



KOMISIJA EVROPSKIH SKUPNOSTI

Bruselj, 16.3.2007
COM(2007) 116 konč.

POROČILO KOMISIJE SVETU IN EVROPSKEMU PARLAMENTU

**Poročilo Komisije o dejavnostih EURES-a za obdobje 2004–2005 v skladu s členom
19(3) Uredbe (EGS) št. 1612/68**

„K enotnemu evropskemu trgu dela: prispevek EURES-a“

KAZALO

1.	Uvod.....	3
2.	Razvoj mreže EURES v obdobju 2004–2005	4
3.	Smernice EURES-a za obdobje 2004–2005 – glavni dosežki	4
4.	Financiranje.....	10
5.	Prihodnji izzivi in obeti.....	10

POROČILO KOMISIJE SVETU IN EVROPSKEMU PARLAMENTU

Poročilo Komisije o dejavnostih EURES-a za obdobje 2004–2005 v skladu s členom 19(3) Uredbe (EGS) št. 1612/68

„K enotnemu evropskemu trgu dela: prispevek EURES-a“

(Besedilo velja za EGP)

1. UVOD

Naloga EURES-a (Evropskih služb za zaposlovanje) je omogočiti mobilnost na evropskem trgu delovne sile z zagotavljanjem storitev delavcem in delodajalcem, ki želijo izkoristiti pravico do prostega pretoka delavcev v EU skladno z Uredbo 1612/68.

Evropska strategija zaposlovanja spodbuja geografsko mobilnost za izboljšanje delovanja trga dela v Evropi. Smernice za zaposlovanje iz julija 2003 navajajo potrebo po večji preglednosti zaposlitvenih možnosti ter možnosti za usposabljanje na nacionalni in evropski ravni za učinkovito usklajenost med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela. Te smernice posebej poudarjajo, da je treba do leta 2005 iskalcem zaposlitve iz celotne EU zagotoviti dostop do informacij o vseh prostih delovnih mest, ki jih objavijo javni zavodi za zaposlovanje držav članic. Nove enotne gospodarske in zaposlitvene smernice za obdobje 2005–2008 izpostavljajo mobilnost kot ključni element za uspeh prenovljene lizbonske strategije. Smernice za politiko zaposlovanja držav članic iz julija 2005 pa dajejo mobilnosti še večji poudarek. Smernica št. 20 navaja, da je mobilnost ključni element, ki omogoča več ljudem najti boljšo zaposlitev in poziva k odstranitvi „ovir za mobilnost delavcev v Evropi v okviru pogodb.“¹ Predlog Komisije za lizbonski program Skupnosti iz julija 2005 prav tako zavezuje Skupnost k odstranitvi ovir za mobilnost delovne sile, da bi se povečala zaposlitvena in geografska mobilnost in odprle zaposlitvene možnosti, ki jih ponuja vseevropski trg dela.²

Razširitev mreže EURES na deset novih držav članic je najpomembnejši dosežek mreže v obdobju, ki ga zajema to poročilo (2004–2005). Tako je del poročila namenjen razvoju strukture EURES-a v teh državah. Ker vse dejavnosti EURES-a, ki jih izvajajo članice in partnerji, temeljijo na usmeritvenih načelih, je treba delovanje EURES-a za obdobje 2004–2005 oceniti na podlagi primerjave dejanskih rezultatov z določenimi cilji in prednostnimi nalogami, predvidenimi za to obdobje. Poročilo je zato sestavljeno glede na deset prednostnih nalog EURES-a, ki so usmerjale razvoj mreže v obdobju 2004–2005. Pri pripravi tega poročila so bili široko uporabljeni rezultati zadnjega zunanjega ocenjevanja mreže, izvedenega leta 2005.

¹ Odločba Sveta, Smernice za politiko zaposlovanja držav članic, 12. julij 2005.

² COM(2005) 330.

2. RAZVOJ MREŽE EURES V OBDOBJU 2004–2005

2.1. Širitev

V drugi polovici leta 2002 je EURES-ov urad za usklajevanje (EURESCO) pričel s pripravami za vključitev javnih zavodov za zaposlovanje (JZZ) iz desetih novih držav članic v mrežo EURES. V vsako državo so bili napoteni vodje EURES-a, ki so bili povabljeni, da od julija 2003 kot opazovalci sodelujejo v delovni skupini EURES-a. EURESCO je JZZ dostavil seznam ciljev za izvajanje programa EURES in organiziral srečanja med JZZ v starih in novih državah članicah z namenom pospeševanja izmenjave informacij. EURESCO je leta 2004 pomagal pri tekočem izvajanju tehničnih nalog, npr. pri povezovanju nacionalnih podatkovnih baz prostih delovnih mest s podatkovno bazo EURES, usposabljal je vodje EURES-a za dodeljevanje finančnih sredstev EU in izobraževal prve skupine novih svetovalcev EURES-a.

