



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 16.3.2007  
COM(2007) 116 definitief

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

**Verslag van de Commissie over de Eures-activiteiten in de periode 2004-2005, ingediend  
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 2004-2005 .....	4
3.	De Eures-richtsnoeren 2004-2005 – voornaamste resultaten.....	4
4.	Financiering.....	10
5.	Toekomstige uitdagingen en vooruitzichten .....	11

## VERSLAG VAN DE COMMISSIE AAN DE RAAD EN HET EUROPEES PARLEMENT

### Verslag van de Commissie over de Eures-activiteiten in de periode 2004-2005, ingediend overeenkomstig artikel 19, lid 3, van Verordening (EEG) nr. 1612/68

#### ‘Naar één Europese arbeidsmarkt: de bijdrage van Eures’

#### (Voor de EER relevante tekst)

### 1. INLEIDING

De rol van Eures (European Employment Services) bestaat erin de mobiliteit op de Europese arbeidsmarkt te vergemakkelijken door het verlenen van diensten aan werknemers en werkgevers die gebruik willen maken van het recht van vrij verkeer van werknemers in de EU overeenkomstig Verordening 1612/68.

De Europese werkgelegenheidsstrategie stimuleert de geografische mobiliteit om de werking van de arbeidsmarkt in Europa te verbeteren. 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. In de richtsnoeren wordt met name gesteld dat werkzoekenden in de gehele EU tegen 2005 alle via de diensten voor arbeidsvoorziening van de lidstaten bekendgemaakte vacatures moeten kunnen raadplegen. In de nieuwe geïntegreerde economische en werkgelegenheidsrichtsnoeren 2005-2008 wordt mobiliteit een belangrijke factor voor het welslagen van de herziene Lissabonstrategie genoemd. De richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten van juli 2005 leggen een nog grotere nadruk op mobiliteit. Richtsnoer 20 stelt dat mobiliteit van het grootste belang is om meer mensen in staat te stellen beter werk te vinden, en roept op tot het wegnemen van ‘beletsels voor trans-Europese mobiliteit voor werknemers in het kader van de Verdragen’<sup>1</sup>. In het voorstel van de Commissie van juli 2005 voor een communautair Lissabonprogramma verbindt de Gemeenschap zich ertoe de belemmeringen voor de arbeidsmobiliteit uit de weg ruimen teneinde de geografische en beroepsmobiliteit te vergemakkelijken en de uit een pan-Europese arbeidsmarkt voortvloeiende werkgelegenheidskansen te kunnen benutten<sup>2</sup>.

De uitbreiding van het Eures-netwerk tot de tien nieuwe lidstaten is de belangrijkste ontwikkeling in het Eures-netwerk in de verslagperiode (2004-2005). Een deel van dit verslag is dan ook gewijd aan het opzetten van een Eures-structuur in deze landen. 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 2004-2005 te worden beoordeeld

---

<sup>1</sup> Beschikking van de Raad van 12 juli 2005 betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten.

<sup>2</sup> COM(2005) 330.

op grond van een vergelijking van de feitelijke resultaten met de voor de verslagperiode vastgestelde specifieke doelstellingen en prioriteiten. Daarom is dit verslag opgebouwd rond de tien Eures-prioriteiten die in de periode 2004-2005 aan de ontwikkeling van het netwerk ten grondslag hebben gelegen. Bij de opstelling van dit verslag is uitgebreid gebruik gemaakt van de bevindingen van de laatste externe evaluatie van het netwerk in 2005.

## **2. VOORNAAMSTE ONTWIKKELINGEN VAN HET EURES-NETWERK IN 2004-2005**

### **2.1. Uitbreiding**

In de tweede helft van 2002 is het coördinatiebureau van Eures (Euresco) begonnen met de voorbereiding van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA's) in de tien nieuwe lidstaten op het lidmaatschap van het Eures-netwerk. In elk land werden Eures-managers aangewezen en deze werden vanaf juli 2003 als waarnemers uitgenodigd op de vergaderingen van de Eures-werkgroep. Euresco verstreekte de ODA's duidelijke lijsten met doelstellingen voor de implementatie van Eures en belegde vergaderingen tussen de ODA's in de oude en de nieuwe lidstaten om de uitwisseling van informatie te vergemakkelijken. Euresco verleende bijstand bij de soepele uitvoering van technische werkzaamheden, d.w.z. de koppeling van de nationale vacaturebanken aan die van Eures, schoolde de Eures-managers in EU-subsidiebeheer en leidde in 2004 de eerste groepen nieuwe Eures-adviseurs op.

