meer vacatures op Europees niveau bekendmaken en meer vacatures automatisch doorzenden. De codering van banen moet worden verbeterd en er moet een herzien, gedecentraliseerd vacature-uitwisselingssysteem worden opgezet, met ondersteuning van de grensoverschrijdende EURES-partnerschappen. Om *werkgevers* beter van dienst te zijn, kan EURES een dienstverleningsverbintenis met hen aangaan, zijn methoden voor assistentie bij internationale werving verbeteren en een EURES-databank met arbeidsmarktinformatie opzetten. De *evaluatie* kan worden verbeterd door een herziening van de interne evaluatiemethoden van de ODA's, het jaarlijkse verslag van de Commissie over EURES en de integratie ervan, en een gezamenlijke analyse van de EURES-diensten door de Commissie en de ODA's.

Het is de bedoeling dat de uitvoering van het actieplan eind 2002 wordt geëvalueerd. Indien de aangekondigde voornemens daadwerkelijk de nodige maatregelen opleveren, zal blijken dat de lidstaten duidelijk achter de integratie van de EURES-activiteiten in de hoofdactiviteiten van de ODA's staan en Europese werknemersmobiliteit als beleidsdoelstelling steunen.

### **3.2. Versterking van de grensoverschrijdende EURES-partnerschappen**

EURES speelt een bijzonder belangrijke rol in grensregio's, waar het verschillende organisaties, zoals de openbare diensten voor arbeidsvoorziening, de sociale partners en lokale instanties, bijeenbrengt. Samen vormen ze een partnerschap dat optreedt als een adviesforum voor een actieve ondersteuning van gemeenschappelijke en open regionale arbeidsmarkten. Ze verstrekken informatie en zoeken oplossingen voor praktische problemen in verband met mobiliteit. Momenteel zijn er 20 grensoverschrijdende EURES-partnerschappen. De Commissie onderzoekt voortdurend mogelijkheden om ook in de overige grensregio's nieuwe partnerschappen op te zetten.

#### *3.2.1. Nieuwe partnerschappen en haalbaarheidsstudies*

In de verslagperiode is een nieuw partnerschap (Tornedalen) opgezet tussen Zweden en Finland. Dat brengt het totale aantal partnerschappen op twintig. Eind 2001 is op verzoek van lokale partners een haalbaarheidsstudie aangevat om na te gaan of een partnerschap kan worden opgezet tussen de regio's Alentejo, Algarve (PT), Andalusië en Extremadura (ES) ("Guadiana"). Deze haalbaarheidsstudie zal naar verwachting in juni 2002 worden afgerond.

Nu de bilaterale overeenkomst over vrij verkeer tussen de EU en Zwitserland in werking getreden is, kan ook Zwitserland lid worden van het EURES-netwerk en zou het aan de vereisten voor deelname aan een grensoverschrijdend partnerschap kunnen voldoen. Dit zou voor het netwerk een belangrijke stap zijn, aangezien naar schatting de helft van de grensarbeiders uit de EU in Zwitserland werkt.

Er zal worden nagegaan of nieuwe grensoverschrijdende partnerschappen kunnen worden opgezet en of bestaande partnerschappen aan de Zwitsers-Italiaanse en de Zwitsers-Franse grens kunnen worden opengesteld. De Zwitserse regio's die aan de EURES-T Oberrhein/Rhin supérieur grenzen, zouden bijvoorbeeld volwaardige

leden van dit partnerschap kunnen worden (momenteel nemen ze enkel als waarnemers deel).

### 3.2.2. *Synergieën met andere EU-programma's*

Er is meer aandacht besteed aan samenwerking tussen de grensoverschrijdende EURES-partnerschappen en het Interreg-programma. Aangezien Interreg de integratie van de arbeidsmarkt en de bevordering van sociale integratie ondersteunt, worden specifieke voorzieningen getroffen voor EURES. In gebieden waar een grensoverschrijdend EURES-partnerschap bestaat, wordt bijzondere aandacht besteed aan activiteiten die, in aanvulling op of ter ondersteuning van dit partnerschap, de werking van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt bevorderen. Er is beloofd dat deze activiteiten in overleg met de lokale EURES-partners zullen worden vastgesteld.<sup>13</sup> Deze samenwerking werd met name bevorderd door een EURES-seminar dat in september 1999 werd georganiseerd in Barcelona. Doel was de banden tussen EURES en Interreg aan te halen en na te gaan welke bijkomende grensoverschrijdende arbeidsmarktactiviteiten door Interreg gefinancierd zouden kunnen worden.

