

DA

DA

DA



EUROPA-KOMMISSIONEN

Bruxelles, den 13.12.2010
KOM(2010) 731 endelig

**BERETNING FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET
OG DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG**

**Beretning om Eures-aktiviteterne 2006-2008, forelagt af Kommissionen, jf. artikel 19,
stk. 3, i forordning nr. 1612/68/EØF**

"Mod et fælles europæisk arbejdsmarked: Eures' bidrag"

**BERETNING FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET
OG DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG**

**Beretning om Eures-aktiviteterne 2006-2008, forelagt af Kommissionen, jf. artikel 19,
stk. 3, i forordning nr. 1612/68/EØF**

"Mod et fælles europæisk arbejdsmarked: Eures' bidrag"

(EØS-relevant tekst)

INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	Indledning	3
2.	Eures' strategiske mål	3
2.1.	Eures-aktiviteternes resultater	3
2.2.	Virkningerne af Eures' aktiviteter	4
3.	Gennemførelsesmekanismer for Eures-tjenesterne	5
3.1.	Eures støtter en grundlæggende rettighed med utilstrækkelige finansielle ressourcer	5
3.2.	Eures bygger på et stærkt menneskeligt netværk	6
3.3.	Uddannelse af Eures-personalet er af afgørende betydning, hvis man vil sikre et professionelt netværk	7
3.4.	Mod en integration af Eures i de offentlige jobcentre	7
3.5.	Grænseoverskridende Eures-partnerskaber	7
4.	Eures' serviceydelser	8
4.1.	Eures som en mekanisme for jobmatching	9
5.	Udfordringer fremover og fremtidsperspektiver	10

1. INDLEDNING

Eures (Det Europæiske Arbejdsformidlingsnet) er et etableret europæisk netværk, som skal fremme arbejdstagernes mobilitet. Netværket omfatter Europa-Kommissionen og de offentlige jobcentre i Det Europæiske Økonomiske Områdes medlemsstater¹ plus Schweiz samt organisationerne på arbejdsmarkedet. Alle borgere i de lande, der er dækket af netværket, har i ca. 15 år kunnet bruge netværkets tjenester. I dette tidsrum har Eures fremmet den geografiske arbejdsmobilitet ved at afhjælpe problemet med opsplittningen af oplysninger om arbejdsmuligheder, ledige stillinger, leve- og arbejdsvilkår samt uddannelsesmuligheder.

Fri bevægelighed ses ofte som en af de vigtigste – men mindst brugte – af de fire grundlæggende friheder, som siden 1957 har været sikret i EU-lovgivningen. Lissabonstrategien og den europæiske beskæftigelsesstrategi, der indførte beskæftigelse som et spørgsmål af fælles interesse, kræver både en fjernelse af hindringer for mobilitet og en stigende arbejdskraftmobilitet i EU. EU's fælles principper for flexicurity giver en overordnet ramme for de nuværende og kommende beskæftigelses- og mobilitetsstrategier med særligt fokus på at gøre overgangsperioden mellem beskæftigelsesforhold lettere. Jf. meddelelsen "Nye kvalifikationer til nye job"² skal man sikre fremme af mobilitet og en bedre overensstemmelse mellem arbejdstagernes kvalifikationer og jobmulighederne ved at fjerne hindringer for arbejdstagernes fri bevægelighed i EU og gennem mere gennemskuelige oplysninger om arbejdsmarkedstendenser og kvalifikationskrav. I meddelelsen om afhjælpning af arbejdskraftmanglen gennem indvandring til EU-medlemsstaterne, som Kommissionen vil fremlægge i 2011, vil man se på, om indvandring fra lande uden for EU udgør en del af løsningen på arbejdskraftmangel i visse sektorer og udfordringerne på arbejdsmarkedet som følge af den demografiske udvikling.

Eures' resultater i tidsrummet 2006-2008 evalueres i nærværende beretning på grundlag af resultaterne fra den eksterne evalueringsrapport af Eures-netværket, som blev udført i 2009. Beretningen er opdelt i fire hoveddele: del 2 omhandler de strategiske mål for Eures-netværket, del 3 gennemførelsesmekanismerne vedrørende Eures og del 4 netværkets tjenester; endelig ser man i del 5 på de kommende udfordringer.

2. EURES' STRATEGISKE MÅL

I tidsrummet 2006-2008 har Eures' strategiske mål været at fremme arbejdstagernes mobilitet og at fjerne hindringer for mobilitet ved at bidrage til udvikling af et europæisk arbejdsmarked, som står åbent for alle og giver alle adgang, ved at sikre en tværnational, interregional og grænseoverskridende udveksling af ledige stillinger og jobansøgninger og ved at sikre åbenhed og udveksling af informationer. I det følgende afsnit undersøger man resultaterne og virkningerne af Eures' aktiviteter med henblik på, hvilken forskel Eures har betydet for brugerne.