Poleg podpore EURESCO-a so vsi JZZ v novih državah članicah uživali koristi od tesnega medinstitucionalnega sodelovanja s staro državo članico. To sodelovanje se je začelo na osebni ravni kot partnersko sodelovanje generalnih direktorjev JZZ in je v mnogih primerih vodilo do različnih oblik praktičnega sodelovanja med dvema organizacijama (skupna organizacija zaposlitvenih sejmov, usposabljanje svetovalcev EURES-a iz novih držav članic itd.).

V raziskavah, izvedenih v imenu EURESCO-a, je velika večina JZZ v novih državah članicah menila, da so zadostno pripravljeni za vključitev v mrežo EURES 1. maja 2004. Prav tako je 60 % svetovalcev EURES-a v novih državah članicah izjavilo, da se čutijo popolnoma pripravljeni na naloge, ki jih čakajo z vključitvijo v mrežo.

Celovita ocena prvih izkušenj z vzpostavitvijo strukture EURES-a v novih državah članicah kaže, da je vseh deset novih članic uspešno začelo z izvajanjem EURES-a. Vse imajo aktivne programe obveščanja, namenjene različnim akterjem in zainteresiranim stranem projekta EURES. Znanje in izkušnje svetovalcev EURES-a se izpopolnjujejo in nadgrajujejo s pomočjo posebnih tečajev usposabljanja, raziskav, seminarjev in srečanj z akterji EURES-a iz drugih držav. Za iskalce zaposlitve so organizirani informativni dnevi, zaposlitveni sejmi, svetovanja, obiski šol in univerz ter posebni dogodki. Te informativne dejavnosti dopolnjujejo letaki in obvestila na univerzah in lokalnih zaposlitvenih uradih. Različna poročila navajajo koristno uporabo medijev, preko katerih se z EURES-om seznanja širša javnost.

3. SMERNICE EURES-A ZA OBDOBJE 2004–2005 – GLAVNI DOSEŽKI

Smernice EURES-a določajo prednostne naloge za strateški razvoj mreže EURES v obdobju 2004–2007. Delovanje EURES-a v obdobju 2004–2005 je tako ocenjeno na podlagi desetih smernic.

3.1. Smernica 1: Pospeševanje vključevanja EURES-a v javne zavode za zaposlovanje na celotnem ozemlju EU/EGP

Vključevanje EURES-a v JZZ je postopek v teku, s katerim se JZZ spopadajo na različne načine. V mnogih primerih je bilo imenovanih več svetovalcev in pomočnikov EURES-a, povečalo pa se je tudi število delovnih ur, ki jih slednji namenijo zadevam EURES-a. Drugi JZZ dajejo prednost usposabljanju vodij posameznih dejavnosti in rednega osebja JZZ o zadevah EURES-a, da bi tako usposobili celotno osebje JZZ za podajanje osnovnih informacij o EURES-u strankam. Nekateri JZZ pa so pomembnost EURES-a izrazili s premestitvijo svetovalcev EURES-a s centralne ravni organizacije v regionalne in lokalne zaposlitvene urade in jih tako približali uporabnikom. Posamezni JZZ pa so se odločili za oblikovanje

strukture mednarodnih zaposlitvenih uradov, v katerih se ukvarjajo izključno z zadevami mednarodne mobilnosti.

Do konca leta 2005 je bil povprečni delovni čas zaposlenih svetovalcev EURES-a, namenjen reševanju zadev EURES-a, blizu 71 %. Pri svetovalcih EURES-a, zaposlenih v socialnih ali drugih partnerskih organizacijah v čezmejnih regijah, pa je znašal 61 %.