In aanvulling op de ondersteuning door Euresco jumeleerden alle ODA's in de nieuwe lidstaten met een ODA uit een oude lidstaat. Deze samenwerking begon op persoonlijk vlak als jumelage tussen de directeuren-generaal van de ODA's en mondde in vele gevallen uit in verschillende soorten praktische samenwerking tussen de twee organisaties (gezamenlijke organisatie van banenmarkten, opleiding van Eures-adviseurs uit de nieuwe lidstaten, enz.).

In namens Euresco uitgevoerde landenstudies waren de meeste ODA's in de nieuwe lidstaten van oordeel dat zij voldoende waren voorbereid op de toetreding tot het Eures-netwerk op 1 mei 2004. 60 % van de Eures-adviseurs in de nieuwe lidstaten achtte zich volledig voorbereid op hun taken binnen het netwerk.

Een algemene beoordeling van de eerste ervaringen met het opzetten van een Eures-structuur in de nieuwe lidstaten wijst uit dat alle tien de nieuwe leden een goede start hebben gemaakt met de implementatie van Eures. Zij beschikken allemaal over een actief voorlichtingsprogramma, gericht op de verschillende actoren en belanghebbenden van het Eures-project. De kennis en ervaring van de Eures-adviseurs wordt uitgebreid via extra scholingscursussen, studies, seminars en vergaderingen met Eures-actoren in andere landen. Werkzoekenden worden benaderd via voorlichtingsdagen, banenmarkten, counseling, bezoeken aan scholen en universiteiten, en speciale evenementen. Brochures en mededelingenborden in universiteiten en plaatselijke arbeidsbureaus completeren deze voorlichtingsactiviteiten. En in diverse verslagen wordt melding gemaakt van een goed gebruik van de media om Eures bij het publiek bekend te maken.

## **3. DE EURES-RICHTSNOEREN 2004-2005 – VOORNAAMSTE RESULTATEN**

In de Eures-richtsnoeren worden de prioriteiten vastgesteld voor de strategische ontwikkeling van het Eures-netwerk gedurende de periode 2004-2007. De prestaties van Eures in de periode 2004-2005 worden bijgevolg beoordeeld aan de hand van de tien richtsnoeren.

### **3.1. Richtsnoer 1: Intensivering van de horizontale integratie van Eures binnen de openbare diensten voor arbeidsvoorziening in het gehele EU/EER-gebied**

De horizontale integratie van Eures in de ODA's is een lopend proces dat de ODA's van oudsher op verschillende manieren aanpakken. In veel gevallen zijn er meer Eures-adviseurs en Eures-assistenten aangewezen en is het aantal uren dat deze aan Eures-aangelegenheden kunnen besteden, opgetrokken. Andere ODA's hebben de voorkeur gegeven aan scholing van lijnmanagers en ODA-personeel op het gebied van Eures-aangelegenheden teneinde al het ODA-personeel in staat te stellen cliënten basisinformatie over Eures te verstrekken. Sommige ODA's hebben een grotere plaats voor Eures ingeruimd door de Eures-adviseurs van het centrale niveau van de organisatie over te plaatsten naar regionale of lokale arbeidsbureaus en zo de afstand tot het publiek te verkleinen. Verscheidene ODA's ten slotte hebben ervoor gekozen een structuur van internationale arbeidsbureaus in het leven te roepen die zich uitsluitend bezighouden met internationale mobiliteit.

Eind 2005 naderde de gemiddelde werktijd die door Eures-adviseurs in dienst van de ODA's aan Eures werd besteed, de 71 %. Voor de Eures-adviseurs die werkzaam zijn voor de organisaties van de sociale partners of voor andere partnerorganisaties in de grensregio's was dat 61 %.

Om de drie jaar leggen alle Eures-leden aan Euresco een driejaarlijks activiteitenplan voor waarin de voornaamste Eures-activiteiten worden beschreven die in de door de Eures-richtsnoeren bestreken periode zullen worden uitgevoerd. Een grote meerderheid van de ODA's in de oude en alle ODA's in de nieuwe lidstaten hadden horizontale-integratieactiviteiten in hun activiteitenplannen opgenomen, maar de feitelijk geboekte vooruitgang verschilt van land tot land. In een in 2005 gehouden enquête gaf 48 % van de Eures-adviseurs in de oude lidstaten aan dat Eures een integrerend deel uitmaakte van de dagelijkse werkzaamheden van de plaatselijke arbeidsbureaus. In de nieuwe lidstaten lag dit percentage beduidend hoger bij 76 %. Bovendien vond in de oude lidstaten slechts 32 % van de Eures-adviseurs dat hun collega's bij de ODA goed over Eures waren geïnformeerd, terwijl dit percentage in de nieuwe lidstaten 66 % bedroeg. Hoewel enige vooruitgang is gemeld, zijn veel Eures-adviseurs in de oude lidstaten nog steeds van mening dat Eures bij de ODA's als bijzaak wordt beschouwd. De situatie is iets anders in de nieuwe lidstaten aangezien veel van deze landen nog steeds bezig zijn hun ODA-organisatie te ontwikkelen en Eures daar vaker als een integrerend deel van dit ontwikkelingsproces wordt beschouwd. Een andere belangrijke factor in de nieuwe lidstaten is dat Eures eerder als een directe oplossing voor bepaalde arbeidsmarktproblemen wordt gezien.