De effectieve deelname van grensoverschrijdende partnerschappen aan Interreg-projecten verschilt sterk van land tot land. Gezien de timing van de besluiten betreffende de respectievelijke planningdocumenten en de verwachte besluiten van de Interreg-stuurgroepen over de verschillende projecten, kan verdere informatie over deze samenwerking pas in volgende verslagen worden verstrekt.

In het kader van verscheidene grensoverschrijdende EURES-partnerschappen en van nationale actieplannen werken EURES-adviseurs ook mee aan Leonardo da Vinci-projecten. Het gaat daarbij vooral om het vinden van bedrijven, het selecteren van kandidaat-deelnemers en hun sociale en professionele integratie tijdens de stage.

### 3.2.3. *Verbetering van de dialoog en de coördinatie tussen de sociale en economische partners*

De grensoverschrijdende EURES-partnerschappen hebben gedurende deze periode in toenemende mate een rol gespeeld als forum voor analyse, uitwisseling van ideeën en gezamenlijke acties in verband met grensoverschrijdende arbeidsmarkten.

Sommige partnerschappen, zoals PED (Pôle Européen de Développement), SLLRP (Saar/Lorraine/Luxembourg/Rheinland-Pfalz) en Pyremed, en vooral ook de sociale partners hebben vergelijkende studies uitgevoerd van de collectieve overeenkomsten in de sectoren die van belang zijn voor de grensoverschrijdende arbeidsmarkt. Deze studies bevatten interessante gegevens voor werknemers die over de grens willen gaan werken en bedrijven die zich over de grens willen vestigen. In het kader van andere partnerschappen, zoals Interalp en Oresund, zijn vergelijkende studies uitgevoerd van de beroepsdefinities en -profielen in specifieke sectoren (bv. gezondheidszorg, bouw), en met name van de vereiste kwalificaties en diploma's.

---

<sup>13</sup> Mededeling van de Commissie van 28.4.2000 tot vaststelling van de richtsnoeren voor een communautair initiatief op het gebied van trans-Europese samenwerking ter stimulering van een harmonische en evenwichtige ontwikkeling van de Europese ruimte – INTERREG III (C(2000) 1101), bijlage II, onderdeel A, deel 3.

Er is ook verder onderzoek uitgevoerd naar de vereiste kwalificaties op grensoverschrijdend niveau en naar de stromen grensarbeiders. De meeste partners hebben ook statistische gegevens verzameld over de grensoverschrijdende arbeidsmarkten. Deze zijn op papier of via websites verspreid.

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

De sociale partners werden nauw betrokken bij de opstelling en uitgave van documenten en brochures over levens- en arbeidsomstandigheden in grensgebieden, die voor zowel werkgevers als werkzoekenden en grensarbeiders van nut zijn.

Een aantal grensoverschrijdende EURES-partnerschappen heeft een inventaris opgemaakt van de scholingsmogelijkheden in het grensgebied en hebben hierover informatie verstrekt, vaak door op hun website links op te nemen naar andere websites in het grensgebied.

Sommige grensoverschrijdende partnerschappen hebben onderzoek verricht naar de kwalificatievereisten of de erkenning van kwalificaties in de betrokken regio's, en zijn van plan grensoverschrijdende beroepsopleidingen op te zetten (met financiële steun van andere programma's zoals Interreg) die openstaan voor ingezetenen aan weerszijden van de grens en die tot kwalificaties leiden die aan weerszijden van de grens door de werkgevers worden erkend.

