



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 16.3.2007
KOM(2007) 116 endelig

BERETNING FRA KOMMISSIONEN TIL RÅDET OG EUROPA-PARLAMENTET

**Beretning om Eures-aktiviteterne 2004-2005, forelagt af Kommissionen i henhold til
artikel 19, stk. 3, i forordning nr. 1612/68/EØF**

"Mod et fælles europæisk arbejdsmarked: Eures' bidrag"

INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	Indledning	3
2.	Hovedpunkter i udviklingen af Eures-nettet 2004-2005	4
3.	Eures-retningslinjerne 2004-2005 – de vigtigste resultater	4
4.	Finansiering.....	10
5.	Kommende udfordringer og fremtidsudsigter.....	11

BERETNING FRA KOMMISSIONEN TIL RÅDET OG EUROPA-PARLAMENTET

Beretning om Eures-aktiviteterne 2004-2005, forelagt af Kommissionen i henhold til artikel 19, stk. 3, i forordning nr. 1612/68/EØF

"Mod et fælles europæisk arbejdsmarked: Eures' bidrag"

(EØS-relevant tekst)

1. INDLEDNING

Eures (det europæiske arbejdsformidlingsnet) skal fremme arbejdskraftens mobilitet på det europæiske arbejdsmarked ved at betjene arbejdstagere og arbejdsgivere, der ønsker at gøre brug af arbejdskraftens frie bevægelighed i EU i overensstemmelse med forordning nr. 1612/68/EØF.

Den europæiske beskæftigelsesstrategi fremmer geografisk mobilitet som middel til at forbedre arbejdsmarkedets funktion i Europa. Ifølge retningslinjerne for beskæftigelsen fra juli 2003 bør beskæftigelses- og uddannelsesstilbuddene på nationalt plan og på EU-plan gøres mere overskuelige, så der sikres en bedre jobmatching, dvs. tilpasning mellem udbud og efterspørgsel på arbejdsmarkedet. Det præciseres i retningslinjerne, at alle ledige job, der tilbydes via medlemsstaternes arbejdsformidlinger, inden udgangen af 2005 skal tilbydes og kunne søges af ansøgere fra hele Den Europæiske Union. I de nye integrerede økonomiske og beskæftigelsesmæssige retningslinjer for 2005-2008 understreges mobilitetens betydning som et afgørende redskab til gennemførelse af den reviderede Lissabon-strategi. I retningslinjerne for medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker, som blev godkendt af Rådet i juli 2005, blev der lagt endnu mere vægt på mobilitet. I retningslinje 20 præciseres det, at mobilitet er vigtig for at sikre, at flere kan finde bedre arbejde, og der opfordres til "fjernelse af hindringerne for arbejdstageres mobilitet i hele Europa inden for rammerne af traktaterne"¹. I Kommissionens forslag til Fællesskabets Lissabon-program fra juli 2005 forpligter EU sig ligeledes til at fjerne hindringer for arbejdskraftens mobilitet for at lette den erhvervsmæssige og geografiske mobilitet og åbne op for de beskæftigelsesmuligheder, der opstår som følge af etableringen af et fælles arbejdsmarked i Europa².

Eures-nettets udvidelse til også at omfatte de ti nye medlemsstater er den vigtigste udvikling i den periode, der er omhandlet af denne beretning (2004-2005). En del af beretningen drejer sig således om udviklingen af en Eures-struktur i de pågældende lande. Da alle de Eures-aktiviteter, medlemmerne og partnerne udfører, er baseret på en ramme af vejledende principper, skal Eures' resultater i 2004-2005 vurderes på grundlag af en sammenligning af de faktiske resultater med de specifikke mål og prioriteter, der var fastsat for referenceperioden. Beretningen er derfor opdelt efter de ti Eures-prioriteter, som har været bestemmende for

¹ Rådets beslutning af 12. juli 2005 om retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker.

² KOM(2005) 330.

nettets udvikling i 2004-2005. Under udarbejdelsen af denne beretning blev der gjort udstrakt brug af resultaterne af den seneste eksterne evaluering af nettet i 2005.

