



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 12.07.2004
COM(2004)467 definitief

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

**Verslag over de werkzaamheden van EURES in 2002 – 2003, ingediend door de
Commissie overeenkomstig artikel 19, lid 3, van Verordening (EEG) nr. 1612/68**

"Naar één Europese arbeidsmarkt: de bijdrage van EURES"

INHOUDSOPGAVE

1.	Inleiding	3
2.	Voornaamste ontwikkelingen van het EURES-netwerk in 2002-2003.....	4
2.1.	Hervorming van de rechtsgrondslag van EURES.....	4
2.1.1.	Doelstellingen van de hervorming	4
2.1.2.	De nieuwe institutionele opzet.....	5
2.2.	Samenwerking van EURES met Zwitserland	5
3.	De doelstellingen en prioriteiten van EURES in 2002 / 2003 – voornaamste resultaten	6
3.1.	Doelstelling 1: bevordering van de politieke en operationele integratie.....	6
3.1.1.	De vollediger integratie van EURES in de openbare diensten voor arbeidsvoorziening	6
3.1.2.	Versterking van de band tussen EURES en de Europese werkgelegenheidsstrategie .	6
3.1.3.	Samenwerking met andere Europese programma's en initiatieven	7
3.1.4.	Vorbereiding van de uitbreiding	7
3.2.	Doelstelling 2: modernisering van de dienstverlening door EURES.....	7
3.2.1.	Lancering van het nieuwe Europees portaal voor beroepsmobiliteit.....	7
3.2.2.	Opleiding.....	9
3.2.3.	Het gebruik van call centers.....	9
3.3.	Doelstelling 3: verbetering en ontwikkeling van het dienstenpakket	9
3.3.1.	Promotieactiviteiten	9
3.3.2.	Samenwerking met werkgevers	10
3.3.3.	Andere promotieactiviteiten.....	10
3.3.4.	Grensoverschrijdende partnerschappen	10
3.3.4.1.	Betrokkenheid van de organisaties van de sociale partners.....	10
3.4.	Doelstelling 4: doeltreffender beheer van het netwerk	11
3.4.1.	Herdefinitie van de rol en het mandaat van de verschillende actoren in het netwerk	11
3.4.2.	Vereenvoudiging van de financiële procedures	11
3.4.3.	Evaluatie.....	12
4.	Financiering.....	12
5.	Toekomstige uitdagingen en vooruitzichten	12

1. INLEIDING

De rol van EURES (European Employment Services) bestaat erin de arbeidsmobiliteit op de Europese arbeidsmarkt te vergemakkelijken door het verlenen van diensten aan werknemers en werkgevers die gebruik willen maken van het recht op vrij verkeer van werknemers in de EU overeenkomstig Verordening 1612 van 1968.

De Europese werkgelegenheidsstrategie stelt dat actie nodig is ter bevordering van de geografische arbeidsmobiliteit om te komen tot een arbeidsmarkt in Europa die doeltreffend functioneert. De richtsnoeren voor de werkgelegenheid van juni 2003 stellen dat de transparantie van de arbeids- en opleidingsmogelijkheden op nationaal en Europees niveau moet worden bevorderd ter ondersteuning van de doeltreffende afstemming tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, en dat werkzoekenden in de gehele EU tegen 2005 in staat moeten zijn om alle via de diensten voor arbeidsvoorziening van de lidstaten bekendgemaakte vacatures te raadplegen. De verwezenlijking van deze doelstellingen moet worden gezien tegen de achtergrond van de traditioneel lage niveaus van geografische mobiliteit in de EU, met name tussen de lidstaten, maar ook binnen de lidstaten.

De inspanningen ter ondersteuning van de geografische mobiliteit moeten worden gecombineerd met maatregelen ter uitbreiding van de beroepsmobiliteit om de werknemers mogelijkheden te bieden om tussen sectoren en regio's mobiel te zijn. De Commissie heeft in haar Actieplan voor vaardigheden en mobiliteit¹ maatregelen voorgesteld om de Europese werknemers voor te bereiden op de toekomstige behoeften van de arbeidsmarkt. Haar in februari 2004 goedgekeurde mededeling over de Europese arbeidsmobiliteit² beschrijft de huidige stand van de tenuitvoerlegging van het actieplan waarin de modernisering van EURES één van de belangrijkste actiepunten is om het netwerk in staat te stellen doeltreffender steun te verlenen aan de totstandbrenging van een grotere mobiliteit van de werknemers in de EU/EER.

De modernisering van EURES via de hervorming van zijn rechtsgrondslag is de belangrijkste ontwikkeling van het netwerk in de door dit verslag bestreken periode (2002-2003). Een belangrijk deel van het verslag is bijgevolg gewijd aan de achtergrond en de doelstellingen van deze verandering.