Vsako tretje leto vse članice EURES-a predložijo EURESco-u triletni načrt dejavnosti, ki opisuje glavne načrtovane dejavnosti EURES-a za obdobje, ki ga zajemajo smernice EURES-a. Velika večina JZZ v starih državah članicah in vsi JZZ v novih državah članicah imajo integracijske dejavnosti vključene v svojih triletnih načrtih, vendar pa se dejanski napredek razlikuje od države do države. V raziskavi, izvedeni leta 2005, je 48 % svetovalcev EURES-a v starih državah članicah navedlo, da je bil EURES sestavni del dnevnega dela lokalnih zaposlitvenih uradov. V novih državah članicah je bil ta odstotek znatno višji - 76 %. Poleg tega je v starih državah članicah samo 32 % svetovalcev EURES-a menilo, da so njihovi sodelavci v JZZ dobro obveščeni o EURES-u, medtem ko je v novih državah članicah tako menilo 66 % svetovalcev. Čeprav je bil zabeležen določen napredek, pa še vedno veliko svetovalcev EURES-a v starih državah članicah meni, da je EURES v JZZ obravnavan kot postranska zadeva. V novih državah članicah je položaj nekoliko drugačen, saj se JZZ v teh državah še vedno razvijajo, zato je EURES lažje obravnavati kot sestavni del razvojnega procesa teh zavodov. Naslednji pomembni dejavnik v novih državah članicah je mišljenje, da se EURES lahko neposredno obravnava kot rešitev določenih težav na trgu dela.

Kljub določenemu napredku pri vključevanju EURES-a v JZZ pa ostaja še vedno pomemben izziv pomanjkanje zavezanosti in podpore mreži s strani številnih lokalnih in regionalnih vodij dejavnosti, predvsem zaradi njihove usmerjenosti na reševanje lokalne ali regijske brezposelnosti. Za izboljšanje tega stanja sta v program usposabljanja EURES za leto 2005 vključena dva posebna seminarja za vodje dejavnosti.

3.2. Smernica 2: Do leta 2005 omogočiti iskalcem zaposlitve dostop do informacij o vseh prostih delovnih mestih, ki jih objavijo javni zavodi za zaposlovanje, na celotnem ozemlju EU/EGP in to učinkovito uporabljati pri pospeševanju zaposlovanja in praktičnega usposabljanja

Da bi ta cilj dosegli na stroškovno učinkovit in uporabnikom prijazen način, je bilo med referenčnim obdobjem sklenjeno, da se osrednja podatkovna baza EURES-a, v katero so članice EURES-a pošiljale izbrane objave nacionalnih prostih delovnih mest, nadomesti z novim, decentraliziranim sistemom, ki bo nudil neposreden dostop do praktično vseh nacionalnih prostih delovnih mest v vseh sodelujočih državah. Projekt je bil razvit s pomočjo nove tehnologije „mrežnih storitev“, ki omogoča portalnemu iskalniku EURES učinkovito iskanje v podatkovni bazi prostih delovnih mest vsakega nacionalnega JZZ v realnem času z uporabo številnih parametrov, ki jih določi uporabnik, kot so opis delovnega mesta, država, trajanje zaposlitve, zahtevana stopnja izobrazbe, izkušnje, datum objave prostega delovnega mesta, ključne besede, ter z uporabo taksonomije sinonimov za delovna mesta in znanja.

Članice EURES-a so z redkimi izjemami uspešno prenesle nacionalne podatkovne baze na novo platformo še pred koncem leta 2005. Portal EURES za zaposlitveno mobilnost je postal v obdobju 2004–2005 s povprečno več kot 500 000 obiski mesečno ena izmed najbolj obiskanih spletnih strani Evropske komisije. Nov sistem izmenjave je bil uradno vpeljan in predstavljen na otvoritvi konference Evropskega leta mobilnosti delavcev v Bruslju februarja 2006.

Od takrat so bile v celoti priključene tudi preostale podatkovne baze in povprečno število objavljenih prostih delovnih mest je naraslo na približno 1 000 000. V tesnem sodelovanju s članicami EURES-a je bilo veliko narejenega tudi na področju izboljšanja kakovosti objavljenih informacij na portalu. Za boljšo notranjo komunikacijo v mreži EURES je bil portal nadgrajen z ektranetom, ki je dostopen vsem članicam in partnerjem EURES-a.

Nadaljnji razvoj portala EURES se bo med drugim osredotočil na izboljšanje uporabniškega vmesnika in na uvedbo številnih novosti, kot so osebni računi „Moj EURES“, oblikovanje spletnega glasila, hitrejša povezava med aplikacijo spletni življenjepis EURES in EUROPASS-om, ter na sinergije z razpoložljivimi zaposlitvami na portalu Mobilnost evropskih raziskovalcev.