2. HOVEDPUNKTER I UDVIKLINGEN AF EURES-NETTET 2004-2005

2.1. Udvidelsen

I andet halvår af 2002 begyndte Eures-Koordineringsbureauet at forberede de offentlige arbejdsformidlinger i de ti nye medlemsstater på medlemskabet af Eures-nettet. Der blev udpeget Eures-ledere i hvert land, og de blev indbudt til at deltage i Eures-arbejdsgruppens møder som observatører fra juli 2003. Eures-Koordineringsbureauet gav de offentlige arbejdsformidlinger en klar liste over mål for gennemførelsen af Eures og arrangerede møder mellem de offentlige arbejdsformidlinger i de gamle og nye medlemsstater for at lette informationsudvekslingen. Eures-Koordineringsbureauet bistod med en smidig gennemførelse af tekniske opgaver, bl.a. sammenkoblingen af databaser over ledige stillinger med Eures-databasen, uddannede Eures-lederne i forvaltning af EU-tilskud og uddannede de første grupper af Eures-arbejdsformidlere i 2004.

Foruden støtte fra Eures-Koordineringsbureauet fik alle de offentlige arbejdsformidlinger i de nye medlemsstater bistand gennem et partnerskab med et medlem fra en gammel medlemsstat. Dette samarbejde indledtes på det personlige plan som et partnerskab mellem de offentlige arbejdsformidlingers generaldirektører, og det førte i mange tilfælde til forskellige former for praktisk samarbejde mellem de to organisationer (fælles afholdelse af jobmesser, uddannelse af Eures-arbejdsformidlere fra de nye medlemsstater osv.).

I landeundersøgelser gennemført af Eures-Koordineringsbureauet var langt de fleste offentlige arbejdsformidlinger i de nye medlemsstater af den opfattelse, at de var tilstrækkelig forberedt til at indgå i Eures-nettet pr. 1. maj 2004. Blandt Eures-arbejdsformidlerne i de nye medlemsstater mente 60 %, at de var klar til at varetage deres opgaver inden for nettet.

En generel vurdering af de første erfaringer fra etableringen af en Eures-struktur i de nye medlemsstater viser, at alle ti nye medlemmer har haft en vellykket start på gennemførelsen af Eures. De har alle et aktivt informationsprogram, som er henvendt til de forskellige aktører og parter i Eures-projektet. Eures-arbejdsformidlernes viden og erfaring udvides gennem supplerende uddannelseskurser, studier, seminarer og møder med Eures-aktører i andre lande. Arbejdssøgende modtager oplysninger på informationsdage og jobmesser, ved rådgivning og besøg på skoler og universiteter og særlige begivenheder. Brochurer og opslagstavler på universiteter og i de lokale arbejdsformidlinger supplerer disse oplysningstiltag. Ifølge flere rapporter gøres der desuden dygtig brug af medierne til at gøre Eures kendt i offentligheden.

3. EURES-RETNINGSLINJERNE 2004-2005 – DE VIGTIGTE RESULTATER

I retningslinjerne for Eures fastsættes prioriteterne for den strategiske udvikling af Eures-nettet i 2004-2007. Vurderingen af Eures' resultater i 2004-2005 sker derfor på grundlag af de ti retningslinjer.

3.1. Retningslinje 1: Inddragelsen af Eures i de offentlige arbejdsformidlinger skal fremmes i hele EU/EØS-området

Integreringen af Eures i de offentlige arbejdsformidlinger er en løbende proces, som de offentlige arbejdsformidlinger traditionelt håndterer på forskellig vis. I mange tilfælde er der udnævnt flere Eures-arbejdsformidlere og Eures-assistenten, og den arbejdstid, de kan bruge

på Eures-spørgsmål, er øget. Andre offentlige arbejdsformidlinger har prioriteret uddannelsen af ledere og almindelige medarbejdere i Eures-spørgsmål, så alle arbejdsformidlingens medarbejdere er i stand til at formidle basale oplysninger om Eures til interesserede borgere. Nogle offentlige arbejdsformidlinger har tillagt Eures større betydning ved at flytte Eures-arbejdsformidlere fra det centrale organisationsplan til regionale eller lokale arbejdsformidlinger, så Eures-arbejdsformidlerne er kommet ud i forreste række. Endelig har adskillige offentlige arbejdsformidlinger valgt at etablere en struktur af internationale arbejdsformidlingskontorer, som kun beskæftiger sig med internationale mobilitetsspørgsmål.

Ved udgangen af 2005 brugte Eures-arbejdsformidlerne ved de offentlige arbejdsformidlinger i gennemsnit hen ved 71 % af arbejdstiden på Eures-arbejde. For Eures-arbejdsformidlere hos arbejdsmarkedets parter organisationer eller andre partnerorganisationer i grænseområder var tallet 61 %.