2.1. Eures-aktiviteternes resultater

Eures bidrager til udvikling af et europæisk arbejdsmarked, som er åbent og giver adgang for alle. Dette sikres ved at give oplysninger om arbejdsmarkedet og leve- og arbejdsvilkår og

¹ EU-medlemsstaterne plus Norge, Island og Liechtenstein.

² KOM(2008) 868 endelig.

gennem en jobformidlingstjeneste via Eures' vejledernetværk samt Eures' portal for jobmobilitet.

Den tjeneste, som netværket tilbyder, afspejler brugerens behov, uanset om det vedrører formidling eller ej. Formidlingen sker gennem vejledernetværket, som giver oplysninger til arbejdsgivere, jobsøgende og mennesker, der skifter job, og fremmer ligevægt mellem udbud og efterspørgsel (jobmatching). Vejledernetværket omfatter to niveauer: kvalificerede vejledere, der fungerer som informations- og jobformidlere i hele Europa, og Eures-assisterter, som støtter de kvalificerede vejledere og ligeledes spiller en vigtig rolle i formidlingen af tjenester. Uformidlet service gives gennem Eures-portalen.

Brugerne har adgang til og kan bruge oplysningerne på portalen til at tage stilling. Jobsøgende og mennesker, som ønsker at skifte job, og som har været i kontakt med en Eures-vejleder i søgningen efter et job, havde større chancer for at få et jobtilbud end de mennesker, der kun brugte portalen for jobmobilitet. Netværket af Eures-vejledere giver derfor en merværdi til de tjenester, som ydes gennem portalen.

Udveksling af ledige job i hele Europa lettes gennem den tjeneste, der gives på portalen og gennem netværket af vejledere. Det fremgår af dokumentationen, at arbejdsgivere ansætter via Eures, og at enkeltpersoner får adgang til job via Eures. Ca. 20 % af de jobsøgende og de mennesker, der skifter job, har fået et job gennem Eures, og lidt under halvdelen af disse har fået et job, der svarer til deres kvalifikationsniveau³.

I mange lande bidrager Eures til, at de offentlige jobcentre når deres mål, fordi de medvirker til at mindske arbejdsløsheden og fremme arbejdstagernes mobilitet. Herudover har man arbejdet på at integrere Eures i offentlige jobcentres standardtjenester. En integration af Eures er dog ikke et engangsfænomen, men bør ses som en løbende proces. Integrationen af Eures i de offentlige jobcentre kunne forbedres. I det følgende afsnit gøres der rede for, hvorledes Eures giver en merværdi til fremme af arbejdstagernes mobilitet.

2.2. Virkningerne af Eures' aktiviteter

Eures kan spille en rolle i realiseringen af målene for bæredygtig økonomisk vækst og social samhørighed ved at lette kontakten mellem jobsøgende og mennesker, der skifter job, og arbejdsgivere gennem oplysninger, rådgivning, vejledning og formidlingsudveksling til enkeltpersoner, således at de får mulighed for at udøve deres ret til fri bevægelighed i EU.

I tidsrummet 2006-2008 var Eures relevant både for den europæiske beskæftigelsesstrategi og Lissabonmålene vedrørende en bæredygtig økonomisk vækst og større social samhørighed. Men de første eksplicite henvisninger til Eures i vigtige politikdokumenter fremkom først efter 2007 (handlingsplan for jobmobilitet og meddelelsen om nye kvalifikationer til nye job).

Endvidere omfatter Eures en socioøkonomisk dimension og udgør således en forbindelse til retningslinje 19 i den europæiske beskæftigelsesstrategi som en mekanisme, der giver støtte til

³ De eksterne evaluatore har gennemført spørgeundersøgelser med jobsøgende og mennesker, der skifter job, og arbejdsgivere. Disse spørgeundersøgelser viser, at databasen over ledige job har gjort det lettere at tilpasse udbuddet til efterspørgslen. 6 344 jobsøgende og mennesker, der skifter job, (65,8 % af besvarelserne) oplyste f.eks., at de enten har ansøgt om et interessant ledigt job eller har offentliggjort deres CV på Eures. I alt 1 283 mennesker (20,2 % af de jobsøgende og af de mennesker, der skifter job) oplyste, at de havde fået et job via Eures, og lidt under halvdelen af disse (609) mente, at det opnåede job svarede til deres kvalifikationsniveau.

jobsøgning og jobmatching for at fremme integrationen på arbejdsmarkedet⁴. Gennem Eures' formidlingsrolle og gennem de informationer, Eures samler og giver om leve- og arbejdsvilkår, herunder social sikkerhed, skatter og forsikringer, kan Eures hjælpe enkeltpersoner til at overvinde reelle og potentielle hindringer for mobilitet.