Aangezien alle door de leden en partners uitgevoerde EURES-activiteiten op een kader van richtsnoeren zijn gebaseerd, dienen de prestaties van EURES voor de periode 2002-2003 te worden beoordeeld op grond van een vergelijking van de feitelijke resultaten met de voor deze referentieperiode vastgestelde specifieke doelstellingen en prioriteiten. Het laatste deel van het verslag is daarom gestructureerd volgens de vier doelstellingen voor de ontwikkeling van EURES in de in dit verslag bestreken periode: bevordering van de politieke en operationele integratie; modernisering van de dienstverlening door EURES; verbetering en ontwikkeling van het dienstenpakket; en doeltreffender beheer van het netwerk.

¹ COM(2002) 72.

² COM(2004) 66.

Het verslag verstrekt informatie over de resultaten en de ontwikkeling van EURES op zowel Europees als nationaal niveau. Het vult de beschrijvingen ook aan met meer kwantitatieve informatie, wanneer dergelijke gegevens beschikbaar zijn. De meeste van deze gegevens zijn afkomstig van de vragenlijsten die in december 2003 door de openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA) aan het coördinatiebureau van EURES (EURESCO) zijn toegestuurd. Extra statistisch materiaal over de arbeidsmobiliteit is te vinden in het hierboven vermelde document COM(2004)66.

2. VOORNAAMSTE ONTWIKKELINGEN VAN HET EURES-NETWERK IN 2002-2003

2.1. Hervorming van de rechtsgrondslag van EURES

EURES werd bij Beschikking 93/569 van de Commissie opgericht op grond van Verordening 1612/68 betreffende het vrije verkeer van werknemers. Het Verdrag zelf (artikel 40, ex 49) voorziet in een nauwere samenwerking tussen de nationale bestuursinstellingen op het gebied van de arbeid en de mechanismen voor de afstemming tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Uit de sinds de oprichting van EURES in 1994 opgedane ervaring was gebleken dat het tijd was voor verbeteringen in zijn institutionele opzet, met name in termen van verdeling van de verantwoordelijkheden tussen de verschillende actoren van het netwerk; duidelijker besluitvormingsprocedures; een sterkere betrokkenheid van de partners; gestroomlijnde besluitvorming; en een verbeterde capaciteit voor een soepeler aanpassing van de werking van het netwerk.

De rechtsgrondslag van EURES moest ook beter worden aangepast aan recente politieke en organisatorische ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid in Europa. In het licht van het Verdrag van Amsterdam moest aan EURES en de kwesties van de geografische mobiliteit een duidelijkere rol worden toegekend in de Europese werkgelegenheidsstrategie. EURES en de geografische mobiliteit moesten volledig in de samenwerking tussen de openbare diensten voor arbeidsvoorziening worden geïntegreerd en er moest rekening mee worden gehouden in het lopende proces van modernisering van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening. Tenslotte moest ten volle rekening worden gehouden met de prospectieve implementatie van EURES in de nieuwe lidstaten als gevolg van de uitbreiding, terwijl er tegelijkertijd voor moest worden gezorgd dat het netwerk flexibel en werkbaar bleef. De werking van EURES moest ook rekening houden met recente ontwikkelingen op het gebied van de informatie- en communicatietechnologieën (ICT).

2.1.1. Doelstellingen van de hervorming

De nieuwe beschikking van de Commissie is bedoeld om de arbeids- en geografische mobiliteit te onderbouwen in lijn met de Europese werkgelegenheidsstrategie en het actieplan voor vaardigheden en mobiliteit. Zij beoogt met name:

- EURES te consolideren en te versterken als een essentieel instrument ter verwezenlijking van de doeleinden van Verordening (EEG) nr. 1612/68, in het bijzonder voor het toezicht op de mobiliteit, de steun aan het vrije verkeer van werknemers en de integratie van de Europese arbeidsmarkten, alsook voor de verstrekking van informatie aan de burgers over de relevante wettelijke bepalingen in de EU en de EER;
- de rol van de Commissie ten aanzien van de EURES-strategiegroep op hoog niveau en de EURES-werkgroep bij te stellen en de programmeringsinstrumenten te versterken zodat de

Commissie zich kan concentreren op het geven van strategische impulsen en de algehele coördinatie, terwijl de meeste operationele beslissingen door de EURES-leden en -partners worden genomen;

- de EURES-leden en -partners meer verantwoordelijkheid te geven bij de uitvoering van de relevante bepalingen van Verordening (EEG) nr. 1612/68 door EURES in de activiteiten van de openbare diensten voor de arbeidsvoorziening te integreren;
- EURES een structuur te geven die ook met een groter aantal lidstaten na de uitbreiding van de EU in 2004 werkbaar blijft;
- EURES een flexibelere structuur te geven, die gemakkelijker aangepast kan worden aan de nieuwe technologische en andere relevante ontwikkelingen;
- betere instrumenten te ontwikkelen voor het toezicht op en de evaluatie van de activiteiten.