Hvert tredje år forelægger alle Eures-medlemmer Eures-Koordineringsbureauet en treårig handlingsplan, som beskriver de vigtigste Eures-aktiviteter, der skal gennemføres i den periode, Eures-retningslinjerne omfatter. Et stort flertal af de offentlige arbejdsformidlinger i de gamle medlemsstater og alle de offentlige arbejdsformidlinger i de nye har opført integreringsaktiviteter i deres handlingsplaner, men de konkrete fremskridt varierer fra land til land. En undersøgelse i 2005 viste, at 48 % af Eures-arbejdsformidlerne i de gamle medlemsstater mente, at Eures var en integreret del af de lokale arbejdsformidlingskontorers daglige arbejde. I de nye medlemsstater var tallet betydelig højere (76 %). I de gamle medlemsstater mente endvidere kun 32 % af Eures-arbejdsformidlerne, at deres kolleger i de offentlige arbejdsformidlinger var velinformeret om Eures. I de nye medlemsstater var det 66 %. Selv om der er rapporteret et vist fremskridt, mener mange Eures-arbejdsformidlere i de gamle medlemsstater stadig, at Eures betragtes som et mindre vigtigt spørgsmål i de offentlige arbejdsformidlinger. Situationen er noget anderledes i de nye medlemsstater, da mange af disse lande stadig er ved at udvikle og organisere deres offentlige arbejdsformidlinger, og Eures opfattes oftere som en integreret del af denne udviklingsproces. En anden vigtig faktor i de nye medlemsstater er, at Eures muligvis ses som en umiddelbar løsning på bestemte arbejdsmarkedsproblemer.

Trods visse fremskridt med at integrere Eures i de offentlige arbejdsformidlinger går mange lokale og regionale ansvarlige ledere stadig ikke fuldt ud ind for nettet, hovedsagelig fordi de først og fremmest fokuserer på løsningen af lokale og regionale arbejdsløshedsproblemer. For at afhjælpe dette problem blev der under Eures-uddannelsesprogrammet for 2005 afholdt to specifikke seminarer for lokale og regionale ledere.

3.2. Retningslinje 2: Senest i 2005 skal alle meddelelser om ledige stillinger fra de offentlige arbejdsformidlinger være tilgængelige for arbejdssøgende i hele EU/EØS og bidrage til en styrkelse af rekruttering og ansættelse

For at nå dette mål på den mest omkostningseffektive og brugervenlige måde blev det i referenceperioden besluttet at erstatte den centrale Eures-database, hvor Eures-medlemmerne havde meddelt udvalgte ledige stillinger i de enkelte lande, med et nyt decentralt system med direkte adgang til praktisk taget alle ledige stillinger i de deltagende lande. Projektet blev udviklet ved brug af den nye internetteknologi, som giver Eures-portalens søgemaskine mulighed for i realtid at søge efter stillinger i hver eneste nationale arbejdsformidling ud fra forskellige parametre, der vælges af brugeren, f.eks. arbejdets art, land, kontraktens varighed, uddannelsesniveau, erfaring, tidspunktet for stillingens ledighed og kodeord, og gennem anvendelse af en klassifikation af synonymer for stillinger og færdigheder.

Næsten alle Eures-medlemmer havde koblet deres nationale database på den nye platform før udgangen af 2005. Med i gennemsnit over 500 000 besøgende om måneden i 2004-2005 er Eures' europæiske portal for jobmobilitet blevet et af Kommissionens populære websteder. Det nye udvekslingssystem blev officielt taget i brug på åbningskonferencen for det europæiske år for arbejdstagernes mobilitet i Bruxelles i februar 2006.

Siden er de resterende databaser blevet fuldt tilsluttet, og det gennemsnitlige antal stillingsopslag på et hvilket som helst tidspunkt er steget til ca. 1 million. Der er også i tæt samarbejde med Eures-medlemmerne gjort meget for at forbedre kvaliteten af portalens informationer. For at lette den interne kommunikation inden for Eures-nettet er portalen blevet suppleret med en extranet-sektion, der er åben for alle Eures-medlemmer og -partnere.

Den videre udvikling af Eures-portalen vil bl.a. gå ud på at forbedre brugerfladen og en række nye funktioner som f.eks. personlige konti ("My Eures"), at udarbejde online-nyhedsbreve, at sikre tættere forbindelser mellem online-anvendelsen Eures-cv og Europass og at skabe synergier med de stillinger, der opslås på den europæiske internetportal for forskermobilitet.