Med retningslinje 19 skabes der også en sammenhæng mellem Eures og dagsordenen for flexicurity, for så vidt som Eures har mulighed for at reducere eller mindske overgangsperioderne mellem job. Eures er et værktøj, som hjælper enkeltpersoner i deres jobsøgningsproces. Man kan derfor gå ud fra, Eures medvirker til at mindske overgangsperioderne mellem job og perioden op til et nyt job.

3. GENNEMFØRELSESMEKANISMER FOR EURES-TJENESTERNE

De offentlige jobcentre på centralt, regionalt og lokalt niveau sikrer udbuddet af Eures' tjenester. I Eures' grænseoverskridende partnerskaber ydes disse tjenester i sammenhæng med partnerorganisationer, såsom fagforeninger, arbejdsgiverforeninger, handelskamre osv. Rent praktisk tilbydes Eures-netværkets tjenester gennem Eures' vejledere og andre relevante ansatte hos Eures-medlemmerne og de involverede partnerorganisationer. I det følgende afsnit fokuseres der på de menneskelige og finansielle ressourcer, der er tildelt Eures, Eures' udbud af uddannelse samt integrationen af Eures i de offentlige jobcentre. Et særligt underafsnit er helliget grænseoverskridende partnerskaber.

3.1. Eures støtter en grundlæggende rettighed med utilstrækkelige finansielle ressourcer

EU har i tidens løb regelmæssigt øget sine investeringer i Eures. Med 21 mio. EUR var budgettet for 2007-2008 næsten 4 mio. EUR højere end i 2005-2006. Noget af denne stigning skyldes udvidelsen af netværket med Bulgarien og Rumænien, som blev medlemmer af EU i 2007.

Næsten tre fjerdedele af den samlede støtte fra Kommissionen til Eures gives til medlemmerne for gennemførelse af aktiviteter, der er fastlagt i deres handlingsplaner. Resten af den foreliggende støtte anvendes til Eures' portal for jobmobilitet, uddannelse på EU-niveau, Eures' helpdesk og andre støtteaktiviteter såsom kommunikationsstøtte, oversættelsestjenester og publikationer.

Generelt har støttestrukturen for Eures været en stor succes, men der er også mangler. Udnyttelsen af tilskuddene ligger på ca. 75 %, hvilket indebærer, at gennemsnitligt 25 % af den foreliggende støtte tildelt medlemmerne ikke blev brugt hvert år i tidsrummet 2006-2008. Blandt de faktorer, som medvirkede til en manglende brug af støtte, er aktiviteter, som ikke fik støtte, administrative krav om begrundelse for udgifter og tidspunktet, hvor ressourcerne faktisk blev modtaget.

Budgetmidlerne til Eures er ret små sammenlignet med den samlede programstøtte inden for beskæftigelsesområdet, både på EU-niveau og i forbindelse med de samlede udgifter til de offentlige jobcentre i medlemslandene. De finansielle ressourcer, som tildeles af Eures-

⁴ Som en del af den europæiske beskæftigelsesstrategi henvises der i retningslinje 19 i retningslinjerne for beskæftigelsen 2008-2010 til Eures' bidrag til de politiske mål inden for beskæftigelsesområdet og forbinder Eures med dagsordenen for flexicurity i forbindelse med styringen af overgangsperioderne mellem job og perioden op til et nyt job.

medlemmerne, udgør mere end tre gange de budgetressourcer, Kommissionen giver, og fire gange de støtteberettigede udgifter. Dette betyder, at støtten, der gives af Eures-medlemmerne, er af afgørende betydning for udbuddet af Eures-tjenester.

Budgetforpligtelser og betalinger 2006-2008

	2006	2007	2008
forpligtelser	16 420 284,55	18 370 275,72	20 802 275,36
betalinger	11 636 119,76	14 546 709,36	14 738 651,59

3.2. Eures bygger på et stærkt menneskeligt netværk

I alle medlemsstaterne er der et netværk på 851 vejledere lokalt, der tilbyder Eures-tjenester til jobsøgende, mennesker, der skifter job, arbejdsløse og arbejdsgivere. Antallet af vejledere i det enkelte land varierer, men halvdelen af alle vejledere arbejder i seks lande: Belgien, Frankrig, Tyskland, Italien, Spanien og Sverige.