2.1.2. De nieuwe institutionele opzet

De nieuwe EURES-beschikking werd door de Commissie op 23 december 2002 aangenomen³. Zij stelt de algemene doelstellingen van EURES vast en beschrijft de rol en de verantwoordelijkheden van de verschillende actoren in het netwerk. De beschikking wordt gesteund door twee programmeringsinstrumenten: het EURES-handvest (goedgekeurd op 4 april 2003⁴) en de driejaarlijkse EURES-richtsnoeren (goedgekeurd door de EURES-strategiegroep op hoog niveau op 13 juni 2003).

Het handvest beschrijft de activiteiten van EURES, de operationele doelstellingen, de kwaliteitsnormen, de plichten van de leden en partners, en de gemeenschappelijke modellen voor de uitwisseling van informatie over de arbeidsmarkt en de mobiliteit tussen de leden en de partners (met name de sociale partners). De richtsnoeren beschrijven de prioriteiten van EURES en de te bereiken resultaten gedurende een periode van drie jaar en stellen de voorwaarden voor financiële steun van de EU vast. Zij stellen de EURES-leden in staat hun respectieve driejaarlijkse activiteitenplannen op te stellen, waarin zij de voornaamste transnationale, grensoverschrijdende en sectorale activiteiten aangeven die zij van plan zijn in de periode van drie jaar uit te voeren. De activiteitenplannen bevatten ook een financieel plan waarin de financiële middelen (zowel nationale als EU-financiering) worden aangegeven die voor de uitvoering van het plan noodzakelijk zijn. De activiteitenplannen en de jaarlijks ontvangen informatie over de uitvoering daarvan worden door de Commissie bekeken om ervoor te zorgen dat deze in overeenstemming zijn met de richtsnoeren en het rechtskader.

2.2. Samenwerking van EURES met Zwitserland

De bilaterale overeenkomst tussen de EU en Zwitserland over het vrije verkeer van werknemers, die op 1 juni 2002 van kracht is geworden, bepaalt dat de EU en Zwitserland ook binnen het EURES-netwerk samenwerken. Vacatures en inlichtingen over de levens- en arbeidsomstandigheden en de arbeidsmarkt in Zwitserland zijn gepubliceerd op het Europees portaal voor beroepsmobiliteit van EURES. Zwitserse partners zijn ook actief lid geworden van de grensoverschrijdende EURES-partnerschappen Bodensee, TransTiroliaGraubünden en

³ PB L 5 van 10.1.2003, blz. 16.

⁴ PB C 106 van 3.5.2003, blz. 3.

Oberrein/Rhin Supérieur. Het aantal werknemers dat de grenzen tussen Zwitserland en de EU oversteekt, is zeer groot en neemt nog steeds toe: een verdere ontwikkeling van deze EURES-samenwerking is in hun belang.

3. DE DOELSTELLINGEN EN PRIORITEITEN VAN EURES IN 2002 / 2003 – VOORNAAMSTE RESULTATEN

De doelstellingen en prioriteiten die ten grondslag lagen aan de door de leden en partners in 2002-2003 uitgevoerde EURES-activiteiten komen met enkele wijzigingen⁵ overeen met die van de voorgaande referentieperiode en omvatten: 1) bevordering van de politieke en operationele integratie; 2) modernisering van de dienstverlening door EURES; 3) verbetering en ontwikkeling van het dienstenpakket; en 4) doeltreffender beheer van het netwerk.

3.1. Doelstelling 1: bevordering van de politieke en operationele integratie

3.1.1. De vollediger integratie van EURES in de openbare diensten voor arbeidsvoorziening

Het belang dat in de EU aan de arbeidsmobiliteit wordt gehecht en de dienovereenkomstige rol van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening zijn tijdens de referentieperiode speciaal belicht, waarbij bijzondere nadruk is gelegd op de integratie van de Europese dimensie in alle klantgerichte diensten van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening en de ontwikkeling van de beroepsbekwaamheid van hun personeel op het gebied van internationale mobiliteit. De openbare diensten voor arbeidsvoorziening in EU-15 hebben circa 400 EURES-consulenten in dienst⁶ van wie de meesten meer dan de helft van hun werktijd besteden aan EURES-diensten, die ook door regulier personeel van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening worden verleend, als onderdeel van het mainstreaming-proces.

3.1.2. Versterking van de band tussen EURES en de Europese werkgelegenheidsstrategie

De Europese richtsnoeren voor de werkgelegenheid voor 2002 riepen de lidstaten op om een beleid voor de afstemming tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te ontwikkelen, knelpunten op de nieuwe Europese arbeidsmarkten aan te pakken, de (op Europees niveau met elkaar verbonden) gegevensbanken met vacatures en leermogelijkheden te verbeteren en gebruik te maken van op Europees niveau reeds beschikbare moderne informatietechnologieën en ervaringen.