#### *3.2.4. Betrokkenheid van de werkgeversorganisaties*

Werkgevers zijn een belangrijke doelgroep van EURES, maar veel van hen weten niet welke diensten EURES hun kan bieden. Bij de meeste grensoverschrijdende partnerschappen zijn werkgeversorganisaties betrokken, maar deze betrokkenheid zou moeten worden versterkt. Ze verstrekken voornamelijk informatie aan werkgevers die grensarbeiders willen aanwerven, maar sommige ondernemen ook andere activiteiten, zoals enquêtes over de toekomstige behoefte aan arbeidskrachten, seminars voor human resources managers en deelname aan beurzen en andere promotieactiviteiten. Op nationaal niveau ondernemen sommige ODA's op werkgevers gerichte promotieactiviteiten, zoals deelname aan banenbeurzen, advertenties in vakbladen en bezoeken van EURES-adviseurs. Bij sommige grootschalige wervingsacties en andere vormen van grensoverschrijdende samenwerking tussen ODA's worden de werkgevers nauw betrokken.

Niettemin is het van belang dat de EURES-activiteiten beter bekend worden gemaakt bij de werkgevers, en is het duidelijk dat de werkgeversorganisaties profijt kunnen trekken van een sterkere betrokkenheid bij deze activiteiten. In 2002 is een werkgroep opgericht om na te gaan hoe de EURES-diensten beter aan de behoeften van werkgevers kunnen worden aangepast. Daartoe moeten goede praktijken op dit gebied worden vastgesteld en moet aan de werkgevers duidelijk worden gemaakt welke diensten EURES hun en hun organisaties kan aanbieden.

### **3.3. Het netwerk van EURES-adviseurs**

De EURES-adviseurs zijn de drijvende kracht achter het EURES-netwerk, aangezien ze zowel voor werkzoekenden als werkgevers een sleutelrol vervullen bij voorlichting, advies en arbeidsbemiddeling. In alle EER-landen samen, de grensoverschrijdende regio's inbegrepen, zijn er ongeveer 600 EURES-adviseurs.

De rol van de EURES-adviseurs is uitgegroeid van aanspreekpunt tot deskundige: ze coördineren en promoten de EURES-diensten op lokaal of regionaal niveau en beheren of werken mee aan grensoverschrijdende projecten. De EURES-adviseurs hebben nog steeds hun traditionele voorlichtings- en adviestaak, maar combineren deze met nieuwe taken en integreren EURES in hun organisatie.

Het EURES-netwerk heeft in 2000 en 2001 jaarlijkse basisopleidingen georganiseerd voor in totaal 120 nieuwe EURES-adviseurs. Er zijn ook twee jaarlijkse, grensoverschrijdende bijscholingsprogramma's opgezet om in te spelen op de behoeften van de EURES-adviseurs (bv. i.v.m. levens- en arbeidsomstandigheden in verschillende landen, socialezekerheidsvraagstukken, vacatureafhandeling en werving op grote schaal). Lijnmanagers (d.w.z. ODA-managers op lokaal en regionaal niveau) zijn uitgenodigd voor studiebijeenkomsten. In maart 2001 is in Zweden een nieuw, speciaal seminar voor lijnmanagers georganiseerd.

### **3.4. Verbetering van de kwaliteit van de dienstverlening**

De door de partners overeengekomen EURES-kwaliteitsnormen voor de afhandeling van vacatures en sollicitaties worden door veel partners beschouwd als een integrerend deel van hun werkwijze. Ze worden verder ondersteund door de nationale en regionale opleidingen voor EURES-adviseurs en ander personeel. Sommige partners beginnen echter pas met de goedkeuring en de volledige toepassing van deze kwaliteitsnormen. Willen deze normen effectief zijn, dan moeten alle organisaties over systemen beschikken om ze toe te passen en de naleving ervan te monitoren en te evalueren.

De partners hebben afgesproken om EURES-verbintenissen inzake dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers toe te passen. Veel van hen maken deze verbintenissen bekend op hun nationale website en in brochures en ander promotiemateriaal.

Aan de hand van feedback van de gebruikers van de diensten worden de kwaliteitsnormen doorlopend bijgewerkt. De EURES-partners hebben afgesproken om consumenten-enquêtes te houden. Er is hun gevraagd, vragen over de EURES-diensten in hun nationale consumenten-enquêtes op te nemen om aan de hand van deze feedback de dienstverlening te verbeteren. Uit veel van de studies en enquêtes die de partners al hebben uitgevoerd, blijkt dat werkzoekenden en werkgevers de voorlichtings- en adviesdiensten van EURES nuttig vinden.