Eures-vejledere er ansat i de offentlige jobcentre og er ansat på lokalt, regionalt og nationalt niveau i deres jobcenterorganisation. De afsætter gennemsnitligt 75 % af deres arbejdstid til Eures⁵. I 2008 registrerede de mere end 1 mio. henvendelser (1 093 998) fra jobsøgende, mennesker, der skifter job, og arbejdsgivere, hvilket giver et gennemsnit på 1 286 personlige henvendelser pr. vejleder. 86 % af disse henvendelser vedrørte jobsøgende og mennesker, der ville skifte job. Forholdet mellem antallet af vejledere og registrerede arbejdsgivere og jobsøgere varierer, men gennemsnitligt er der 424 jobsøgende og 20 arbejdsgivere pr. vejleder.

Jobsøgning har altid været det emne, som oftest drøftes ved henvendelser til en vejleder. Gennemsnitligt fokuserede 41,2 % af henvendelserne på dette spørgsmål i tidsrummet 2006-2008. Det næsthøypigste emne var generel information om Eures, som blev drøftet i ca. 17,1 % af henvendelserne i samme tidsrum. Det tredje almindeligste emne var ansættelser, som blev drøftet i ca. 15,1 % af henvendelserne i dette tidsrum.

Generelle oplysninger om Eures	Jobsøgning	Ansættelse	Social sikkerhed og skatter	Uddannelse	Leve- og arbejdsvilkår	Anden generel information og rådgivning
17,1 %	41,2 %	15,1 %	10,1 %	1,9 %	8,3 %	6 %

Netværket støttes endvidere af Eures-assistenten, hvor mere end halvdelen af medlemsstaterne også har ansat assistenter, der skal støtte vejlederne og tilbyde Eures-tjenester. Det menneskelige netværk, der direkte er knyttet til tilbud af Eures-tjenester, omfatter derfor meget mere end blot netværket af vejledere.

⁵ Ifølge Eures-chartret (EUT C 106 af 3.5.2003, s. 3) skal Eures-vejledere arbejde mindst halvdelen af den tid, der svarer til en fuldtidsækvivalent, med Eures-opgaver, mens resten af arbejdstiden kan bruges til opgaver i de nationale offentlige jobcentre.

I det store og hele synes niveauet for de menneskelige ressourcer, der er ansat for at tilbyde Eures-tjenester, at være tilstrækkeligt til at kunne opfylde behovet hos de jobsøgende, hos dem, der skifter job, og arbejdsgiverne, selv om det vil være nødvendigt med yderligere ressourcer, hvis Eures efterhånden skal omfatte nye tjenester.

3.3. Uddannelse af Eures-personalet er af afgørende betydning, hvis man vil sikre et professionelt netværk

Eures-uddannelse består af to komponenter: national uddannelse og uddannelse på europæisk niveau. Den nationale uddannelse omfatter en række forskellige aktiviteter, herunder forberedende undervisning, som er en forudsætning for nye vejledere, inden de deltager i kurset "grunduddannelse" og konferencen på europæisk niveau.

I tidsrummet 2006-2008 blev der udbudt uddannelse på europæisk niveau af en privat kontrahent, som udbød ca. 20 individuelle uddannelseskurser hvert år. Uddannelsesstilbuddet var en blanding af kurser for begyndere og på højt niveau, og uddannelsen blev givet til Eures-vejledere og deres chefer. Eures-vejledere og -chefer blev inddraget i de forskellige uddannelseskurser som undervisere og arbejdede sammen med kontrahentens hold.

Den tilbudte uddannelse er af afgørende betydning for at sikre, at netværket er professionelt og arbejder effektivt. Generelt supplerer den uddannelse, der gives på europæisk niveau, den nationale uddannelse, hvor førstnævnte er fokuseret på teori, mens sidstnævnte fokuserer på praktiske spørgsmål.

3.4. Mod en integration af Eures i de offentlige jobcentre

I Eures-retningslinjerne har man klart påpeget, hvor nødvendigt det er at sætte gang i integrationen af Eures i de offentlige jobcentre⁶. Dette har allerede givet resultater, som viser, at der har været fremskridt blandt de fleste medlemmer. Medlemmerne har sikret en klar tildeling af personaleressourcer til Eures, man respekterer og anerkender den tid, der bruges på Eures, og der er uddannelse af Eures-personalet i organisationen samt bevidsthedskampagner for det øvrige personale, med publikumskontakt. Mellem 75 % og 100 % af vejledere med publikumskontakt i ca. halvdelen af medlemsstaterne har gennemgået uddannelsesforløb om Eures.

Ved at integrere Eures i de offentlige jobcentre bidrager Eures til gennemførelsen af de offentlige jobcentres mål om en mindskelse af arbejdsløsheden og fremme af mobilitet. På trods af den indsats, de offentlige jobcentre har gjort for at integrere Eures, er der meget forskellige resultater af dette arbejde i de forskellige offentlige jobcentre.