In 2002 – 2003 werd de EURES-vacaturebank uitgebreid en versterkt. De door het groot publiek gebruikte internetwebsite om toegang te krijgen tot vacatures werd verbeterd en geïntegreerd in het nieuwe Europees portaal voor beroepsmobiliteit (meer in detail beschreven in punt 3.2.1). In 2003 werd het portaal voor leermogelijkheden, PLOTEUS, in EURES geïntegreerd om de wisselwerking tussen vacatures en leermogelijkheden te vergroten.

⁵ d.w.z. dat meer de nadruk wordt gelegd op de bijdrage van EURES aan de EWS, de vollediger integratie van EURES in de ODA, de evaluatie, de bevordering van EURES bij de werkgevers en de voorbereidingen voor de uitbreiding van de EU.

⁶ Naast de EURES-consulenten van de ODA zijn circa 200 EURES-consulenten, hoofdzakelijk in dienst van organisaties van de sociale partners, werkzaam in grensoverschrijdende regio's.

3.1.3. Samenwerking met andere Europese programma's en initiatieven

83 % van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening geeft te kennen dat zij hebben samengewerkt met het Leonardo da Vinci-programma inzake beroepsopleiding, bijvoorbeeld in het kader van gezamenlijke activiteiten ter bevordering van EURES/Leonardo da Vinci en de samenwerking op het gebied van de internationale bemiddeling van werklozen voor scholingsprojecten. Er heeft ook nauwere samenwerking op het gebied van onderwijs en opleiding plaatsgevonden door de integratie van informatie over leermogelijkheden (Ploteus) in het portaal voor beroepsmobiliteit (zie hierboven).

De samenwerking tussen EURES en Interreg is voortgezet, waarbij 56 % van de EURES-leden melding maakt van samenwerking met Interreg. Een aantal openbare diensten voor arbeidsvoorziening heeft ook samengewerkt met het Equal-programma inzake de integratie van mensen met een handicap (28%) en enkele openbare diensten voor arbeidsvoorziening hebben aangegeven dat zij met het Socrates-onderwijsprogramma hebben samengewerkt.

3.1.4. Voorbereiding van de uitbreiding

De werkzaamheden zijn gericht op het verlenen van bijstand aan de nieuwe lidstaten bij het opzetten van hun EURES-infrastructuur, het aanmoedigen van jumelages met openbare diensten voor arbeidsvoorziening in de bestaande lidstaten, het ondersteunen van de nieuwe lidstaten bij de ontwikkeling van hun menselijke hulpbronnen, het verstrekken van informatie aan de nieuwe lidstaten over de voorwaarden waaraan moet worden voldaan om effectief deel te nemen aan de activiteiten van het EURES-netwerk en het verstrekken van hulp bij de opstelling van de driejaarlijkse activiteitenplannen voor de jaren 2004-2007.

In alle nieuwe lidstaten zijn EURES-managers aangewezen die vanaf oktober 2002 als waarnemer hebben deelgenomen aan de EURES-werkgroep. Zij hebben ook deelgenomen aan de door EURESCO georganiseerde opleidingssessies over het beheer van het netwerk, IT-kwesties, de selectie en de opleiding van EURES-consulenten, de opstelling van de driejaarlijkse activiteitenplannen en het beheer van communautaire subsidies. In alle nieuwe lidstaten zijn ook EURES-consulenten aangewezen, van wie ongeveer zestig in december 2003 aan hun initiële opleiding zijn begonnen (voltooiing volgens plan in juni 2004).

De openbare diensten voor arbeidsvoorziening in de nieuwe lidstaten hebben steun gekregen om de technische aansluiting van hun systemen op de IT-systemen van EURES voor te bereiden. Een aantal nieuwe lidstaten heeft nationale EURES-webpagina's gecreëerd en alle nieuwe lidstaten hebben voor het Europees portaal voor beroepsmobiliteit bestemde informatie over de levens- en arbeidsomstandigheden en de arbeidsmarkt verstrekt.

Er zijn verscheidene bilaterale samenwerkingprojecten, waaronder aanwervingsprojecten, tussen openbare diensten voor arbeidsvoorziening in oude en nieuwe lidstaten uitgevoerd en er heeft ook een uitwisseling van informatie plaatsgevonden.

3.2. Doelstelling 2: modernisering van de dienstverlening door EURES

3.2.1. Lancering van het nieuwe Europees portaal voor beroepsmobiliteit

Actiepunt 23 van het actieplan van de Commissie voor vaardigheden en mobiliteit kondigde de oprichting aan van "Één site met informatie over mobiliteit" in 2003 als middel ter verbetering van de informatie en transparantie van arbeidsmogelijkheden in Europa. Dit nieuwe portaal – het "Europees portaal voor beroepsmobiliteit" (<http://europa.eu.int/eures>) – is een verdere ontwikkeling van de EURES-website en is op 19 september 2003 gelanceerd tezamen met de Voorlichtingscampagne mobiliteit, die meer in detail wordt beschreven in

punt 3.3.3. Het portaal verschaft gebruikersvriendelijke toegang tot de informatie die benodigd wordt door degenen die overwegen van baan te veranderen of op zoek zijn naar leermogelijkheden. De EURES-website was één van de meest bezochte sites van de Commissie. Het portaal is op toegangsniveau beschikbaar in alle officiële talen van de EU, met delen van de voor elk land specifieke informatie in het Engels, Frans, Duits en de nationale taal van het betrokken land.