Statistikker over brugen af Eures-jobmobilitetsportalen findes i bilag 1.

3.3. Retningslinje 3: Der skal ske en væsentlig forbedring af adgangen til information om alle aspekter af mobilitet på arbejdsmarkedet, herunder rettighederne i forbindelse med arbejdstagernes frie bevægelighed, og det skal sikres, at der holdes øje med hindringer for mobilitet med det formål at fjerne dem

Information af offentligheden om mobilitet på arbejdsmarkedet foregår både på europæisk og på nationalt plan. Eures formidler oplysninger om leve- og arbejdsvilkår, arbejdsmarkedet og rettighederne i forbindelse med arbejdskraftens frie bevægelighed i alle medlemsstaterne. Vedrørende sidstnævnte blev der oprettet et særligt onlineafsnit med udførlige oplysninger i forbindelse med udvidelsen den 1. maj 2004 (se også retningslinje 7). Efter lovende kontakter i 2005 blev der oprettet et særligt partnerskab med Borgernes vejviserservice³, så Eures-brugerne fik direkte adgang til denne og kunne bede om personlig rådgivning om spørgsmål som anerkendelse af kvalifikationer, beskatning og social sikring. Portalen Dit Europa⁴ er også af interesse for Eures-nettet. Kommissionen har anerkendt, at denne portal og Eures-jobmobilitetsportalen supplerer hinanden indbyrdes, og synergier udnyttes til gensidig nytte for brugerne.

På det nationale plan formidles information om disse spørgsmål til et bredt publikum gennem de nationale arbejdsformidlingers websteder, brochurer og andet trykt materiale samt gennem Eures-reklamer i magasiner og tidsskrifter. De offentlige arbejdsformidlinger og Eures-partnerorganisationerne fører i deres daglige arbejde tilsyn med eventuelle hindringer for mobiliteten til og ud af landet, og de bestræber sig på at fjerne dem, hvor det er muligt.

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

⁴ <http://ec.europa.eu/youreurope>

3.4. Retningslinje 4: Bistand fra Eures skal gives uden skelen til, hvilket EU/EØS-land den pågældende er bosat i, og om muligt være tilgængelig for så mange personer som muligt

Denne retningslinje er et vigtigt vejledende princip, som gør Eures forskellig fra andre leverandører på arbejdsmarkedet. I 2004-2005 har alle Eures-medlemmer og -partnere sikret, at princippet om ligebehandling for alle, uanset hvilket land i EU/EØS-området de bor i, er blevet overholdt korrekt.

3.5. Retningslinje 5: Det er vigtigt aktivt at søge kontakt til arbejdsgiverne og yde dem støtte til tværnational rekruttering

En tæt kontakt mellem Eures og arbejdsgiverne er en vigtig del af nettet og en forudsætning for, at de tjenester, Eures tilbyder, er tilpasset til arbejdsgivernes behov. Eures-medlemmer og -partnere gennemførte en lang række målrettede aktiviteter med henblik på denne målgruppe i 2005, bl.a. jobmesser, samarbejde med handelskamre og andre arbejdsgiverorganisationer (herunder arbejdsmarkedets parter organisationer), oplysningsmøder, reklamekampagner, uddeling af brochurer og plakater, udstationering af praktikanter i udenlandske virksomheder, samarbejde med arbejdsgivere på universiteterne, fremstilling af arbejdsgivervejledninger om det europæiske arbejdsmarked, virksomhedsbesøg, morgenmadsmøder med arbejdsgivere mv.

Troværdigheden af Eures-nettets levering af tjenester er afgørende for nettets samlede succes, og flere offentlige arbejdsformidlinger (i Tyskland og Det Forenede Kongerige) har indført aftaler om serviceniveau, når de gennemfører internationale rekrutteringsprojekter for en bestemt arbejdsgiver.

For at øge arbejdsgivernes engagement i Eures besluttede Eures-Koordineringsbureauet på ny at etablere en ad hoc-gruppe om tjenesteydelser for arbejdsgivere i sidste kvartal af 2005. Gruppens mandat er at bidrage til den videre udvikling af tjenester henvendt til arbejdsgiverne inden for Eures og at fremme gensidigt samarbejde mellem Eures og arbejdsgiverne for at udvide arbejdskraftens mobilitet i EU/EØS.