Statistični podatki o uporabi portala EURES za zaposlitveno mobilnost so na voljo v Prilogi 1.

3.3. Smernica 3: Znatno izboljšanje zagotavljanja informacij o vseh vidikih mobilnosti trga delovne sile, vključno s pravicami, ki se nanašajo na prosti pretok delavcev, in zagotavljanje spremljanja ovir mobilnosti z namenom njihove odstranitve

Informiranje javnosti o mobilnosti trga delovne sile se izvaja tako na evropski kot na nacionalni ravni. EURES nudi informacije o življenjskih in delovnih pogojih, trgu delovne sile in o pravicah, ki se nanašajo na prosti pretok delavcev v vseh državah članicah. Za slednje je bil ob širitvi 1. maja 2004 izdelana posebna rubrika na spletni strani (glej tudi Smernico 7). Na podlagi uspešnih stikov leta 2005 je bilo vzpostavljeno posebno partnerstvo s Kažipotom za državljane (KD)³, kar je omogočilo uporabnikom EURES-a neposreden dostop do KD in s tem možnost osebnega svetovanja glede zadev, kot so priznavanje usposobljenosti, obdavčenje in socialna varnost. Za mrežo EURES je zanimiv tudi portal Tvoja Evropa⁴. Dopolnjevanje tega portala in portala EURES za zaposlitveno mobilnost je ugotovila tudi Komisija in te sinergije se izkoriščajo v obojestransko korist uporabnikov.

Informacije o teh zadevah se na nacionalni ravni posredujejo širši javnosti prek spletnih strani nacionalnih JZZ, letakov in drugega tiskanega gradiva, ter prek oglaševanja EURES-a v revijah in časopisih. JZZ in partnerske organizacije EURES-a preko vsakodnevnega dela spremljajo ovire notranje in zunanje mobilnosti ter v primerih, kjer je te ovire mogoče odstraniti, ustrezno ukrepajo.

3.4. Smernica 4: Storitve EURES-a je treba zagotoviti osebam ne glede na državo njihovega stalnega prebivališča v EU/EGP, na razpolago pa morajo biti najširšemu krogu ljudi

Ta smernica je pglavitno vodilno načelo, ki ločuje EURES od ostalih ponudnikov storitev na trgu delovne sile. V obdobju 2004–2005 so vse članice in partnerji EURES-a zagotovili, da so pri izvajanju svojih storitev dosledno spoštovali načelo enake obravnave vseh oseb ne glede na državo njihovega stalnega prebivališča na ozemlju EU/EGP.

3.5. Smernica 5: Aktiven pristop do delodajalcev in zagotavljanje podpore za transnacionalno zaposlovanje

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

⁴ <http://ec.europa.eu/youreurope>

Tesno sodelovanje med EURES-om in delodajalci je pomembna značilnost mreže in predpogoj za zagotovitev, da so storitve EURES-a prilagojene potrebam delodajalcev. V obdobju 2004–2005 so članice in partnerji EURES-a izvedli širok spekter dejavnosti, usmerjenih na to ciljno skupino. Dejavnosti so vključevale zaposlitvene seje, sodelovanje z gospodarskimi zbornicami in drugimi organizacijami delodajalcev (vključno z organizacijami socialnih partnerjev), informativne sestanke, promocijske kampanje, razdeljevanje letakov in plakatov, zaposlovanje pripravnikov v tujih podjetjih, sodelovanje z delodajalci v univerzitetnih okoljih, izdelava vodnikov o delodajalcih za evropski trg delovne sile, obiske podjetij, jutranja srečanja z delodajalci itd.

Verodostojnost opravljanja storitev mreže EURES je odločilnega pomena za celotni uspeh mreže, posamezni JZZ-ji (npr. v Nemčiji in Veliki Britaniji) pa so pri izvajanju mednarodnih zaposlitvenih projektov za določenega delodajalca uvedli sporazume o obsegu storitev.

Za zagotavljanje novih spodbud pri vključevanju delodajalcev v EURES se je EURESco odločil, da bo v zadnjem četrtletju leta 2005 ponovno vzpostavil začasno delovno skupino za storitve delodajalcem. Naloga skupine je nadaljnji razvoj storitev, namenjenih delodajalcem v okviru EURES-a in krepitev medsebojnega sodelovanja med EURES-om in delodajalci za doseg višjih ravni zaposlitvene mobilnosti v EU/EGP.