Het nieuwe portaal maakt de toegang tot informatie gemakkelijker door de integratie van alle diensten in verband met de arbeidsmobiliteit, d.w.z. werkgelegenheidsaangelegenheden (met name vacatures, CV's), leer- en opleidingskwesties, algemene levens- en arbeidsomstandigheden, rechten als burger, enz. Het portaal voert niet alleen het besluit van de Europese Raad van Barcelona van maart 2002 uit om vóór eind 2003 één Europese website met informatie over beroepsmobiliteit op te zetten, het ondersteunt ook de doelstellingen van de richtsnoeren voor de werkgelegenheid: ontwikkeling van de capaciteit van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt op elkaar af te stemmen; preventie van tekorten aan vaardigheden en vergroting van de beroepsmobiliteit; bevordering van de geografische mobiliteit; en verbetering van de werking van de arbeidsmarkten door het verbeteren van de gegevensbanken over banen en leermogelijkheden, die op Europees niveau aan elkaar moeten worden gekoppeld.

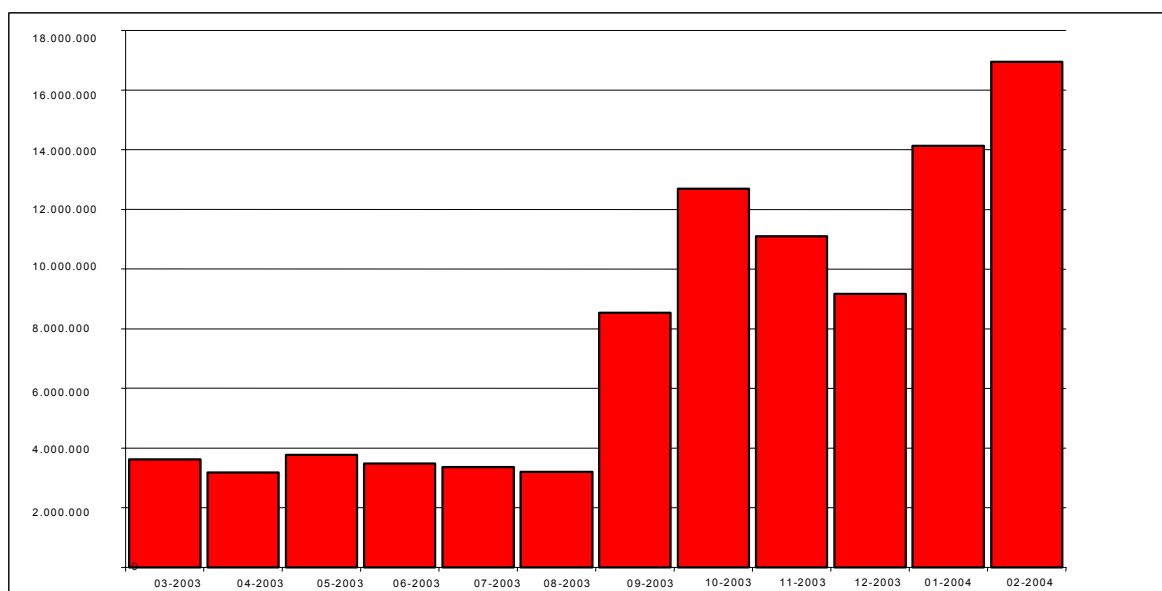
De Commissie heeft de voornaamste elementen van het nieuwe portaal als volgt gestructureerd:

- Een baan vinden – vacatures in de gehele EER via de EURES-vacaturebank en links naar andere sites, b.v. het mobiliteitsportaal voor onderzoekers⁷;
- CV-online – informatie over werkzoekenden via de CV-gegevensbank van EURES;
- Leven en werken – levens- en arbeidsomstandigheden in de EER-landen, trends op de arbeidsmarkten en overgangsregelingen voor het vrije verkeer van werknemers uit, naar en tussen de nieuwe lidstaten;
- Leren – informatie over onderwijs- en opleidingsmogelijkheden in Europa, b.v. websites van hogeronderwijsinstellingen, gegevensbanken over opleidingscursussen, scholen, enz., aangeboden door PLOTEUS, een portaal dat wordt beheerd door Directoraat-generaal Onderwijs en cultuur van de Commissie (en waarvoor de operationele financiële middelen uit de EURES-begroting worden verstrekt);

Sinds de lancering van het nieuwe portaal in september 2003 is het aantal hits per maand aanzienlijk toegenomen, zoals blijkt uit de onderstaande grafiek⁸, waarbij het aantal hits nog verder is gestegen nadat is gezorgd voor een directe link met het portaal op <http://europa.eu.int> home page, de officiële website van de Europese Unie.