## **4. ON-LINEDIENSTEN**

### **4.1. Verbetering van de vacaturebank**

De EURES-vacaturebank is in 2000-2001 verder uitgebreid en verbeterd. Deze databank functioneert nu al zeven jaar. De onderhoudswerkzaamheden aan de

voornaamste gebruikersapplicatie (waarvan 567 EURES-adviseurs gebruik maken) worden voortgezet. Er is een volledige modernisering gepland om de applicatie aan de huidige technologie aan te passen. Het huidige beroepenclassificatiesysteem (ISCO-88) zal in de loop van 2002 worden vervangen door een recentere ISCO-versie (met nieuwe beroepen). De website waarop het grote publiek de EURES-vacatures kan bekijken, heeft nog steeds de oorspronkelijke vorm van 2000. In 2002 worden de eerste stappen ondernomen om de vormgeving van de site te moderniseren. Het TESTA-II-netwerk blijft voor de technische verbindingen zorgen die nodig zijn voor een vlotte werking van EURES.

### **Voortgang van de integratie van de nationale systemen**

Na zeven jaar functioneren wisselen momenteel tien van de EURES-partner-ODA's dagelijks automatisch vacatures uit met EURES. Het gaat om ODA's in Frankrijk (ANPE), Duitsland, België, Oostenrijk, Ierland, het Verenigd Koninkrijk, Noorwegen, Nederland en Italië. In de loop van 2002 komen daar nog partners in Portugal (IEFP) en Frankrijk (APEC) bij. Een verdere integratie wordt voorbereid in Nederland (ontvangst van vacatures) en Noord-Ierland. Of een volledige Europese integratie wordt bereikt, hangt af van het tempo waarin de overige partners de automatische uitwisseling van vacatures tot stand kunnen brengen.

#### **4.2. De cv-databank**

In 1999 besloten de ODA-directeuren in het kader van het EURES-netwerk een cv-databank op internet op te zetten. In juni 2001 ging een proefdatabank van start, die aanvankelijk slechts vier beroepssectoren besloeg, namelijk informatie- en communicatietechnologie, gezondheidszorg, hotelwezen en catering, en luchtvaart). Doel was na te gaan of de markt interesse had voor een dergelijke dienst en de gebruiksmogelijkheden en de reacties van de gebruikers te evalueren. (<http://www.eurescv-search.com>)

De basiselementen, functies en gebruikersinterface van de toepassing zijn getest en de algemene indruk is dat de gebruikers de dienst op prijs stellen en nuttig en gebruiksvriendelijk vinden. De interesse van de gebruikers was zo groot dat ze een aantal gemotiveerde suggesties voor verbeteringen en aanvullingen hebben gedaan.

In de proeffase zijn 28 688 cv's en 852 werkgevers geregistreerd, wat minder is dan verwacht. Dat is voornamelijk te wijten aan twee factoren: onvoldoende promotie en het beperkte aantal beroepen in de databank. Daarnaast heeft waarschijnlijk ook de ontwikkeling van de arbeidsmarkt in de IT- en luchtvaartsector (twee van de vier sectoren in kwestie) een negatief effect gehad, met name op het aantal werknemers dat gekwalificeerd personeel zocht.

De proefperiode was te kort om wezenlijke conclusies te trekken, maar het bleek dat meer promotie moet worden gemaakt en dat meer beroepen in de databank moeten worden opgenomen om de dienst toegankelijker te maken.

Daarom zal het proefproject in de loop van 2002-2003 worden uitgebreid tot alle beroepscategorieën en zal het formaat in overeenstemming worden gebracht met het

door de Commissie aanbevolen Europese cv-formaat<sup>14</sup>. De promotieactiviteiten zullen worden opgevoerd, het project zal worden geëvalueerd en de toepassing zal verder worden ontwikkeld, met een link naar de vacaturebank/EDEN-project (zie 6.2).