3.5. Grænseoverskridende Eures-partnerskaber

Eures-netværket spiller en vigtig rolle i grænseoverskridende regioner, hvor Eures-vejlederne giver information og rådgivning til grænsependlere og arbejdsgivere, der ønsker at rekruttere på den anden side af grænsen. Pendlere har brug for hjælp i form af information om forsikringer, skatter, det sociale system, uddannelse, selvstændig virksomhed osv.

⁶ Eures-aktiviteterne, der udføres af medlemmerne og partnerne, bygger på en række retningslinjer, der gælder for en treårsperiode.

Jobsøgning var det mest almindelige spørgsmål i samtaler med vejledere, der arbejder på tværs af grænser; i gennemsnit omhandlede 34,6 % af henvendelserne dette emne i tidsrummet 2007-2008. Det næstvigtigste spørgsmål var social sikkerhed og skatter; gennemsnitligt 24,8 % af henvendelserne omhandlede dette emne i samme tidsrum. Det tredjevigtigste spørgsmål var generelle oplysninger om Eures; gennemsnitligt 12,6 % af henvendelserne omhandlede dette emne i samme tidsrum.

Generelle oplysninger om Eures	Jobsøgning	Ansættelse	Social sikkerhed og skatter	Uddannelse	Leve- og arbejdsvilkår	Anden generel information og rådgivning
12,6 %	34,6 %	8,4 %	24,8 %	3,2 %	9,1 %	7 %

I tidsrummet 2006-2008 var i alt 22 grænseoverskridende Eures-partnerskaber inddraget i tilbud om Eures-tjenester, og de bidrog på afgørende vis til udvikling af Eures-aktiviteter. De fleste grænseoverskridende Eures-partnerskaber findes i Mellem-/Vesteuropa, hvor ni partnerskaber er i Tyskland og seks i Frankrig⁷. Ud over aktiviteter i forbindelse med grænseoverskridende partnerskaber har næsten alle Eures-medlemmer en eller anden form for grænseoverskridende aktiviteter uden for de eksisterende partnerskabers dækningsområde.

Den geografiske placering af grænseoverskridende Eures-partnerskaber svarer stort set til dette mønster for pendling. Antallet af pendlere er steget inden for de seneste få år. Ifølge en undersøgelse var ca. 780 000 mennesker grænseoverskridende pendlere i 2006-2007 i EØS/Schweiz. I EU-15 steg antallet af pendlere mellem 1999-2000 og 2006-2007 med 26 %. Hovedparten af pendlingsaktiviteterne er koncentreret i Mellem-/Vesteuropa. De vigtigste mål er Schweiz, Luxembourg, Tyskland, Nederlandene, Østrig og Belgien. Disse lande modtager ca. trefjerdedele af alle pendlere. De vigtigste hjemlande for pendlere er Frankrig, Tyskland og Belgien, som står for ca. 60 % af alle udrejsende pendlere.

De grænseoverskridende partnerskaber har øget synligheden af Eures og har skabt en lang række aktiviteter for at give information til jobsøgende, mennesker der skifter job, pendlere og arbejdsgivere i grænseregioner.

4. EURES' SERVICEYDELSER

Eures-netværket støtter jobsøgende, mennesker, der skifter job, arbejdsløse samt arbejdsgivere ved at tilbyde en række tjenester gennem Eures- portalen for jobmobilitet og Eures' vejledernetværk. Disse tjenester omfatter direkte støtte til jobmatching og indirekte støtte til jobmatching ved at give information om situationen på arbejdsmarkedet og information om leve- og arbejdsvilkår i andre EØS-lande plus Schweiz.

⁷ Jf. bilaget til denne beretning vedrørende antallet af grænseoverskridende partnerskaber, hvor et land deltager.

4.1. Eures som en mekanisme for jobmatching

Eures-portalen for jobmobilitet har spillet en vigtig rolle ved at videregive information om muligheder for jobsøgende, mennesker, der skifter job, og arbejdsløse samt arbejdsgivere. Gennem portalen har jobsøgende, mennesker, der skifter job, og arbejdsløse adgang til jobsøgning og mulighed for at offentliggøre et CV, mens arbejdsgiverne har adgang til søgning blandt CV'er og mulighed for at offentliggøre ledige job.