⁷ http://europa.eu.int/eracareers/index_en.cfm

⁸ Vóór maart 2003 is geen kwantitatieve informatie over het aantal hits per maand op het portaal beschikbaar. Er zij op gewezen dat het aantal hits per maand niet gelijk is aan het aantal personen dat het portaal heeft bezocht, aangezien eenzelfde persoon verscheidene hits kan genereren als hij/zij in het portaal rondsurft (de hits vertegenwoordigen het totale aantal verzoeken om informatie aan de server gedurende een maand). De trend naar een groter aantal hits duidt echter op een toegenomen gebruik van het portaal.



Aantal hits per maand op het Europees portaal voor beroepsmobiliteit van maart 2003 tot februari 2004

3.2.2. Opleiding

De Commissie hecht groot belang aan de kwalificaties en de opleiding van de EURES-consulenten. Naast de deelname aan opleidingsactiviteiten op nationaal niveau en voordat zij hun functie opnemen, nemen alle EURES-consulenten deel aan een initieel opleidingsprogramma dat door EURESco wordt georganiseerd en betrekking heeft op de Europese werkgelegenheidsstrategie, het Europees sociaal beleid en de verwerving van basisvaardigheden en kennis in verband met de internationale mobiliteit.

In de periode 2002-2003 hebben 126 EURES-consulenten het initiële opleidingsprogramma voltooid. Meer gespecialiseerde kennis, zoals de verschillen in de socialezekerheidsstelsels en het belastingbeleid, wordt verstrekt tijdens geavanceerde opleidingscursussen; circa 400 EURES-consulenten hebben aan dergelijke cursussen deelgenomen.

3.2.3. Het gebruik van call centers

Alle basisinformatie van EURES moet gemakkelijk toegankelijk zijn en er moet gebruik worden gemaakt van nieuwe technologie, waaronder call centers; dertien openbare diensten voor arbeidsvoorziening hebben meegedeeld dat zij over dergelijke voorzieningen beschikken en twaalf daarvan hebben aangegeven dat zij in staat zijn basisinformatie over EURES via deze centers te verstrekken.

Een andere toegang tot EURES is de helpdesk die is opgericht om snel en precies te kunnen antwoorden op vragen van werkzoekenden, werkgevers en anderen. De helpdesk registreert en antwoordt op alle vragen die per e-mail, fax of telefoon zijn gesteld. Een in alle EER-landen toegankelijk telefoonnummer biedt kosteloos toegang tot de helpdesk, maar de meeste vragen worden per e-mail verstuurd.

3.3. Doelstelling 3: verbetering en ontwikkeling van het dienstenpakket

3.3.1. Promotieactiviteiten

Werkzoekenden en werkgevers moeten constant van informatie over de mogelijkheden op de Europese arbeidsmarkt worden voorzien. Er zijn veel promotieactiviteiten uitgevoerd via de

nationale website van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening, banenbeurzen, brochures, folders, enz. en er zijn ook EURES-advertenties in dag- en weekbladen gepubliceerd.

3.3.2. Samenwerking met werkgevers

De maandelijkse verslagen van de EURES-consulenten bevestigen dat EURES meer bekend is bij werkzoekenden dan bij werkgevers. Een werkgroep inzake de behoeften van de werkgevers is in 2002 bijeengekomen om het beleid van het netwerk ten aanzien van de werkgevers te versterken, in mei 2002 is in Spanje een seminar gehouden en de EURES-werkgroep heeft in december 2002 aanbevelingen goedgekeurd om de oprichting in de openbare diensten voor arbeidsvoorziening van een specifieke, met de dienstverlening aan werkgevers belaste eenheid te bevorderen, om ervoor te zorgen dat elke openbare dienst voor arbeidsvoorziening in zijn aanvraag om een EURES-subsidie voor 2003 actiepunten ter verbetering van de bestaande diensten voor werkgevers opneemt, om de promotieactiviteiten op te voeren en om de bestaande, op werkgevers gerichte diensten en promotieactiviteiten te evalueren.

3.3.3. Andere promotieactiviteiten

Het actieplan van de Commissie voor vaardigheden en mobiliteit kondigde aan dat in de gehele EU een voorlichtingscampagne over mobiliteit zou worden gehouden. Deze campagne werd in september 2003 gelanceerd met de slogan "Arbeidsmobiliteit – iets voor jou?". Naast de door de EURES-leden uitgevoerde promotieactiviteiten omvatte de campagne ook negen specifieke projecten, variërend van een infobus tot een fotowedstrijd, om een breed scala aan initiatieven in de gehele EU te vertegenwoordigen en om diverse doelgroepen te bereiken. De campagne werd gelanceerd tezamen met de ingebruikname van het nieuwe Europese portaal voor beroepsmobiliteit, dat regelmatig nieuws over de campagne heeft verstrekt, terwijl de campagne ook is gebruikt om de aandacht van het publiek te vestigen op het bestaan van het portaal.