3.6. Retningslinje 6: Det er vigtigt at bidrage til at identificere mangel på arbejdskraft og flaskehalse, som kan afhjælpes gennem tværnational mobilitet, og at udvikle og koordinere korrigerende foranstaltninger

De fleste offentlige arbejdsformidlinger har etableret ordninger til at indsamle information om tendenser på arbejdsmarkedet for at bidrage til at identificere og foregribe arbejdsløshed, mangel på arbejdskraft og flaskehalse. For at anvende den europæiske arbejdskrafts mobilitet som modvægt til ubalancer på arbejdsmarkedet samarbejder Eures-medlemmerne som led i bilaterale rekrutteringsprojekter. Der blev i 2004-2005 gennemført en lang række bilaterale rekrutteringsprojekter mellem Eures-medlemmerne, herunder siden 1. maj 2004 også mellem gamle og nye medlemsstater.

Som det fastslås i Kommissionens rapport om overgangsordningerne⁵ fra februar 2006, har arbejdskraftens mobilitet i EU10-landene generelt haft en positiv effekt på arbejdsmarkedet i de gamle medlemsstater, der havde åbnet deres arbejdsmarked for arbejdskraft fra disse lande,

⁵ KOM(2006) 48.

og har afhjulpet mangelen på arbejdskraft i visse sektorer. De bilaterale rekrutteringsprojekter, der finansieres gennem Eures, gennemføres på grundlag af arbejdsmarkedets behov, og det kan i denne sammenhæng konstateres, at de har bidraget til at rette op på skævheder på arbejdsmarkedet.

3.7. Retningslinje 7: I forbindelse med udvidelsen er det vigtigt at sikre lettilgængelige og ajourførte oplysninger om arbejdstagernes frie bevægelighed i de overgangsperioder, der gælder for de nye medlemsstater

Eures bidrog aktivt til at levere information i forbindelse med udvidelsen i 2004. På Eures-jobmobilitetsportalen blev der oprettet et nyt afsnit om arbejdstagernes frie bevægelighed under overgangsordningerne. Afsnittet indeholder foruden generelle oplysninger om retten til fri bevægelighed også oplysninger om de enkelte landes særlige forhold, herunder adgangsregler, arbejdstilladelser, adgang til oplysninger og ansættelsesprocedurer. Afsnittet er opbygget som en praktisk vejledning for arbejdssøgende og arbejdsgivere, der flytter til eller rekrutterer i et nyt land, og Eures-Koordineringsbureauet får oplysningerne fra den offentlige arbejdsformidling og/eller de relevante ministerier. Afsnittet om den frie bevægelighed er enestående i sin art og har mange besøgende. Portalens oplysninger om overgangsordningerne meddeles også ofte til offentligheden af Eures-arbejdsformidlere som led i den individuelle rådgivning.

3.8. Retningslinje 8: Der skal gives betydelig støtte til udviklingen af grænseoverskridende arbejdsmarkeder

Eures spiller en vigtig rolle i grænseområder, hvor Eures-arbejdsformidlere yder information og vejledning til grænsependlere og arbejdsgivere, der ønsker at rekruttere på den anden side af grænsen. Den højeste koncentration af pendlertrafik findes i et relativt lille område i EØS, mellem forskellige regioner i Belgien, Luxembourg, Nederlandene, Tyskland, Frankrig og også Schweiz, som har deltaget i et officielt samarbejde med Eures-nettet siden 2002. De disponible statistikker og skøn over pendlertrafikken viser, at der sker en gradvis forøgelse af strømmene mellem de gamle og nye medlemsstater, men også mellem de nye medlemsstater indbyrdes. Eures støtter omkring 20 officielt anerkendte grænseoverskridende partnerskaber og forskellige andre former for grænseoverskridende aktiviteter, som kan berede vejen for fremtidige partnerskaber. En af Eures' væsentlige egenskaber er, at arbejdsmarkedets parter deltager aktivt i nettet, især i forbindelse med de grænseoverskridende aktiviteter. Siden den 1. april 2004 står de offentlige arbejdsformidlinger for de grænseoverskridende aktiviteter operationelle forvaltning af tilskud.

I 2005 blev der finansieret en række grænseoverskridende aktiviteter i grænseområderne mellem Tyskland/Tjekkiet, Tyskland/Polen, Finland/Estland, og Slovakiet/Tjekkiet/Polen.