Ondanks enige vooruitgang met de integratie van Eures in de ODA's is het gebrek aan inzet en steun van de kant van veel lokale en regionale lijnmanagers voor het netwerk nog steeds een groot probleem, omdat zij zich hoofdzakelijk concentreren op lokale en regionale werkloosheidsdoelstellingen. Om hierin verbetering te brengen omvatte het Eures-opleidingsprogramma voor 2005 twee speciaal op lijnmanagers gerichte seminars.

### **3.2. Richtsnoer 2: Toegankelijkheid, uiterlijk in 2005, van alle vacatures aangeboden door de openbare diensten voor arbeidsvoorziening, zodat deze kunnen worden geraadpleegd door werkzoekenden in het gehele EU/EER-gebied, en feitelijk kunnen worden gebruikt bij het verbeteren van wervings- en plaatsingsactiviteiten**

Om deze doelstelling op de meest kosteneffectieve en gebruikersvriendelijke manier te verwezenlijken, werd tijdens de verslagperiode besloten om de centrale databank van Eures, waarin Eures-leden een selectie van hun nationale vacatures publiceerden, te vervangen door

een nieuw gedecentraliseerd systeem dat rechtstreeks toegang geeft tot nagenoeg alle nationale vacatures in alle deelnemende landen. Het project werd ontwikkeld met behulp van de nieuwe webdiensttechnologie, waarmee de zoekmachine van het Eures-portaal realtime elke vacaturebank van een nationale ODA kan doorzoeken aan de hand van een aantal door de gebruiker ingestelde parameters, zoals soort werk, land, duur van de arbeidsovereenkomst, onderwijsniveau, ervaring, vacaturedatum, trefwoord, en aan de hand van een classificatie van synoniemen voor banen en vaardigheden.

Op enkele uitzonderingen na hadden de Eures-leden hun nationale databanken voor eind 2005 volledig op het nieuwe platform aangesloten. Het Eures-portaal voor beroepsmobiliteit is inmiddels, met gemiddeld meer dan 500 000 bezoekers per maand in 2004-2005, een van de populairste websites van de Europese Commissie. Het nieuwe uitwisselingssysteem ging in februari 2006 officieel van start tijdens de openingsconferentie van het Europese Jaar van de mobiliteit van werknemers in Brussel.

Sindsdien zijn de resterende databanken volledig aangesloten en is het gemiddelde aantal op elk moment beschikbare vacatures gegroeid tot rond de 1 miljoen. In nauwe samenwerking met de Eures-leden is ook veel gedaan aan de verbetering van de informatie op de portaal-site. Om de interne communicatie binnen het Eures-netwerk te vergemakkelijken is het portaal aangevuld met een extranetgedeelte dat voor alle Eures-leden en –partners toegankelijk is.

Bij de verdere ontwikkeling van het Eures-portaal zal onder andere aandacht worden besteed aan de verbetering van de gebruikersinterface en een aantal nieuwe elementen, zoals gepersonaliseerde ‘Mijn Eures’-accounts, de vormgeving van de onlinenieuwsbrieven, betere links tussen de Eures-applicatie CV online en Europass, en synergieën met de vacatures die beschikbaar zijn op het Europese mobiliteitsportaal voor onderzoekers.

Statistieken over het gebruik van het Eures-portaal voor beroepsmobiliteit zijn te vinden in bijlage 1.

### **3.3. Richtsnoer 3: Wezenlijke verbetering van het aanbod van informatie over alle aspecten van de mobiliteit op de arbeidsmarkt, waaronder de rechten met betrekking tot het vrije verkeer van werknemers en het waarborgen van toezicht op hinderpalen voor de mobiliteit, zodat deze uit de weg kunnen worden geruimd**

Zowel op Europees als op nationaal niveau wordt het publiek geïnformeerd over mobiliteit op de arbeidsmarkt. Eures verstrekt informatie over de levens- en arbeidsomstandigheden, de arbeidsmarkt en de rechten in verband met het vrije verkeer van werknemers in alle lidstaten. Ter gelegenheid van de uitbreiding op 1 mei 2004 werd op de website aan dit laatste onderwerp een speciale gedetailleerde rubriek gewijd (zie ook Richtsnoer 7). Na succesvolle contacten in 2005 werd een speciaal partnerschap gesloten met de Wegwijzerdienst voor burgers<sup>3</sup> zodat Eures-gebruikers rechtstreeks toegang hebben tot deze dienst en persoonlijk advies kunnen inwinnen over kwesties als de erkenning van kwalificaties, belastingen en sociale zekerheid. Het portaal Uw Europa<sup>4</sup> is eveneens van belang voor het Eures-netwerk. De

---

<sup>3</sup> <http://ec.europa.eu/citizensrights>.