### 4.3. De EURES-website

De EURES-website voor het grote publiek biedt momenteel de volgende informatie en diensten:

- de EURES-vacaturebank, waarin per regio en beroep naar "Europese" vacatures gezocht kan worden;
- de EURES-cv-databank (zie hierboven);
- informatie over het EURES-netwerk, met o.a. de grensoverschrijdende partnerschappen en de contactgegevens van alle EURES-adviseurs;
- links naar door partners en andere organisaties verstrekte informatie over banen en mobiliteit op Europees niveau.

De publieke website krijgt een volledig nieuw ontwerp en wordt uitgebreid met databanken met informatie over levens- en arbeidsomstandigheden en regionale arbeidsmarkten. Er komen ook meer links naar initiatieven met betrekking tot mobiliteit van onderzoekers. Samen met een nieuwe, laaggeprijsde marketingcampagne moet dit het gebruik van de website aanzienlijk helpen verhogen.

Aan de hand van de databank van de regionale arbeidsmarkten zal kunnen worden nagegaan in welke regio's er in een bepaalde bedrijfstak een teveel of een tekort aan bepaalde vaardigheden is. De ODA's zijn eind 2000 aan de hand van een standaardformulier begonnen met het verzamelen van informatie over de situatie op hun regionale en, in sommige gevallen, nationale arbeidsmarkten alsook documenten en nuttige adressen en websites.

De databank van levens- en arbeidsomstandigheden zal informatie bevatten over de 17 landen die aan EURES deelnemen. Deze gegevens zijn afkomstig van deskundigen in elk land. Naast basisinformatie bevat de databank ook contactadressen en links naar desbetreffende websites. De werkzaamheden aan de website zijn in september 2001 opnieuw van start gegaan om de bestaande, via de dienst "Dialoog met de burger" verstrekte informatie uit te breiden en te verbeteren. De nieuwe versie zal naar verwachting eind 2002 klaar zijn.

Daarnaast zal op een portaalsite over mobiliteit van onderzoekers informatie voor onderzoekers worden verstrekt, bijvoorbeeld over de nationale regels en procedures, vacatures en financieringsmogelijkheden in de onderzoekssector. De site zal ook de nodige links bevatten naar gespecialiseerde nationale websites en Europese bronnen zoals de EURES-website voor het grote publiek. De proefversie van deze portaalsite zal begin 2003 klaar zijn.

---

<sup>14</sup> Aanbeveling van de Commissie betreffende een gemeenschappelijk Europees model voor curricula vitae, 11.3.2002.

## De EURES-partners-website

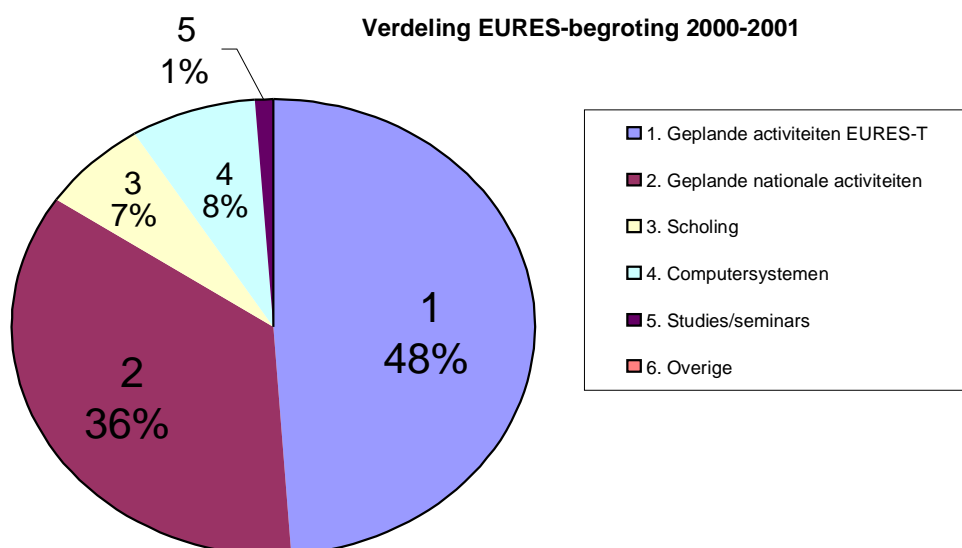
De EURES-partners-website bevat de nodige informatie voor het beheer van de EURES-activiteiten, zoals links naar wetteksten, notulen van de verschillende werkgroepen, een adressenbestand van de leden van het netwerk, gegevens over de opleidingsprogramma's en statistieken betreffende de EURES-activiteiten.