Overblik over registrerede jobsøgende på Eures-portalen opdelt efter land 2006-2008:

Land	Antal jobsøgende	Land	Antal jobsøgende
Belgien	9 671	Nederlandene	5 092
Tjekkiet	11 396	Østrig	3 551
Danmark	2 379	Polen	25 040
Tyskland	21 185	Portugal	22 724
Estland	4 413	Rumænien	18 090
Irland	3 854	Slovenien	2 588
Grækenland	6 091	Slovakiet	3 923
Spanien	50 923	Finland	4 123
Frankrig	16 524	Sverige	4 966
Italien	49 307	Det Forenede Kongerige	10 824
Letland	5 767	Norge	2 497
Litauen	4 526	Schweiz	2 283
Ungarn	12 744		

Portalen er værdsat af begge grupper af brugere, som ser en klar fordel i at kunne få adgang til – eller sende – oplysninger om ledige stillinger i hele EØS-området. I henhold til en online-spørgeundersøgelse blandt brugere er CV-funktionen den nyttigste af Eures-tjenesterne for jobsøgende og for mennesker, der skifter job. Blandt arbejdsgivere, som indsatte en jobannonce, havde 19 % tilbudt et job til en eller flere ansøgere, og lidt under halvdelen af disse ansøgere havde fået et job svarende til deres kvalifikationsniveau. Næsten 70 % af de jobsøgende og af de mennesker, der skifter job, har enten ansøgt om en ledig interessant stilling eller sat deres CV på portalen. Portalen har således gjort jobmatching lettere, hvor de jobsøgende og de mennesker, der skifter job, har fundet et arbejde, og hvor arbejdsgiverne har fået besat ledige stillinger. Dette kan forbedres yderligere gennem den synergieffekt, som i øjeblikket er under udvikling med det meget brugte onlineredskab Europass CV.

Der er imidlertid en række aspekter ved portalen, som kunne forbedres for at øge effektiviteten i jobmatchingen via Eures. Det drejer sig bl.a. om tekniske aspekter, såsom forbedrede funktioner samt karakteren og kvaliteten af de informationer, som indgår. Ansvar for videregivelse af ajourførte informationer og sikringen af kvaliteten i de ledige stillinger, der lægges ud på portalen, ligger hos Eures-medlemmerne.

Det menneskelige netværk af Eures-vejledere giver en merværdi til den allerede eksisterende information, som kan findes på portalen, især når det drejer sig om deres viden om og erfaringer med emner såsom skatter eller anerkendelse af kvalifikationer. Nogle af de vigtigste fordele ved netværket af vejledere synes at være deres hjælp til brugere, således at disse selv kan finde rundt på portalen, især med henblik på mennesker med dårlige it-kvalifikationer; endvidere deres kendskab til portalen og ligeledes fremskyndelse af jobsøgningsprocessen. Størstedelen af brugerne mener, at Eures-vejlederne er yderst hjælpsomme, og at de udbudte tjenester er af høj kvalitet. Deres arbejde kunne imidlertid gøres lettere, hvis man sørgede for, at portalen fungerede ordentligt, hvis Eures blev integreret i de offentlige jobcentre, og hvis kontakterne med arbejdsgiverne blev intensiveret.

Ud over vejledernetværket og portalen for jobmobilitet gennemføres der en række andre former for aktiviteter for at fremme jobmatchingen; disse aktiviteter omfatter jobmesser og andre ansættelsesarrangementer, informationsmøder og møder, f.eks. med arbejdsgivere, samt kampagner. Jobmesser og ansættelsesarrangementer synes at give gode resultater med hensyn til jobmatching. I tidsrummet 2006-2008 var der mere end 11 000 jobmatchinger med et godt resultat ved 248 arrangementer. Endvidere registrerede man 15 000 jobformidlinger gennem Eures-netværket i samme tidsrum.

5. UDFORDRINGER FREMOVER OG FREMTIDSPERSPEKTIVER

Tempoet i ændringerne på de europæiske arbejdsmarkeder, der er udløst som følge af den økonomiske krise, og den generelle modernisering af de offentlige jobcentre er de vigtigste udfordringer for Eures i de kommende år. Som reaktion på disse ændringer er det nødvendigt med en stærkere udvikling af Eures. Eures skal udvikles yderligere som et resultatorienteret netværk, der viser sin merværdi for brugergruppen og de offentlige jobcentre. I Monti-rapporten anerkender man, at Eures-netværket har været en succes⁸. I sammenligning med andre kommissionsnetværk har Eures fokuseret markant stærkere på jobmuligheder, og det er også det eneste netværk, som yder en specifik jobmatchingservice.

Eures skal fastholde sin vigtige rolle som et instrument til fremme af mobilitet. Dette betyder, at man fortsat regelmæssigt vil formidle informationer og yde rådgivning. Men for at kunne imødekomme de reelle behov hos Eures-brugerne og give målelige resultater skal Eures omdannes til et nøgleinstrument, der kan forbedre matchingen mellem jobsøgende og ledige stillinger i hele Europa ved at fokusere på jobmatching og formidling af alle lovligt bosiddende arbejdstagere og jobsøgende, som har ret til at arbejde i et andet EU-land, og på denne måde blive et instrument, der medvirker til den europæiske beskæftigelsesstrategi.