<sup>4</sup> <http://ec.europa.eu/youreurope>.

complementariteit van dit portaal en het Eures-portaal voor beroepsmobiliteit is door de Commissie erkend en de synergieën worden benut tot wederzijds voordeel van de gebruikers.

Op nationaal niveau wordt informatie over deze onderwerpen op grote schaal verspreid via de websites van de nationale ODA's, brochures en ander drukwerk, alsook via Eures-advertenties in tijdschriften en dagbladen. In hun dagelijks werk houden de ODA's en de Eures-partnerorganisaties de belemmeringen voor inkomende en uitgaande mobiliteit in het oog en nemen zij maatregelen om die waar mogelijk uit de weg te ruimen.

### **3.4. Richtsnoer 4: Beschikbaarheid van Eures-diensten voor eenieder, ongeacht het land binnen het EU/EER-gebied waar men woonachtig is; de diensten moeten door een zo breed mogelijk publiek gebruikt kunnen worden**

Dit richtsnoer is een leidend beginsel dat Eures onderscheidt van andere dienstverleners op de arbeidsmarkt. In de periode 2004-2005 hebben alle Eures-leden en –partners ervoor gezorgd dat bij hun dienstverlening het beginsel van gelijke behandeling van iedereen, ongeacht het land waar hij of zij binnen het EU/EER-gebied woonachtig is, naar behoren in acht is genomen.

### **3.5. Richtsnoer 5: Actieve benadering van werkgevers en het bieden van ondersteuning bij transnationale werving**

Nauwe contacten tussen Eures en de werkgevers zijn een belangrijk element van het netwerk en een eerste vereiste om de Eures-diensten op de behoeften van de werkgevers te kunnen toesnijden. In 2004-2005 werd door de Eures-leden en –partners een groot aantal activiteiten voor deze doelgroep uitgevoerd. Daartoe behoorden banenbeurzen, samenwerking met de kamers van koophandel en andere werkgeversorganisaties (met inbegrip van de organisaties van de sociale partners), voorlichtingsbijeenkomsten, promotiecampagnes, de verspreiding van brochures en posters, de plaatsing van stagiairs bij buitenlandse ondernemingen, samenwerking met werkgevers in universitaire kringen, de opstelling van werkgevershandleidingen voor de Europese arbeidsmarkt, bezoeken aan bedrijven, werkontbijten met werkgevers, enz.

De geloofwaardigheid van de dienstverlening door het Eures-netwerk is van fundamenteel belang voor het welslagen van het netwerk en de ODA's in Duitsland en het Verenigd Koninkrijk hebben dienstverleningsniveau-overeenkomsten geïntroduceerd wanneer zij voor een bepaalde werkgever internationale aanwervingsprojecten uitvoeren.

Om de werkgevers nog meer bij Eures te betrekken, heeft Euresco in het laatste kwartaal van 2005 besloten een ad-hocwerkgroep van Eures inzake dienstverlening aan de werkgevers nieuw leven in te blazen. De groep heeft tot taak bij te dragen aan de verdere ontwikkeling van speciaal op werkgevers gerichte diensten binnen Eures en de onderlinge samenwerking tussen Eures en werkgevers te bevorderen teneinde binnen de EU/EER tot een grotere arbeidsmobiliteit te komen.

### **3.6. Richtsnoer 6: Bijdragen aan het vaststellen van tekorten aan arbeidskrachten en knelpunten die met behulp van transnationale arbeidsmobiliteit kunnen worden verminderd, en het ontwikkelen en coördineren van corrigerende maatregelen**

De meeste ODA's hebben mechanismen ingevoerd om informatie te verzamelen over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt teneinde overschotten, tekorten en knelpunten op het

spoor te komen en daarop te anticiperen. Om de Europese arbeidsmobiliteit in te zetten als instrument om onevenwichtigheden op de arbeidsmarkten te compenseren, werken de Eures-leden met elkaar samen via bilaterale aanwervingsprojecten. In de periode 2004-2005 werd een groot aantal van deze bilaterale aanwervingsprojecten tussen Eures-leden uitgevoerd, en sinds 1 mei 2004 ook tussen nieuwe en oude lidstaten.