3.6. Smernica 6: Ugotavljanje pomanjkanja delovne sile in ozkih grl, ki se lahko zmanjšajo s transnacionalno mobilnostjo delovne sile, razvoj in usklajevanje popravilnih ukrepov

Za ugotavljanje in predvidevanje viškov, pomanjkanja in ozkih grl delovne sile je večina JZZ vzpostavila mehanizme za zbiranje informacij o gibanjih na trgu delovne sile. Da bi evropsko mobilnost delovne sile uporabile kot instrument za izravnavo neravnovesij na trgih dela, članice EURES-a medsebojno sodelujejo pri izvajanju dvostranskih zaposlitvenih projektov. V obdobju 2004–2005 so bili izvedeni številni dvostranski zaposlitveni projekti med članicami EURES-a, od 1. maja 2004 pa tudi med novimi in starimi državami članicami.

Kot je zapisano v poročilu Komisije o prehodnih dogovorih⁵ iz februarja 2006, je imela mobilnost delovne sile iz držav EU-10 pozitiven učinek na odprte trge delovne sile v starih državah članicah, saj odpravila pomanjkanje delovne sile na določenih področjih. Dvostranski projekti zaposlovanja, ki jih financira EURES, se izvajajo na podlagi potreb trga dela in v tem smislu lahko trdimo, da so prispevali k izravnavanju neravnovesij na trgu delovne sile.

3.7. Smernica 7: V okviru širitve je treba novim državam članicam zagotoviti lahko dostopne in najnovejše informacije o pravicah delavcev teh držav do prostega pretoka delovne sile v prehodnem obdobju

EURES je znatno prispeval k zagotavljanju informacij v okviru širitve leta 2004. Na portalu EURES za zaposlitveno mobilnost je bila oblikovana nova rubrika o pravicah delavcev do prostega pretoka delovne sile za čas trajanja prehodnih dogovorov. Poleg splošnih informacij o pravicah do prostega pretoka delovne sile ponuja rubrika tudi informacije po posameznih državah o pogojih pristopa, delovnih dovoljenjih, dostopu do informacij in o postopkih zaposlovanja. Rubrika je zasnovana kot praktični vodnik za iskalce zaposlitve in delodajalce, ki iščejo delo v drugih državah ali najemajo delovno silo iz drugih držav, EURESco-u pa te

⁵ COM(2006) 48.

informacije posredujejo JZZ-ji in/ali pristojna ministrstva. Rubrika za prosti pretok delovne sile je edinstven in zelo obiskan del portala EURES. Informacije o prehodnih dogovorih pa pogosto posredujejo javnosti tudi svetovalci EURES-a s svojim delom.

3.8. Smernica 8: Močna podpora razvoju čezmejnih trgov delovne sile

V čezmejnih regijah ima EURES pomembno vlogo, njegovi svetovalci pa nudijo informacije in nasvete čezmejnim delavcem in delodajalcem, ki želijo zaposliti delovno silo z druge strani meje. Največjo koncentracijo čezmejnih dnevnih pretokov delovne sile najdemo v razmeroma majhnem delu EGP, predvsem med različnimi regijami v Belgiji, Luksemburgu, na Nizozemskem, v Nemčiji, Franciji in tudi Švici, s katero poteka uradno sodelovanje v mreži EURES od leta 2002. Razpoložljivi statistični podatki in ocene dnevnega pretoka delovne sile kažejo na postopen porast pretoka med novimi in starimi državami članicami, kakor tudi med novimi državami članicami. EURES podpira približno 20 uradnih čezmejnih partnerstev, pa tudi različne druge oblike čezmejnih dejavnosti, ki lahko pripravijo podlago za prihodnja partnerstva. Bistvena značilnost mreže EURES je aktivna udeležba socialnih partnerjev, še zlasti pri čezmejnih dejavnostih. S 1. aprilom 2004 se je operativno upravljanje finančnih sredstev čezmejnih partnerstev preneslo na JZZ.

V letu 2005 je bilo financiranih veliko novih čezmejnih dejavnosti v čezmejnih regijah med Nemčijo/Češko, Nemčijo/Poljsko, Finsko/Estonijo in Slovaško/ Češko/Poljsko.