3.3.4. Grensoverschrijdende partnerschappen

In het najaar 2002 werd een nieuw grensoverschrijdend partnerschap rond het meer van Konstanz opgericht (EURES Bodensee). In november 2002 sloot het Zwitserse kanton Graubünden zich aan bij het bestaande partnerschap TransTirolia.

Op grond van een haalbaarheidsstudie naar de regio "Guadiana" aan de zuidkant van de grens tussen Portugal en Spanje heeft de Commissie voorgesteld dat de regionale actoren starten met een grensoverschrijdende samenwerking via de nationale EURES-activiteitenplannen van de Spaanse en de Portugese openbare diensten voor arbeidsvoorziening.

3.3.4.1. Betrokkenheid van de organisaties van de sociale partners

De sociale partners zijn actieve leden van de grensoverschrijdende partnerschappen waarin zij regionale arbeidsmarktinitiatieven ondersteunen. Zij worden door hun Europese verenigingen vertegenwoordigd in de EURES-strategiegroep op hoog niveau en de EURES-werkgroep. De vakbonden zijn in alle grensoverschrijdende EURES-partnerschappen vertegenwoordigd (de coördinatie wordt verzorgd door de interregionale vakbondsraden en het Europese verbond van vakverenigingen) en zijn actieve promotors van de EURES-diensten via specifieke EURES-consulenten voor de vakbonden. Deze EURES-consulenten behandelen veel vragen van grensoverschrijdende werknemers, niet alleen over arbeidsmogelijkheden maar ook over levens- en arbeidsomstandigheden, en zij dragen bij tot het wegnemen van obstakels voor de

mobiliteit. De werkgeversverenigingen zijn ook actieve partners, hoewel zij niet in alle partnerschappen zijn vertegenwoordigd. Het EVV heeft ook opleidingsseminars georganiseerd om tegemoet te komen aan de behoeften van de EURES-consulenten in grensregio's en het heeft ook Europees informatiemateriaal ontwikkeld.

3.4. Doelstelling 4: doeltreffender beheer van het netwerk

3.4.1. Herdefinitie van de rol en het mandaat van de verschillende actoren in het netwerk

Eén van de belangrijkste aspecten van de hervorming van EURES was de oprichting van de strategiegroep op hoog niveau, bestaande uit de hoofden van de EURES-leden (hoofden van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening), met waarnemers die de Europese sociale partners vertegenwoordigen. De voornaamste taak van de strategiegroep bestaat erin de Commissie te adviseren over de bevordering van en het toezicht op de strategische planning en ontwikkeling. Op die manier is EURES op het hoogste niveau verankerd in de openbare diensten voor arbeidsvoorziening, die een grotere verantwoordelijkheid op zich nemen voor EURES en de integratie van de Europese arbeidsmarkten.

In juni 2003 zijn nieuwe functiebeschrijvingen voor de EURES-managers opgesteld om de openbare diensten voor arbeidsvoorziening in staat te stellen de meest geschikte positie voor de EURES-manager in hun hiërarchie vast te stellen, de aanspreekpartners van de EURES-manager op de verschillende niveaus aan te geven en de basis te vormen voor de opleiding van de EURES-managers uit de nieuwe lidstaten. In september 2003 is ook een nieuwe functiebeschrijving voor de EURES-consulenten vastgesteld.

3.4.2. Vereenvoudiging van de financiële procedures

Aangezien de uitbreiding kan leiden tot de oprichting van talrijke nieuwe grensoverschrijdende partnerschappen, zowel tussen oude en nieuwe lidstaten als tussen de nieuwe lidstaten zelf, is het nodig dat de structuur van EURES werkbaar blijft. Na de hervorming van EURES worden de jaarlijkse subsidieaanvragen van de grensoverschrijdende partnerschappen in die van de EURES-leden geïntegreerd. Het verantwoordelijke EURES-lid (de openbare dienst voor arbeidsvoorziening) dient de geplande activiteiten van het grensoverschrijdend partnerschap als onderdeel van zijn nationaal activiteitenplan bij EURESco in en geeft zo te kennen dat het de activiteiten steunt. Voor de openbare dienst voor arbeidsvoorziening houdt dit in dat hij de administratieve verantwoordelijkheid voor de grensoverschrijdende partnerschappen op zich neemt. Dit heeft tot gevolg dat de openbare dienst voor arbeidsvoorziening meer bij de ontwikkeling van de grensoverschrijdende arbeidsmarkten wordt betrokken en dat de relevante activiteiten daarop beter worden gecoördineerd. Voor EURESco houdt dit een vereenvoudiging van de financiële procedures in, aangezien het voor het grensoverschrijdende partnerschap verantwoordelijke EURES-lid de Commissie verantwoording schuldig is voor het beheer van de communautaire fondsen voor de uitvoering van de grensoverschrijdende activiteiten. Verder zijn het de EURES-leden die moeten zorgen voor passende procedures om zich van deze taken te kwijten.