Eures-chartret fastsætter fire grundlæggende opgaver for grænseoverskridende partnerskaber, nemlig udveksling af information og rådgivning om ledige stillinger og jobansøgninger samt om leve- og arbejdsvilkår, direkte og regelmæssig kontakt mellem Eures-arbejdsformidlere i regionen, udarbejdelse og ajourføring af oversigter over erhvervsuddannelsesmuligheder i regionen og endelig bidrag til udvikling af projekter, der skal forbedre arbejdsmarkedet i grænseområder, herunder samarbejde med andre relevante programmer.

I 2004-2005 leverede partnerskaberne et stort antal informationsprodukter, f.eks. brochurer, foldere, særligt informationsmateriale for etniske mindretal, ældre arbejdstagere, studerende og kandidater, nyhedsbreve, websteder, pressepakker, annoncer i dagblade, cd-rommer,

udsendelser i TV og radio osv. (alle partnerskaber har eget websted, som i mange tilfælde er det vigtigste redskab for udbredelsen af deres informationsprodukter). Udveksling af oplysninger mellem Eures-arbejdsformidlere er i stigende grad blevet en etableret arbejdsgang i partnerskaberne. Der er blevet udgivet jobvejledninger og etableret grænseoverskridende net af uddannelsesudbydere, uddannelseseksperter og sagkyndige i menneskelige ressourcer. Endelig har partnerskaberne sat skub i udarbejdelsen af rapporter om hindringer for mobilitet. For systematisk at indsamle relevante data om arbejdsmarkedet i grænseområder og gøre markedet mere gennemsigtigt har nogle partnerskaber etableret egne systemer for tilsyn med arbejdsmarkedet. En række partnerskaber gennemfører et samarbejde med andre relevante EU-programmer, bl.a. Interreg. Samarbejdet drejer sig hovedsagelig om aktiviteter som udarbejdelse af jobvejledninger og oversigter over erhvervsuddannelses- og efter- og videreuddannelsesmuligheder.

3.9. Retningslinje 9: Det skal sikres, at de resultater, der nås med Eures, evalueres, og at der føres regelmæssigt tilsyn med Eures-indsatsen

Eures-aktiviteterne og deres resultater overvåges og evalueres regelmæssigt, både nationalt og på EU-plan. Det daglige tilsyn varetages af Eures-lederen i den offentlige arbejdsformidling og koordinatoren for det grænseoverskridende partnerskab. Medlemmerne og partnerne meddeler én gang om året Eures-Koordineringsbureauet, hvilke fremskridt de har gjort i deres treårige handlingsplan og deres årlige aktiviteter, som finansieres af Kommissionen. Eures-Koordineringsbureauet sikrer desuden, at driften af Eures og nettets resultater underkastes en uafhængig evaluering, som foretages hvert tredje år af et eksternt firma, der udvælges efter et udbud.

Foruden de forskellige rapporter fra medlemmer og partnere til Eures-Koordineringsbureauet foretager hver Eures-arbejdsformidler også en månedlig direkte indberetning om kontakter med offentligheden. Selv om tallene skal fortolkes med stor forsigtighed, viser de, at nettet behandler et stigende antal forespørgsler. Ifølge de månedlige indberetninger i 2004 nåede Eures-arbejdsformidlernes samlede antal individuelle kontakter med offentligheden for hele året op på 812 271. I 2005 steg dette tal til 1 064 867 - svarende til et gennemsnit på 88 739 kontakter om måneden. Antallet af personer, nettet nåede ud til gennem gruppekontakter, steg fra 144 615 i 2004 til 211 724 i 2005, en stigning på næsten 50 %. Arbejdsgiverne tegner sig for 7-15 % af de daglige kontakter, mens resten (85-93 %) fordeler sig på arbejdssøgende og arbejdstagere.

Ifølge statistikkerne fra Eures-arbejdsformidlerne i offentlige arbejdsformidlinger fordeler de emner, der blev drøftet i de sidste seks måneder af 2005⁶, sig som følger:

Generelle oplysninger om Eures	Jobsøgning	Rekruttering	Social sikring og beskatning	Uddannelse	Leve- og arbejdsvilkår	Anden almen information og rådgivning
16,9 %	47,1 %	17,7 %	4,7 %	1,8 %	7,2 %	4,7 %

⁶ Før juli 2005 rapporterede Eures-arbejdsformidlere ikke så detaljeret om, hvilke emner der blev behandlet under en kontakt.