Listina EURES določa štiri osnovne naloge čezmejnih partnerstev, ki so: izmenjava informacij in nasvetov o prostih delovnih mestih in prijavah za zaposlitev ter o življenjskih in delovnih pogojih; neposredni in redni stiki med svetovalci EURES-a v regiji; načrtovanje in posodabljanje evidenc o možnostih poklicnega usposabljanja v regiji ter razvoj projektov za izboljšanje trga delovne sile v regiji, vključno s sodelovanjem pri ostalih ustreznih programih.

Partnerstva so v obdobju 2004–2005 zagotovila številne proizvode informativne narave, kot so letaki, knjižice, posebno informativno gradivo za etnične manjšine, starejše delavce, študente in diplomante, glasila, spletne strani, obvestila za novinarje, oglasi v časopisih, zgoščenke, posebne oddaje na radiu in televiziji itd. (vsa partnerstva imajo svojo spletno stran, ki jo pogosto uporabljajo za širjenje svojih informativnih proizvodov). Izmenjava informacij med svetovalci EURES-a postaja vedno bolj ustaljena delovna praksa v partnerstvih. Hkrati z ustanovitvijo čezmejnih mrež izvajalcev usposabljanj, strokovnjakov s področja usposabljanja in kadrovskih izvedencev so bili izdani tudi vodniki za zaposlitev. Nenazadnje so partnerstva spodbudila pripravo poročil o ovirah za mobilnost. Da bi sistematično zbrala koristne podatke o trgu delovne sile v čezmejni regiji in izboljšala preglednost trga, so nekatera partnerstva ustanovila lastne sisteme spremljanja trga delovne sile. Številna partnerstva sodelujejo v drugih podobnih programih EU, še zlasti v programu INTERREG. To sodelovanje vključuje predvsem dejavnosti, kot so izdajanje vodnikov za zaposlitev ali vodenje evidenc o možnostih strokovnega/poklicnega usposabljanja.

3.9. Smernica 9: Zagotovitev ocene doseženih rezultatov in redno spremljanje delovanja EURES-a

Tako na nacionalni ravni kot na ravni EU se dejavnosti in rezultati EURES-a redno spremljajo in ocenjujejo. Dnevno spremljanje izvajata vodja programa EURES v vsakem JZZ in koordinator posameznega čezmejnega partnerstva. Enkrat letno članice in partnerji poročajo EURESco-u o doseženem napredku pri izvajanju njihovega triletnega načrta dejavnosti in o izvrševanju tistih letnih aktivnosti, ki jih financira Komisija. Prav tako pa EURESco zagotovi,

da delovanje in rezultate EURES-a vsake tri leta oceni neodvisni zunanji ocenjevalec, ki je bil izbran v postopku javnega razpisa.

Poleg teh različnih načinov poročanja članic in partnerjev EURES-u vsak svetovalec EURES-a enkrat mesečno in neposredno poroča tudi o svojih stikih s strankami. Čeprav zahteva razlaga teh podatkov veliko previdnost, pa je iz njih razvidna rast povpraševanj, ki jih je obravnavala mreža. Glede na mesečna poročila iz leta 2004 je bilo skupno število posameznih stikov svetovalcev EURES-a s strankami 812 271. V letu 2005 je to število naraslo na 1 064 867, kar je v povprečju 88 739 stikov mesečno. Število posameznikov, s katerimi so svetovalci navezali stike prek skupinskih stikov, je naraslo s 144 615 oseb v letu 2004 na 211 724 oseb v letu 2005, kar predstavlja skoraj 50 % povečanje. Približno 7–15 % dnevnih stikov predstavljajo stiki z delodajalci, preostali velik del (85–93 %) pa odpade na iskalce zaposlitve/delavce.