Zoals vermeld in het verslag van de Commissie van februari 2006 over de overgangsregelingen heeft de arbeidsmobiliteit vanuit de EU-10-landen over het algemeen positieve effecten gehad op de arbeidsmarkten van de oude lidstaten die hun arbeidsmarkten hadden opengesteld, doordat tekorten aan arbeidskrachten in bepaalde sectoren konden worden opgevangen. De bilaterale aanwervingsprojecten die via Eures worden gefinancierd, worden uitgevoerd op basis van de arbeidsmarktbehoeften en in dit verband kan worden gesteld dat zij het evenwicht op de arbeidsmarkt hebben helpen herstellen.

### **3.7. Richtsnoer 7: In het kader van de uitbreiding: zorgen voor gemakkelijk toegankelijke en actuele informatie over het vrije verkeer van werknemers tijdens de overgangsperiode zoals die geldt voor de nieuwe lidstaten**

Eures heeft actief bijgedragen aan het verstrekken van informatie in verband met de uitbreiding van 2004. Op het Eures-portaal voor beroepsmobiliteit werd een nieuwe rubriek gecreëerd over de rechten van de werknemers op vrij verkeer tijdens de overgangsregelingen. Naast algemene informatie over het recht van vrij verkeer bevat de rubriek ook landspecifieke informatie over een aantal specifieke onderwerpen, zoals toegangsvoorwaarden, arbeidsvergunningen, toegang tot informatie en aanwervingsprocedures. De rubriek is opgezet als praktische handleiding voor werkzoekenden en werkgevers die in een ander land willen gaan werken of daar personeel willen aanwerven, en de informatie wordt door de ODA's en/of bevoegde ministeries aan Euresco verstrekt. De rubriek over vrij verkeer is uniek in haar soort en een veelbezocht onderdeel van het Eures-portaal. Vaak ook wordt informatie over de overgangsregelingen door de Eures-adviseurs via counseling aan het publiek verstrekt.

### **3.8. Richtsnoer 8: Nadrukkelijke ondersteuning van de ontwikkeling van grensoverschrijdende arbeidsmarkten**

Eures speelt een belangrijke rol in grensregio's, waar Eures-adviseurs informatie en advies verstrekken aan grensarbeiders en werkgevers die personeel van over de grens willen aanwerven. De grootste concentratie grensoverschrijdende pendelstromen is te vinden in een relatief klein deel van de EER, met name tussen verschillende regio's in België, Luxemburg, Nederland, Duitsland, Frankrijk en ook Zwitserland, waarmee sinds 2002 officieel in het Eures-netwerk wordt samengewerkt. De beschikbare statistieken en ramingen over pendelstromen wijzen uit dat er sprake is van een geleidelijke toename van de stromen tussen de nieuwe en oude lidstaten, maar ook tussen de nieuwe lidstaten. Eures steunt ongeveer 20 officieel erkende grensoverschrijdende partnerschappen en verschillende andere vormen van grensoverschrijdende activiteiten die de fundamenteen kunnen leggen voor toekomstige partnerschappen. Een belangrijk element van Eures is de actieve deelname van de sociale partners in het netwerk, vooral met betrekking tot zijn grensoverschrijdende activiteiten. Vanaf 1 april 2004 is het operationele subsidiebeheer van de grensoverschrijdende partnerschappen aan de ODA's overgedragen.

In 2005 werden een aantal nieuwe grensoverschrijdende activiteiten gefinancierd in de grensregio's tussen Duitsland/Tsjechië, Duitsland/Polen, Finland/Estland en Slowakije/Tsjechië/Polen.



Het Eures-handvest stelt vier fundamentele taken voor grensoverschrijdende partnerschappen vast, namelijk: uitwisseling van informatie en advies over vacatures en sollicitaties, alsmede over de levens- en arbeidsomstandigheden; rechtstreekse en regelmatige contacten tussen Eures-adviseurs in de regio; de opstelling en bijwerking van inventarissen van beroepsopleidingsmogelijkheden in de regio; en de ontwikkeling van projecten ter verbetering van de arbeidsmarkt in de regio, ook via samenwerking met andere relevante programma's.

In 2004-2005 verstrekten de partnerschappen een groot aantal voorlichtingsproducten zoals brochures, boekjes, specifiek voorlichtingsmateriaal voor etnische minderheden, oudere werknemers, studenten en afgestudeerden, nieuwsbrieven, websites, perspakketten, krantenadvertenties, cd-roms, tv- en radio-uitzendingen, enz. (alle partnerschappen hebben hun eigen website, die dikwijls het belangrijkste middel is voor de verspreiding van hun voorlichtingsproducten). De uitwisseling van informatie tussen de Eures-adviseurs is in toenemende mate een van de vaste werkrouines in de partnerschappen geworden. De publicatie van banengidsen is verder uitgebreid, samen met de oprichting van grensoverschrijdende netwerken van opleidingverstrekkers, opleidingsdeskundigen en hrm-specialisten. Ten slotte hebben de partnerschappen de opstelling van rapporten over mobiliteitsbelemmeringen opgevoerd. Teneinde stelselmatig relevante arbeidsmarktgegevens in de grensregio te verzamelen en de transparantie op de markt te verbeteren, hebben sommige partnerschappen hun eigen systemen voor arbeidsmarktmonitoring gecreëerd. Een aantal partnerschappen werkt samen met andere relevante EU-programma's, met name met Interreg. Dit betreft voornamelijk activiteiten als banengidsen of de inventaris van beroepsopleidingsmogelijkheden.