For Eures-arbejdsformidlere, der arbejder i grænseoverskridende partnerskaber, faldt fordelingen på emner noget anderledes ud, idet de fleste forespørgsler vedrørte social sikring og beskatning, hvilket understreger den betydelige rolle, grænseoverskridende partnerskaber spiller i forbindelse med formidling af information til grænsependlere:

Generelle oplysninger om Eures	Jobsøgning	Rekruttering	Social sikring og beskatning	Uddannelse	Leve- og arbejdsvilkår	Anden almen information og rådgivning
13,3 %	26,7 %	6,3 %	31,5 %	3,5 %	12,5 %	6,2 %

3.10. Retningslinje 10: Det er vigtigt at meddele offentligheden, arbejdsmarkedets parter og andre relevante aktører passende informationer om Eures

Som fastsat i punkt 2.5 i Eures-chartret skal Kommissionen sammen med de andre Eures-medlemmer og -partnere udarbejde en overordnet kommunikationsstrategi, som skal sikre, at nettet fungerer på en konsekvent og ensartet måde over for brugerne. Eures-medlemmerne skal som et led i den overordnede strategi udvikle deres egne aktiveringsplaner inden for den nationale Eures-handlingsplan. Arbejdet med at udvikle den overordnede informationsstrategi for Eures blev indledt i februar 2005 i snævert samarbejde med Eures-nettet.

Kommunikationsstrategien og handlingsplanen vil bidrage til at øge kendskabet til Eures hos de målgrupper, nettet henvender sig til, ikke mindst på grund af erfaringerne fra det europæiske år for arbejdstagernes mobilitet i 2006, og dermed også bidrage til, at jobsøgende og arbejdsgivere, der kontakter de offentlige arbejdsformidlinger, er velinformede om de muligheder, Eures tilbyder: en ramme af muligheder og et sæt fælles redskaber, som kan anvendes direkte af nettets medlemmer på nationalt, regionalt og lokalt plan.

4. FINANSIERING

Det budget, der stod til rådighed for Eures for begge år, beløb sig til 17 mio. EUR. I 2004 og 2005 blev der fastsat et loft på hhv. 450 000 EUR og 500 000 EUR for udgifter til teknisk bistand og administration. I tilgift til disse beløb blev der til Eures bevilget et bidrag fra EFTA (378 773 EUR i 2004 og 362 250 EUR i 2005) i henhold til aftalen for Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde (deltagelse af Norge og Island). De konkrete forpligtelser og fordelingen af midler på de vigtigste udgiftskategorier i de to år fremgår af tabellen nedenfor.

Budgetforpligtelser 2004-2005

	2004	2005
Grænseoverskridende partnerskaber ⁷	6 041 161	6 010 614
Eures nationalt	7 076 048	7 209 086
Forskellige aktiviteter	3 543 512	3 438 288
I alt	16 660 721	16 657 988

⁷ En væsentlig del af de grænseoverskridende aktiviteter, som bereder vejen for fremtidige grænseoverskridende partnerskaber, finansieres over de nationale Eures-handlingsplaner.

Den del af EU-budgettet, der er afsat til Eures, suppleres med betydelige midler fra de offentlige arbejdsformidlinger (især til aflønning af Eures-arbejdsformidlere) for at støtte og udvikle nettet.