De financiële procedures tussen EURESco en de EURES-leden zijn ook door een nieuw financieel vademecum gestroomlijnd om de EURES-leden bij te staan bij het goed beheer van de subsidieovereenkomst.

3.4.3. Evaluatie

De leden en partners van EURES hebben zich ertoe verbonden om alle onder hun verantwoordelijkheid vallende EURES-activiteiten te monitoren en te evalueren. De aan EURESco voor de financieringsperioden 2002 en 2003 meegedeelde doelstellingen en indicatoren waren bevredigend.

Uit de maandelijkse verslagen van de EURES-consulenten blijkt dat vooral werkzoekenden met hen contact hebben opgenomen; werkzoekenden waren goed voor gemiddeld 68% van de contacten tegenover 7,8% voor de werkgevers.

Er bestaan geen betrouwbare gegevens voor de evaluatie van het aantal internationale arbeidsbemiddelingen dat dankzij EURES met succes tot stand is gebracht. Dit is te wijten aan het toegenomen gebruik van selfservice-instrumenten (met name internet) en de trend naar particuliere arbeidsbemiddelingsdiensten in sommige lidstaten. Werkzoekenden die via EURES een baan in het buitenland vinden, zijn niet verplicht dit aan EURES te melden.

Op EU-niveau zal een externe evaluatie van EURES naar verwachting in 2004-2005 worden uitgevoerd en de resultaten daarvan zullen voor de volgende referentieperiode beschikbaar zijn.

4. FINANCIERING

De voor 2002 en 2003 beschikbare EURES-begroting bedroeg € 14,5 miljoen voor elk jaar. In 2002 en 2003 werd een maximum van € 450 000 respectievelijk € 405 000 vastgesteld voor de uitgaven voor technische bijstand en administratie. Naast deze bedragen werd aan EURES een bijdrage van de EVA (€ 307 587 in 2002 en € 312 825 in 2003) toegekend krachtens de Overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte (deelname van Noorwegen en IJsland). De feitelijke uitgaven en de verdeling van de fondsen tussen de grensoverschrijdende partnerschappen en de openbare diensten voor arbeidsvoorziening in de referentieperiode worden in de onderstaande tabel aangegeven.

Feitelijke uitgaven 2002 – 2003:

	2002	2003
Grensoverschrijdende partnerschappen	6.132.491	7.443.411
EURES nationaal	4.300.491	5.106.768
Diverse activiteiten	2.396.797	2.689.516
Totaal	12.829.979	15.239.695

In 2002 werd de beschikbare begroting voor 85% opgebruikt, hetgeen vooral te wijten was aan het feit dat minder werd besteed dan gepland in de grensoverschrijdende partnerschappen en voor diverse activiteiten. In 2003 werd de beschikbare begroting volledig opgebruikt, met name als gevolg van de toename in volume en kwaliteit van de subsidieaanvragen van de grensoverschrijdende partnerschappen.

5. TOEKOMSTIGE UITDAGINGEN EN VOORUITZICHTEN

De succesvolle integratie van de nieuwe lidstaten in het EURES-netwerk is de voornaamste uitdaging. In 2002 – 2003 is begonnen met de oprichting van een levensvatbaar EURES-

netwerk in alle nieuwe lidstaten en de komende jaren zullen gewijd zijn aan de versterking daarvan, waarbij EURES volledig in de openbare diensten voor arbeidsvoorziening zal worden geïntegreerd, meer EURES-consulenten zullen worden opgeleid en zo mogelijk grensoverschrijdende partnerschappen, zowel tussen nieuwe en oude lidstaten als tussen de nieuwe lidstaten zelf, zullen worden opgericht. Op het Europees portaal voor beroepsmobiliteit moet juiste en tijdige informatie over de overgangsregelingen voor het vrije verkeer van werknemers (aan EURESCO verstrekt door de nationale leden van EURES, waaronder maatregelen die de toegang tot de arbeidsmarkten van de EER kunnen beperken) worden geplaatst.

EURES moet een gemeenschappelijk IT-platform ontwikkelen, zodat werkzoekenden in de gehele EU/EER tegen 2005 alle vacatures (geschat op 3 miljoen) kunnen raadplegen, die via de diensten voor arbeidsvoorziening van de lidstaten worden bekendgemaakt. Er zal gebruik worden gemaakt van webservices-technologie om elke openbare dienst voor arbeidsvoorziening in staat te stellen alle banen in real time op het scherm te tonen op grond van zoekparameters in verband met land en baancategorie.