### **3.9. Richtsnoer 9: Waarborgen van de evaluatie van de door Eures bereikte resultaten en het geregeld toezicht houden op de activiteiten van Eures**

De Eures-activiteiten en –resultaten worden zowel op nationaal als op EU-niveau regelmatig gemonitord en geëvalueerd. De dagelijkse monitoring wordt verricht door de Eures-manager in elke ODA en de coördinator van elk grensoverschrijdend partnerschap. De leden en partners brengen aan Euresco eenmaal per jaar verslag uit over de met de uitvoering van hun driejaarlijks activiteitenplan geboekte vooruitgang en over de uitvoering van hun jaarlijkse, door de Commissie gefinancierde activiteiten. Euresco ziet er ook op toe dat het functioneren en de resultaten van Eures aan een onafhankelijke evaluatie worden onderworpen, die om de drie jaar door een via een aanbesteding geselecteerde externe partij wordt uitgevoerd.

Naast de verschillende soorten verslaglegging door de leden en partners aan Euresco, brengt elke Eures-adviseur maandelijks ook rechtstreeks verslag uit over zijn contacten met het publiek. Hoewel deze cijfers uiterst voorzichtig moeten worden geïnterpreteerd, laten zij zien dat het netwerk een toenemend aantal vragen verwerkt. Volgens de maandelijkse rapporten uit 2004 bedroeg het totale aantal persoonlijke contacten van de Eures-adviseurs met het publiek 812 271. In 2005 liep dat aantal op tot 1 064 867, wat neerkomt op gemiddeld 88 739 contacten per maand. Het aantal personen dat via groepscontacten bereikt werd, nam toe van 144 615 in 2004 tot 211 724 in 2005, een stijging van bijna 50 %. 7-15 % van de dagelijkse contacten is met werkgevers en de rest (85-93 %) met werkzoekenden/werkenden.

Wat de tijdens deze contacten aangesneden onderwerpen betreft, laten de statistieken voor de bij een ODA werkzame Eures-adviseurs voor de tweede helft van 2005 de volgende verdeling zien<sup>5</sup>:

Algemene informatie over Eures	Zoeken van werk	Aanwerving	Sociale zekerheid en belastingen	Onderwijs en opleiding	Levens- en arbeidsomstandigheden	Andere algemene informatie en adviezen
16,9 %	47,1 %	17,7 %	4,7 %	1,8 %	7,2 %	4,7 %

Voor de Eures-adviseurs die in grensoverschrijdende partnerschappen werkzaam zijn, ligt de verdeling van de behandelde onderwerpen iets anders, met een groter accent op sociale zekerheid en belastingen, wat de belangrijke rol onderstreept die de grensoverschrijdende partnerschappen spelen in het verstrekken van informatie aan grensarbeiders:

Algemene informatie over Eures	Zoeken van werk	Aanwerving	Sociale zekerheid en belastingen	Onderwijs en opleiding	Levens- en arbeidsomstandigheden	Andere algemene informatie en adviezen
13,3 %	26,7 %	6,3 %	31,5 %	3,5 %	12,5 %	6,2 %

### **3.10. Richtsnoer 10: Het verschaffen van informatie en communicatie over Eures aan het publiek, de sociale partners en ander relevante actoren**

Zoals bepaald in deel 2.5 van het Eures-handvest heeft de Commissie samen met de andere Eures-leden en –partners een communicatiestrategie opgezet die de consistentie en coherentie van het netwerk tegenover de gebruikers moet waarborgen. Overeenkomstig deze algemene strategie moeten de Eures-leden hun eigen promotieplannen als onderdeel van hun nationale Eures-activiteitenplan ontwikkelen. Met het werk aan de ontwikkeling van zo'n algemene voorlichtingsstrategie voor Eures werd in februari 2005 begonnen in nauwe samenwerking met het Eures-netwerk.

De communicatiestrategie en het bijbehorende plan zullen de bekendheid van Eures bij de doelgroepen helpen vergroten in het licht van de lessen van het Europees Jaar van de mobiliteit van werknemers (2006), en werkzoekenden en werkgevers die de ODA's contacteren, zullen daardoor beter op de hoogte zijn van de door Eures geboden mogelijkheden. De strategie biedt een ideeënkader en een pakket gemeenschappelijke instrumenten die rechtstreeks door de leden van het netwerk op nationaal, regionaal en lokaal niveau kunnen worden gebruikt.