## 5. FINANCIERING

De EURES-begroting bedroeg 11,6 miljoen € in 2000 en 12,46 miljoen € in 2001. In 2000 en 2001 is voor uitgaven voor technische en administratieve bijstand een maximumbedrag van respectievelijk € 405 000 en € 540 000 vastgesteld. Daarnaast kreeg EURES op grond van de overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte (deelname van Noorwegen en IJsland) een bijdrage van de EVA toegewezen (€ 217 200 in 2000 en € 241 800 in 2001).

Het grootste gedeelte van de begroting dient om de activiteiten van de nationale en grensoverschrijdende partners in het kader van de EURES-dienstverlening te financieren. Het gaat met name om voorlichting, promotie en ondersteunende activiteiten en computerapparatuur.

Uit de EURES-begroting wordt een aantal diensten ten behoeve van alle partners gefinancierd, zoals basis- en vervolgopleidingen voor EURES-adviseurs en lijnmanagers en de ontwikkeling, het beheer en de bijwerking van de databanken en websites met vacatures, cv's en informatie over levens- en arbeidsomstandigheden en regionale arbeidsmarkten.



Het diagram laat zien hoe het budget in de jaren 2000 en 2001 was verdeeld (gemiddelde).

Met de toename van de jaarlijkse begroting is de uitbreiding van het netwerk gefinancierd. Het ging met name om de kosten voor het opzetten van nieuwe



grensoverschrijdende partnerschappen en de ontwikkeling van databanken en websites. Op de kaart op de volgende bladzijde zijn de partnerschappen aangegeven die aan het einde van de verslagperiode waren opgezet.

Overzicht van de grensoverschrijdende partnerschappen die aan het einde van de verslagperiode waren opgezet



## 6. KOMENDE ONTWIKKELINGEN

### 6.1. Bijdrage aan de uitvoering van het actieplan van de Commissie voor vaardigheden en mobiliteit

In haar mededeling "Nieuwe Europese arbeidsmarkten, open voor allen, met toegang voor allen" van 28.2.2001<sup>15</sup> wees de Commissie op de mogelijkheid om een Europese "one-stop"-informatiesite over mobiliteit op te zetten. Daartoe zou een Europese gegevensbank over banen en leren worden ontwikkeld (met gebruikmaking van de ervaringen die met het bestaande EURES-netwerk zijn opgedaan), zoals gevraagd in de conclusies van de Europese Raad van Lissabon van maart 2000 en vastgesteld in de Werkgelegenheidsstrategie. In deze mededeling werd EURES vermeld als een van de middelen om een voorlichtingscampagne over mobiliteit te organiseren. Deze moet op werkgevers en werknemers gericht zijn en de

<sup>15</sup> COM(2001)116 def.

belangrijkste dimensies, kansen en mogelijkheden van de Europese arbeidsmarkt toelichten.

Ook de Task Force op hoog niveau voor vaardigheden en mobiliteit, die naar aanleiding van de mededeling van februari 2001 is opgericht, vroeg in zijn verslag van december 2001 dat een dergelijke "one stop"-website zou worden opgezet en dat het EURES-systeem tegen 2002 gemoderniseerd, versterkt en in de nationale systemen geïntegreerd zou worden.

De gedurende 2001 verrichte werkzaamheden om de Europese arbeidsmarkten open te stellen, liepen uit op het Actieplan voor vaardigheden en mobiliteit<sup>16</sup>, dat de Commissie op 13 februari 2002 heeft goedgekeurd. Daarin werd EURES gevraagd bij te dragen aan het opzetten van een "one stop"-informatiesite over mobiliteit, en werd bevestigd dat EURES gemoderniseerd, versterkt en in de diensten voor arbeidsbemiddeling van de lidstaten geïntegreerd zou worden. Het actieplan werd gunstig onthaald door de Europese Raad van Barcelona van maart 2002.