5. KOMMENDE UDFORDRINGER OG FREMTIDSUDSIGTER

Den vellykkede integration på EU's arbejdsmarked af de lande, der blev medlemmer af EU i 2004, er stadig en udfordring, fordi de overgangsordninger, der påvirker arbejdstagernes frie bevægelighed, stadig er gældende i nogle lande efter den 1. maj 2006. Nettet vil fortsætte de bestræbelser, der blev påbegyndt i 2004, på at informere arbejdsgivere og jobsøgende om overgangsordningernes effekt på arbejdskraftens frie bevægelighed i EU. Integreringen af Rumænien og Bulgarien i Eures-nettet er også en vigtig udfordring i fremtiden. Der blev i 2005 udpeget Eures-ledere for disse to lande, og de har deltaget i Eures-arbejdsgruppen som observatører siden september 2005. Personale fra de rumænske og bulgarske offentlige arbejdsformidlinger deltog også i nettets uddannelse af nye Eures-arbejdsformidlere i foråret 2006 for at sikre, at de var i stand til at formidle oplysninger om Eures og internationale mobilitetsspørgsmål i de offentlige arbejdsformidlinger forud for tiltrædelsen. Efter disse nye medlemsstaters tiltrædelse skal der inden for nettet gøres mere for at sikre, at arbejdskraftens internationale mobilitet finder sted under fuld overholdelse af de gældende arbejdsstandarder. Af andre vigtige politiske mål kan nævnes, at man i fremtiden skal være mere opmærksom på de overordnede tjenester, der leveres af de offentlige arbejdsformidlinger, for at forbedre vilkårene på arbejdsmarkedet i Europa og bidrage til at nå målene i den europæiske beskæftigelsesstrategi, at udforske mulighederne for at anvende Eures-portalen og -nettet som et redskab til støtte for lovlig indvandring i EU, jf. Kommissionens politikplan for lovlig migration fra december 2005⁸, og endelig at bidrage til gennemførelsen af den europæiske referenceramme for kvalifikationer, som forventes vedtaget i andet halvår af 2007.

Det europæiske år for arbejdstagernes mobilitet i 2006 var i denne henseende en glimrende lejlighed til at henlede offentlighedens opmærksomhed på Eures-nettets rolle og mål og at øge dets synlighed blandt de forskellige grupper af berørte parter. Der blev derfor i 2006 indledt en omfattende informations- og kommunikationsstrategi, som dækker en bred vifte af oplysnings- og reklameaktiviteter.

⁸

KOM(2005) 669 endelig.

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

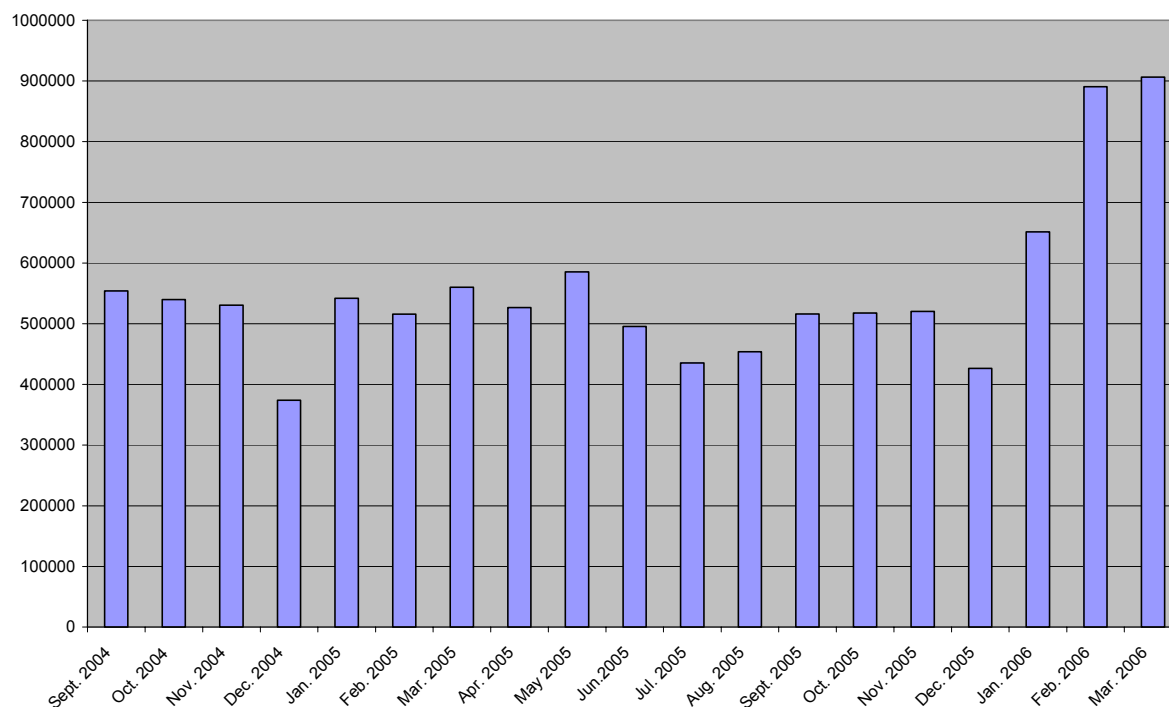


Table 2: Number of job vacancies on the EURES Job Portal Feb. 2005 – Apr. 2006

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
TOTAL	75 637	250 731	756 446	955 486