## **4. FINANCIERING**

De beschikbare Eures-begroting bedroeg 17 miljoen euro voor beide jaren. In 2004 en 2005 is voor uitgaven voor technische en administratieve bijstand een maximumbedrag van respectievelijk 450 000 en 500 000 euro vastgesteld. Naast deze bedragen werd aan Eures een

<sup>5</sup> Vóór juli 2005 brachten de Eures-adviseurs niet zo gedetailleerd verslag uit over de tijdens de contacten aan de orde gestelde punten.

bijdrage van de EVA (378 773 euro in 2004 en 362 250 euro in 2005) toegekend krachtens de Overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte (deelname van Noorwegen en IJsland). De feitelijke vastleggingen en de verdeling van de middelen over de voornaamste uitgavencategorieën voor de twee verslagjaren zijn weergegeven in onderstaande tabel.

#### Vastleggingen 2004-2005

	2004	2005
Grensoverschrijdende partnerschappen <sup>6</sup>	6 041 161	6 010 614
Eures nationaal	7 076 048	7 209 086
Diverse activiteiten	3 543 512	3 438 288
Totaal	16 660 721	16 657 988

De specifieke EU-begroting voor Eures wordt aangevuld met aanzienlijke uitgaven door de ODA's (met name voor de salarissen van de Eures-adviseurs) voor de ondersteuning en verdere uitbouw van het netwerk.

## 5. TOEKOMSTIGE UITDAGINGEN EN VOORUITZICHTEN

De succesvolle integratie in de EU-arbeidsmarkt van de landen die in 2004 tot de EU zijn toegetreden, is nog geen uitgemaakte zaak aangezien de overgangsmaatregelen die van invloed zijn op het vrije verkeer van werknemers, in sommige landen na 1 mei 2006 nog steeds van kracht zijn. Het netwerk zal werkgevers en werkzoekenden ook in de toekomst blijven informeren over de gevolgen van de overgangsmaatregelen voor het vrije verkeer van werknemers binnen de EU. Een andere belangrijke uitdaging voor de toekomst is de integratie van Roemenië en Bulgarije in het Eures-netwerk. De Eures-managers voor deze twee landen werden in 2005 aangewezen en hebben vanaf september van dat jaar de vergaderingen van de Eures-werkgroep als waarnemers bijgewoond. Personeel van de Roemeense en Bulgaarse ODA nam in het voorjaar van 2006 ook deel aan de Eures-opleiding voor nieuwe Eures-adviseurs teneinde hen in staat te stellen in de periode voorafgaande aan de toetreding binnen de ODA meer bekendheid te geven aan Eures en internationalemobiliteitskwesities. Met de komst van deze nieuwe lidstaten zal er binnen het netwerk aandachtiger op moeten worden toegezien dat bij de internationale arbeidsmobiliteit volledig de hand wordt gehouden aan de toepasselijke arbeidsnormen. Andere belangrijke beleidsdoelstellingen zijn dat er in de toekomst meer aandacht moet worden besteed aan de algemene dienstverlening door de ODA's teneinde de arbeidsmarktomstandigheden in Europa te verbeteren en de doelstellingen van de Europese werkgelegenheidsstrategie te helpen verwezenlijken, de mogelijkheden te verkennen om het Eures-portaal en –netwerk in te zetten als instrument ter ondersteuning van de legale migratie in de EU, zoals bepaald in het Beleidsplan legale migratie van december

<sup>6</sup> Een aanzienlijk deel van de grensoverschrijdende activiteiten die de fundamenteen leggen voor toekomstige grensoverschrijdende partnerschappen wordt gefinancierd via de nationale Eures-plannen.

2005<sup>7</sup>, en bij te dragen tot de tenuitvoerlegging van het Europees kwalificatiekader, dat waarschijnlijk in de tweede helft van 2007 zal worden goedgekeurd.

De organisatie van het Europees Jaar van de mobiliteit van werknemers in 2006 vormde in dit verband een uitstekende gelegenheid om het publiek te attenderen op de rol en doelstellingen van het Eures-netwerk en de zichtbaarheid daarvan bij de diverse groepen belanghebbenden te vergroten. Hiertoe werd in 2006 begonnen met een uitgebreide informatie- en communicatiestrategie, die een breed scala aan voorlichtings- en promotieactiviteiten bestrijkt.

---

<sup>7</sup> COM(2005) 669 def.