### **Andere ontwikkelingen met betrekking tot ICT-systemen**

- Er wordt een nieuwe EURES-portaalsite ontwikkeld. Op deze site op basis van databanken kunnen alle partners on line gegevens over hun adviseurs, levensomstandigheden en arbeidsvoorwaarden en de arbeidsmarkt bijwerken en uploaden. Veel onderdelen van de "ledensite" worden overgenomen en bijgewerkt.
- Het EDEN-proefproject (*Employment Data Exchange Network*) is eind 2001 van start gegaan. Het wordt uitgevoerd door een groep van vier openbare diensten voor arbeidsvoorziening. Doel is met behulp van internet en XML een model voor de uitwisseling van vacatures en cv's te maken. De vacatures worden in een centrale databank opgeslagen, terwijl de operationele functies op een hostcomputer bij de ODA's zelf komen te staan.
- Op verzoek van een aantal partner-ODA's zal de Commissie ook experimenteren met een "internetdiensten"-benadering van de uitwisseling van vacatures in XML-formaat via internet. Dit model houdt in dat de vacatures op de eigen website van de partners blijven staan en dat de verzending van vacatures door een centraal mechanisme wordt vergemakkelijkt. Daarvoor zou geen centrale databank nodig zijn. De afzonderlijke ODA's zouden verantwoordelijk blijven voor het toezicht op en het beheer van het systeem.

De resultaten van deze initiatieven worden eind 2002 geëvalueerd. Doel is op basis van een gemeenschappelijke structuur een meertalig Europees werkgelegenheidsplatform voor vacatures en cv's op te zetten, dat de kern moet vormen van bovengenoemde Europese "one stop"-informatiesite over mobiliteit.

### **Vernieuwing van de rechtsgrond van EURES**

---

<sup>16</sup> COM(2002)72 def.

De herziening van de regels betreffende EURES is aangekondigd in de Agenda voor het sociaal beleid<sup>17</sup> van de Commissie van 28 juni 2000.

Om rekening te houden met de opvattingen van de voornaamste actoren van het netwerk over het vernieuwingsproces heeft de Commissie enerzijds in mei 2001 een seminar met alle EURES-partners georganiseerd in Malmö, en anderzijds in juni en december 2001 besprekingen gehouden met de ODA-directeuren. Doel was na te gaan met welke beleidslijnen rekening moet worden gehouden bij de voorbereiding van de herziening van EURES, met name:

- Overeenkomstig de Europese Werkgelegenheidsstrategie beroepsmobiliteit en geografische mobiliteit bevorderen en de EURES-diensten en –producten verbeteren door EURES te integreren in de activiteiten van de ODA's;
- EURES versterken als centraal instrument ter bevordering van het vrije verkeer van werknemers en de integratie van de Europese arbeidsmarkten, mobiliteit monitoren en de burgers informeren over de betreffende EU- en EER-regelgeving;
- De rol van de Commissie bijsturen en de programmeringsinstrumenten versterken zodat de Commissie zich kan concentreren op strategische impulsen en algemene coördinatie, terwijl de EURES-leden en –partners de meeste operationele beslissingen nemen;
- EURES een flexibelere structuur geven die gemakkelijk kan worden aangepast aan technologische en andere ontwikkelingen;
- Betere instrumenten voor de monitoring en de evaluatie van de activiteiten invoeren;
- EURES een structuur geven die ook na de uitbreiding, met een groter aantal lidstaten, goed kan worden beheerd.

Met het oog op de herziening van de rechtsgrond van EURES in 2002 zijn in november 2001 over deze onderwerpen ook besprekingen gevoerd en raadplegingen gehouden met het Technisch Comité en het Raadgevend Comité voor het vrije verkeer van werknemers.

## **6.2. De uitbreiding**

De uitbreiding van de EU is een belangrijke uitdaging voor het netwerk.

Overeenkomstig hoofdstuk 2 van het acquis in de toetredingsovereenkomsten betreffende het vrije verkeer van werknemers zal het vrije verkeer van werknemers uit de meeste nieuwe lidstaten gedurende de eerste jaren na de toetreding worden beperkt. Bij de voorbereiding van de uitbreiding zal met deze overgangsregelingen rekening moeten worden gehouden.