Det er nødvendigt, at de offentlige jobcentre inddrager Eures endnu mere i deres pakke af tjenester og kontakter med brugerne, og at de udnytter ekspertisen hos Eures-vejlederne for i endnu højere grad at inddrage og integrere den europæiske dimension i alle relevante aktiviteter. De offentlige jobcentre bør integrere Eures' servicetilbud i deres tjenester henvendt

⁸ M. Monti, A New Strategy for the Single Market, 9. maj 2010, s. 59.

til publikum og i deres kviksvær-ordninger for i højere grad at kunne hjælpe arbejdsgivere og arbejdstagere med at tilpasse sig ændringerne.

Fremover vil Eures tilbyde en mere individualiseret mobilitetsstøtte til jobsøgende, arbejdsgivere, arbejdstagere, lærlinge og universitetskandidater. Det vigtigste mål for Eures må være at opnå en bedre balance mellem ledige stillinger og jobansøgninger. Mobilitet i EØS og Schweiz skal gøres til en attraktiv option.

For at give Eures mulighed for at tage disse udfordringer op har man allerede sat en række initiativer i gang eller er ved at evaluere dem:

- Udvikling af en flersproget standardordbog for erhverv og kvalifikationer for at styrke kvaliteten og åbenheden ved oplysninger om ledige stillinger og for at skabe bedre ligevægt mellem jobsøgende og ledige stillinger. En effektiv matching af kvalifikationer, job og læringsmuligheder på det europæiske arbejdsmarked kan kun opnås, hvis der findes en fælles flersproget klassificering af kvalifikationer, kompetencer og erhverv. Navnet på denne flersprogede ordbog er Europæisk Klassificering af Kvalifikationer, Kompetencer og Erhverv (ESCO).

- Oprettelse af en "match and map"-funktion, som giver en brugervenlig, gennemsigtig online-tjeneste for borgere med information af høj kvalitet om erhverv, kvalifikationer, læring og uddannelsesmuligheder i hele EU. Denne funktion vil udgøre en del af Eures og være forbundet med Ploteus- og Euraxess-portalerne og vil give en klar geografisk kortlægning af jobtilbud svarende til en brugers profil, feedback om, hvorfor job og kvalifikationer ikke passer sammen, samt information om læringsmuligheder.

- Oprettelse af en kontrol af det europæiske arbejdsmarked med regelmæssigt ajourførte oplysninger om kortsigtede udviklingstendenser på det europæiske arbejdsmarked. Dette vil forbedre dataindsamlingen med henblik på at udpege og foregribe arbejdsløshed og arbejdskraftmangel på arbejdsmarkedene bedre og analysere mobilitetsstrømmen. Dette vil give arbejdstagere eller jobsøgende med de relevante kvalifikationer og kompetencer mulighed for at vide, hvor de ville have gode chancer for at få et job.

- Modernisering af Eures-portalen for jobmobilitet gennem tilføjelse af flere interaktive sektioner. Det er meningen, at denne skal blive EU's største jobwebsted med grafiske præsentationer, et link til Europass-redskabet for oprettelse af et CV og en mere brugervenlig søgefunktion, en funktion for socialt netværk for jobsøgende og en virtuel jobmesse. Den moderniserede portal vil ligeledes have en sektion, der specifikt er helliget unge kandidater, som skal overvinde kløften mellem den akademiske verden og erhvervslivet, og støtte matching og jobtilbud for unge.

- Man arbejder ligeledes på at skabe en ordening "Dit første Eures job": Denne ordening er udarbejdet for finansielt at kunne støtte mobilitet blandt unge i hele Europa i deres indsats for at komme ind på arbejdsmarkedet.

- Etablering af systematiske samarbejds mekanismer med andre EU-netværk ved at finde synergi eller hensigtsmæssige måder til at arbejde sammen på.