Glede na obravnavane teme pri teh stikih kaže statistika svetovalcev EURES-a, ki so v zadnjih šestih mesecih leta 2005 delali v JZZ, naslednjo razdelitev: ⁶

Splošne informacije o EURES-u	Iskanje zaposlitve	Zaposlovanje	Socialna varnost in obdavčitev	Izobraževanje in usposabljanje	Življenjski in delovni pogoji	Ostale splošne informacije in nasveti
16,9 %	47,1 %	17,7 %	4,7 %	1,8 %	7,2 %	4,7 %

Pri svetovalcih EURES-a, ki so delali v čezmejnih partnerstvih, je razporeditev tem nekoliko drugačna, z večjim poudarkom na vprašanjih o socialni varnosti in obdavčitvi in na pomembni vlogi, ki jo imajo čezmejna partnerstva pri zagotavljanju informacij čezmejnemu delavcem:

Splošne informacije o EURES-u	Iskanje zaposlitve	Zaposlovanje	Socialna varnost in obdavčitev	Izobraževanje in usposabljanje	Življenjski in delovni pogoji	Ostale splošne informacije in nasveti
13,3 %	26,7 %	6,3 %	31,5 %	3,5 %	12,5 %	6,2 %

3.10. Smernica 10: Posredovanje ustreznih informacij in obvestil o EURES-u javnosti, socialnim partnerjem in drugim ustreznim akterjem

Kot je določeno v oddelku 2.5 Listine EURES, je Komisija skupaj z ostalimi članicami in partnerji EURES-a zadolžena za celotno strategijo komuniciranja, ki je zasnovana tako, da zagotavlja doslednost in povezanost mreže z njenimi uporabniki. Članice EURES-a v skladu s takšno celotno strategijo razvijejo lastne načrte promocije v okviru svojih nacionalnih načrtov dejavnosti EURES-a. Februarja 2005 se je v tesnem sodelovanju z mrežo EURES začel razvoj takšne celotne strategije informiranja.

Strategija in načrt komuniciranja bosta pripomogla k večji ozaveščenosti o EURES-u med ciljno publiko z vidika spoznanj Evropskega leta mobilnosti delavcev 2006, prav tako pa bosta povečala možnosti, da iskalci zaposlitve in delodajalci, ki navežejo stik z javnimi zavodi

⁶ Pred julijem 2005 svetovalec EURES-a ni tako podrobno poročal o temah, obravnavanih pri stikih s strankami.

za zaposlovanje, dobijo celovite informacije o možnostih, ki jih ponuja EURES. Taka strategija zagotavlja okvir idej in vzpostavlja skupna orodja za njeno neposredno uporabo s strani članic mreže na nacionalni, regionalni in lokalni ravni.

4. FINANCIRANJE

Razpoložljiva proračunska sredstva EURES-a za obe leti so znašala 17 milijonov EUR. Za stroške tehnične podpore in upravljanja sta bili v letih 2004 in 2005 določeni zgornji meji izdatkov v višini 450 000 EUR oziroma 500 000 EUR. Poleg teh zneskov je EFTA dodelila EURES-u prispevek (378 773 EUR leta 2004 in 362 250 EUR leta 2005) v skladu s pogoji sporazuma o Evropskem gospodarskem prostoru (udeležba Norveške in Islandije). V spodnji tabeli so prikazane dejanske obveznosti in razdelitev sredstev glede na glavne vrste izdatkov za dve leti.

Proračunske obveznosti 2004–2005

	2004	2005
Čezmejna partnerstva ⁷	6 041 161	6 010 614
Nacionalni EURES	7 076 048	7 209 086
Različne dejavnosti	3 543 512	3 438 288
Skupaj	16 660 721	16 657 988

Posebna proračunska sredstva EU, namenjena EURES-u, so dodatno obremenjena z velikimi izdatki JZZ (zlasti za plače svetovalcev EURES-a) za krepitev in razvoj mreže.

5. PRIHODNI IZZIVI IN OBETI

Uspešna vključitev na trg delovne sile EU držav, ki so pristopile k EU leta 2004, še vedno predstavlja izziv, saj so prehodni ukrepi glede prostega pretoka delavcev v nekaterih državah še vedno v veljavi tudi po 1. maju 2006. Mreža bo nadaljevala s prizadevanji, začeti leta 2004, za ustrezno informiranje delodajalcev in iskalcev zaposlitve o učinkih prehodnih ukrepov na prosti pretok delavcev v EU. Naslednji pomemben izziv za prihodnost predstavlja vključitev Romunije in Bolgarije v mrežo EURES. Vodje EURES-a za ti dve državi so bili imenovani leta 2005 in so se od septembra istega leta udeleževali sestankov delovne skupine EURES-a kot opazovalci. Spomladi leta 2006 so bili v usposabljanje EURES-a za nove svetovalce EURES-a vključeni člani osebja romunskih in bolgarskih JZZ, da bi jih tako usposobili za krovno osebje EURES-a in zadeve, povezane z mednarodno mobilnostjo, v okviru JZZ v predpristopnem obdobju. S prihodom teh dveh novih držav članic je treba znotraj mreže posvetiti večjo pozornost izvajanju mednarodne mobilnosti delavcev ob polnem spoštovanju veljavnih delovnih standardov. Drugi pomembni politični cilji za prihodnost bodo namenjanje večje pozornosti celotnim storitvam JZZ za izboljšanje pogojev na trgu dela v

⁷ Velik delež čezmejnih dejavnosti, ki predstavljajo osnovo za bodoča čezmejna partnerstva, se financira prek nacionalnih načrtov EURES.