Naast de algemene regels die op het vrije verkeer van werknemers in een uitgebreide Unie van toepassing zijn, heeft een aantal lidstaten ook bilaterale overeenkomsten

---

<sup>17</sup> Mededeling van de Commissie aan de Raad, het Europees Parlement, het Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's, COM(2000)379 def.

met kandidaat-lidstaten gesloten waarin wordt vastgesteld onder welke voorwaarden werknemers uit deze landen in de lidstaat mogen komen werken. De meeste van de deze overeenkomsten betreffen tijdelijk personeel, stagiairs, seizoenarbeiders en grensarbeiders. Ook tijdens de overgangperiode kan EURES dus al bijdragen tot de bevordering van dit soort mobiliteit van werknemers uit deze landen. Daarnaast zullen sommige lidstaten al tijdens de overgangperiode openstaan voor werknemers uit de nieuwe lidstaten, terwijl andere nog beperkingen opleggen.

Bij de herziening van de rechtsgrond van EURES zullen de nodige voorzieningen worden getroffen om ervoor te zorgen dat EURES operationeel kan blijven wanneer het aantal lidstaten dat aan het netwerk deelnemen, toeneemt.

De basis voor de ontwikkeling van de EURES-diensten in de nieuwe lidstaten wordt ook gelegd via bilaterale overeenkomsten tussen lidstaten en kandidaat-lidstaten en bestaande samenwerkingsprojecten van ODA's.

### **Bestaande samenwerkingsprojecten tussen ODA's**

De ODA's en de kandidaat-lidstaten hebben reeds veel initiatieven genomen om de samenwerking inzake arbeidsbemiddeling uit te breiden. EURES kan op deze initiatieven voortbouwen. In veel gevallen werd de samenwerking gefinancierd door bilaterale steunmechanismen of door PHARE en/of de Wereldbank. Een groeiend aantal projecten is gebaseerd op een jumelage van een ODA in de EU met een ODA in een kandidaat-lidstaat.

Er zijn samenwerkingsprojecten met ODA's in Bulgarije, Roemenië, Hongarije, Slowakije, de Baltische landen (Letland, Estland en Litouwen), Kroatië, de Tsjechische Republiek, Slovenië, Polen, Cyprus en Malta. Er wordt samengewerkt via technische bijstand, advies, seminars, strategische studies, studiebezoeken en de levering van uitrusting.

## **7. CONCLUSIE**

Tijdens het functioneren van het EURES-systeem in 2000 en 2001 werd zowel op EU-niveau als in de lidstaten beduidend meer nadruk gelegd op de bijdrage die arbeidsmobiliteit en geografische mobiliteit moeten leveren aan de aanpak van knelpunten op de arbeidsmarkt en de ondersteuning van de Europese Werkgelegenheidsstrategie. In de conclusies van de voorjaarsbijeenkomsten van de Europese Raad van Lissabon en Stockholm (en nog meer in die van Barcelona van 2003) is constant benadrukt dat werknemersmobiliteit in belangrijke mate kan bijdragen aan open Europese arbeidsmarkten. De doelstelling van meer arbeidsmobiliteit en geografische mobiliteit maakt deel uit van de jaarlijkse werkgelegenheidsrichtsnoeren van de Commissie en wordt ook vermeld in de nationale actieplannen van de lidstaten. Deze doelstelling past ook in het kader van de verbintenis van de Commissie om een Europese kennisruimte en een Europese onderzoeksruimte tot stand te brengen. In deze context zal EURES een belangrijke rol blijven spelen als instrument ter bevordering van het vrije verkeer van werknemers en de verdere integratie van de Europese arbeidsmarkten.

Deze accentverschuiving in het beleid zal van belang zijn bij de planning van de volgende fase van EURES, met name bij de herziening van de rechtsgrond, de

openstelling van het systeem voor meer landen in het kader van de uitbreiding en de ontwikkeling van een "one stop"-informatiesite over mobiliteit die werkgevers en werkzoekenden een vlottere toegang moet bieden tot informatie over werknemersmobiliteit.