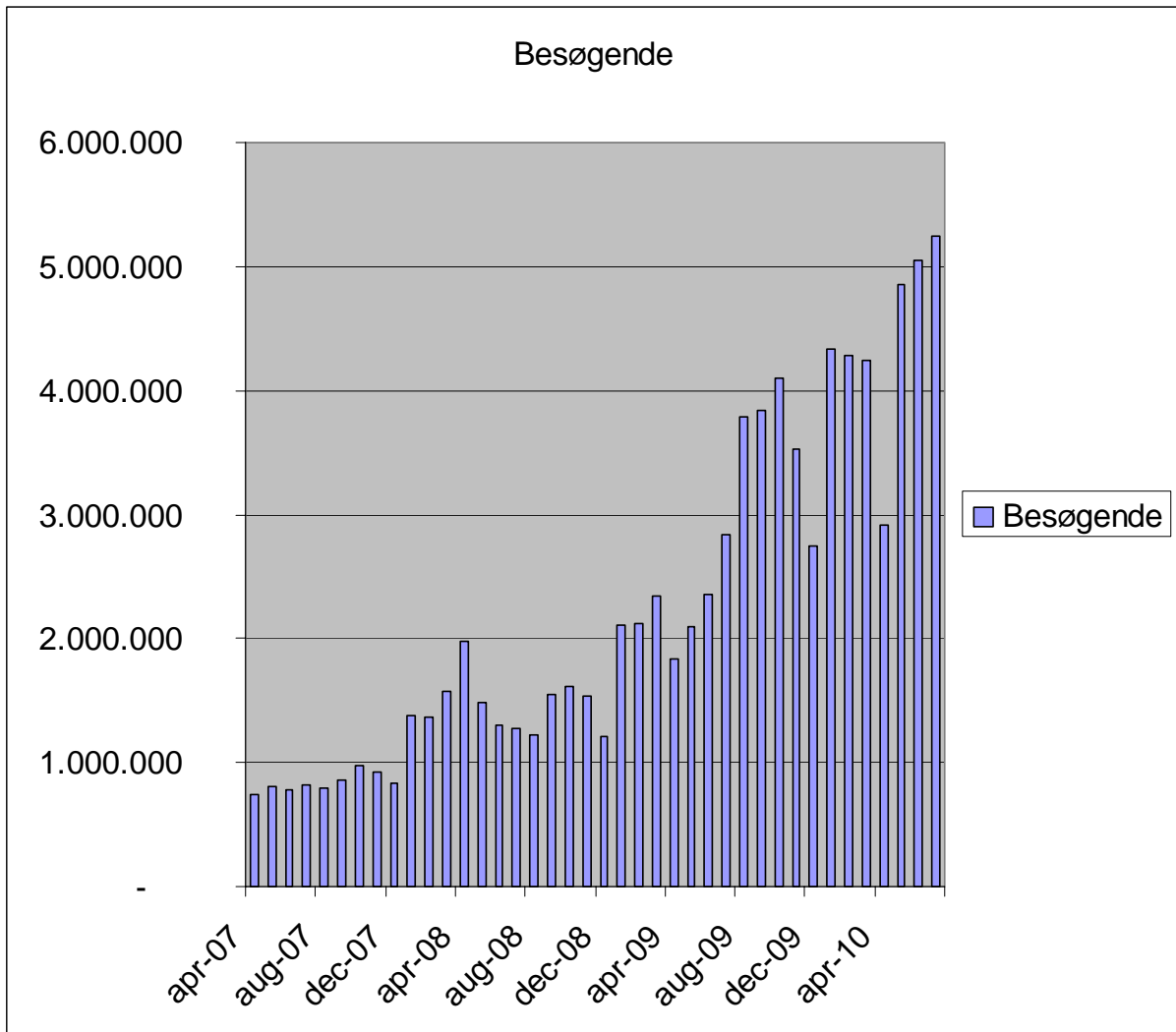
BILAG
til aktivitetsberetningen for Eures 2006-2008

Statistikker vedrørende brugen af den europæiske portal for jobmobilitet

Table 1: Antal besøg på Eures' jobportal pr. måned 2007-2008

Måned	Besøgende
apr-07	746 434
maj-07	807 962
jun-07	778 391
jul-07	825 436
aug-07	787 524
sep-07	862 158
okt-07	974 595
nov-07	925 574
dec-07	835 674
jan-08	1 382 187
feb-08	1 360 996
mar-08	1 575 820
apr-08	1 975 491
maj-08	1 486 182
jun-08	1 305 630
jul-08	1 277 264
aug-08	1 227 002
sep-08	1 545 773
okt-08	1 619 020
nov-08	1 539 167
dec-08	1 206 529

Figur 1: Antal besøgende på Eures' jobportal pr. måned 2007-2010



Tabel 2: Antal grænseoverskridende Eures-partnerskaber, hvor et land deltager

Land	Antal grænseoverskridende Eures-partnerskaber
Belgien	4
Tjekkiet	2
Danmark	2
Tyskland	9
Spanien	2
Frankrig	6
Italien	3
Luxembourg	2
Ungarn	1
Nederlandene	4
Østrig	3
Polen	1
Portugal	1
Slovenien	1
Slovakiet	2
Finland	1
Sverige	2
Det Forenede Kongerige	2
Schweiz	3
Liechtenstein	1