Evropi in prispevanje k doseganju ciljev evropske strategije zaposlovanja; raziskovanje možnosti za uporabo portala in mreže EURES kot orodja za podporo zakoniti migraciji v EU, predvideni v političnem načrtu o zakoniti migraciji iz decembra 2005⁸; in prispevanje k izvajanju Evropskega okvira kvalifikacij, ki naj bi bil sprejet v drugi polovici leta 2007.

Organizacija Evropskega leta mobilnosti delavcev leta 2006 je s tega vidika predstavljala odlično priložnost za pritegnitev pozornosti javnosti na vlogo in cilje mreže EURES in za povečanje njene opaznosti med različnimi skupinami zainteresiranih strani. V ta namen se je leta 2006 začela izvajati celovita strategija informiranja in komuniciranja, ki vključuje širok spekter informacij in promocijskih dejavnosti.

⁸

COM(2005) 669 konč.

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

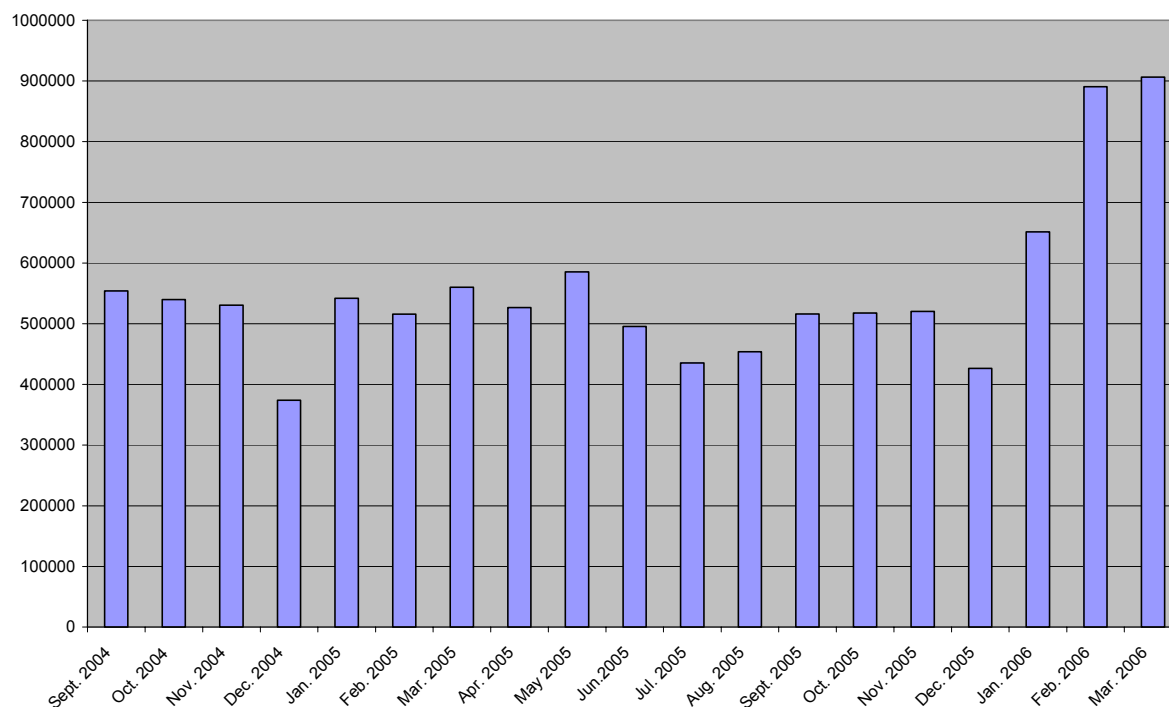


Table 2: Number of job vacancies on the EURES Job Portal Feb. 2005 – Apr. 2006

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