## Annex 1 to the EURES Activity Report 2004-2005

### Statistics on the use of the European Job Mobility Portal

*Table 1: Number of visits at the EURES Job Portal per month Sept. 2004 – Mar. 2006*

Month	Number of visitors
Sept. 2004	554156
Oct. 2004	539584
Nov. 2004	530349
Dec. 2004	373991
Jan. 2005	541790
Feb. 2005	515886
Mar. 2005	559829
Apr. 2005	526491
May 2005	585520
Jun.2005	495556
Jul. 2005	435349
Aug. 2005	453778
Sept. 2005	516042
Oct. 2005	517542
Nov. 2005	520468
Dec. 2005	426389
Jan. 2006	651386
Feb. 2006	890504
Mar. 2006	906351

*Graph 1: Number of visits at the EURES Job Portal per month Sept. 2004 – Mar. 2006*

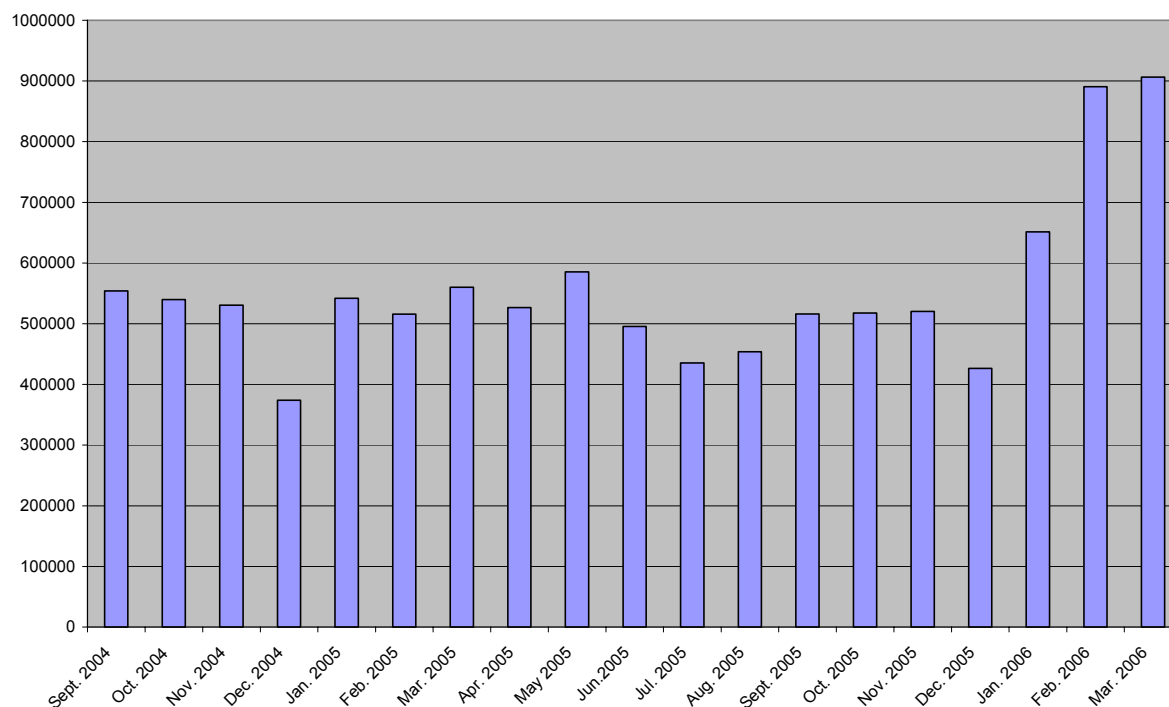


Table 2: Number of job vacancies on the EURES Job Portal Feb. 2005 – Apr. 2006

Country	16.02.2005	14.06.2005	15.02.2006	26.04.2006
Austria		16504	29 317	31 199
Belgium	20 000	22 586	26 565	31 176
Cyprus	322	728	7465	9602
Czech Rep.	17 124	15 997	20 634	50 503
Denmark	5624	7615	7979	15 448
Estonia	2597	144	546	583
Finland			78	31 253
France			1138	71 521
Germany		144 797	207 263	241 068
Greece	7731	7473	10 705	11 885
Hungary	1576	1932	5100	8916
Iceland			1049	1245
Ireland	4455	6987	9840	9556
Italy			2108	4538
Latvia			742	750
Liechtenstein			45	70
Lithuania	1606	1758	3658	6080
Luxembourg			117	279
Malta	135	164	530	566
Netherlands			30 912	37 875
Norway		6247	9813	11 428
Poland	4277	4653	4245	7142
Portugal			251	478
Slovenia	1103	1112	2355	2504
Slovakia	1840	3645	8301	9359
Spain			1979	1703
Sweden	7247	8389	11 930	12 981
Switzerland			6232	7770
United Kingdom			345 549	338 008
<b>TOTAL</b>	<b>75 637</b>	<b>250 731</b>	<b>756 446</b>	<b>955 486</b>