



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 30/09/2002
KOM(2002) 533 endelig

**MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL RÅDET OG EUROPA-
PARLAMENTET**

**Beretning om Eures-aktiviteterne 2000 – 2001 forelagt af Kommissionen i henhold til
forordning (EØF) nr. 1612/68, artikel 19, stk. 3**

"Mod et integreret europæisk beskæftigelsesmarked: Hvad Eures kan bidrage med"

INDHOLDSFORTEGNELSE

Indledning	3
1. Eures: støtte til arbejdstagernes frie bevægelighed og til den europæiske beskæftigelsesstrategi	4
2. Arbejdskraftens mobilitet og mangel på kvalifikationer	5
2.1. Mangel på kvalifikationer på EU-niveau.....	5
2.2. Tværnational mobilitet	6
2.3. Mobilitet på tværs af grænserne	7
3. Udviklingen i Eures-samarbejdet i perioden 2000-2001	8
3.1. Øget integration af Eures i de offentlige arbejdsformidlinger	8
3.2. Konsolideringen af Eures på tværs af grænserne	9
3.2.1. Nye partnerskaber og iværksættelse af forundersøgelser	9
3.2.2. Synergieffekt med andre EU-programmer	10
3.2.3. Forbedringer i dialogen og koordineringen mellem de sociale og økonomiske aktører	10
3.2.4. Inddragelse af arbejdsgiverorganisationerne	11
3.3. Netværket af Eures-vejledere.....	11
3.4. Forbedring af Eures-tjenesternes kvalitet	12
4. Onlinetjenester	12
4.1. Forbedringer af jobdatabasen.....	12
4.2. Cv-søgedatabasen.....	13
4.3. Eures-webstedet	14
5. Finansiering.....	14
6. Fremtidig udvikling	16
6.1. Bidrag til gennemførelsen af Kommissionens aktionsplan vedrørende kvalifikationer og mobilitet	16
6.2. Udvidelsen	18
7. Konklusion.....	19

INDLEDNING

EU er præget af en relativt lav grad af erhvervsmæssig mobilitet – arbejdstagernes mobilitet mellem job og sektorer inden for eller mellem medlemsstaterne – og rotation af arbejdskraften. I en tid, hvor EU's økonomi i stigende grad bliver videnbaseret og præget af servicesektoren, er erhvervsmæssig mobilitet endnu vigtigere, hvis man skal kunne tilpasse sig strukturelle ændringer og derved bidrage til, at arbejdsmarkedene kan fungere bedre, til større produktivitet, højere beskæftigelse, større vækst og en bedre konkurrenceevne.

Den geografiske mobilitet i EU er også relativt begrænset, navnlig mellem medlemsstaterne, men også inden for medlemsstaterne. Det skyldes dels, at der findes lovgivningsmæssige og administrative hindringer, og dels økonomiske, sociale og kulturelle hindringer og vaner. Arbejdskraftens geografiske mobilitet har ganske vist ændret sig med tiden. Midlertidig migration, pendling over store afstande og pendling på tværs af grænserne er f.eks. blevet mere almindelig. Men arbejdskraftens overordnede mobilitet er stadig begrænset.

Forbedring af mulighederne for geografisk mobilitet hænger også sammen med eksistensen af parallelle arbejdsmarkeder i Europa med regioner med høj arbejdsløshed beliggende ved siden af regioner, hvor der er mangel på visse kvalifikationer. Erhvervsmæssig mobilitet er ofte en forudsætning for geografisk mobilitet. Indsatsen for at støtte geografisk mobilitet vil blive mere effektiv, hvis den kombineres med foranstaltninger til fremme af den erhvervsmæssige mobilitet. Dette kræver iværksættelse af en blanding af politikker, herunder reform af uddannelsessystemerne og bedre muligheder for geografisk mobilitet både inden for de enkelte medlemsstater og mellem medlemsstaterne.

Kommissionen har klart argumenteret for en sådan tilgang i Kommissionens aktionsplan vedrørende kvalifikationer og mobilitet (KOM(2002) 72). Heri foreslås en række foranstaltninger, som vil kunne forberede den europæiske arbejdsstyrke på arbejdsmarkedets fremtidige behov. Aktionsplanen blev godkendt af Det Europæiske Råd i Barcelona i foråret 2002 og anfører udtrykkeligt, at Eures-netværket¹ bør moderniseres, hvis det skal kunne yde et mere effektivt bidrag til at øge arbejdstagernes mobilitet i Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde (EØS). Den udvikling, som Eures har gennemgået i løbet af de to år, der er omfattet af denne beretning – 2000 og 2001 – viser, hvilken rolle Eures allerede har spillet og fortsat vil spille i forbindelse med opfyldelsen af nogle af de væsentligste mål i aktionsplanen. Denne beretning afspejler også Europa-Parlamentets henstillinger i betænkning af 31. maj 2001² om Eures-aktiviteterne 1998-1999. Den illustrerer forholdet mellem Eures-aktiviteterne og den europæiske beskæftigelsesstrategi med statistiske data om arbejdskraftens mobilitet, beretter om udviklingen i de grænseoverskridende Eures-partnerskaber og beskriver en del af det arbejde, der skal udføres i forbindelse med udvidelsen.

Kommissionen har desuden ydet støtte til en undersøgelse af vigtigheden af erhvervsmæssig og geografisk mobilitet, når det drejer sig om at opfylde den

¹ KOM(2002) 72, henstilling 23.

² Reference 300.476.

stigende efterspørgsel efter videnskabelige medarbejdere og forskere i et videnbaseret samfund. I forbindelse med godkendelsen af Kommissionens forslag vedrørende realisering af det europæiske forskningsrum³ anmodede Det Europæiske Råd i Lissabon Kommissionen om at træffe de nødvendige foranstaltninger for at mindske hindringerne for forskeres mobilitet i Europa. Mobilitetsstrategien for det europæiske forskningsrum⁴ fremsat i forlængelse heraf gennemføres i fuld synergi med Kommissionens aktionsplan vedrørende kvalifikationer og mobilitet. Endelig udvikles i samarbejde med Eures en række aktioner, som har til formål at skabe et gunstigt miljø for forskeres mobilitet.

I årene 2000 og 2001 er der sket fremskridt med opfyldelsen af målet om at integrere Eures-tjenesterne i det brede spektrum af tjenester, der tilbydes jobsøgende og arbejdsgivere af Eures-partnerne og de offentlige arbejdsformidlinger. Flere og flere medarbejdere i partnerorganisationerne er blevet opmærksomme på Eures-tjenesterne og fungerer nu som det første led, hvor offentligheden kan indhente oplysninger.

Betydningen af it-plattformen under Eures understreges af det faktum, at mere end halvdelen af de offentlige arbejdsformidlinger i EØS i 2001 havde integreret deres it-systemer med Eures-systemet, hvilket har muliggjort en betydelig stigning i antallet af udvekslede jobtilbud. Cv-søgedatabasen, som giver borgere mulighed for at annoncere deres cv på europæisk plan, blev lanceret som et pilotprojekt i 2001. Det bør nævnes, at Eures-webstedet, som indeholder de ovennævnte databaser og oplysninger om leve- og arbejdsvilkår, allerede er et af Kommissionens mest besøgte websteder.

På trods af fremskridtene, som er beskrevet i det følgende, er der stadig en række alvorlige problemer, der skal løses af Kommissionen og partnerne i Eures-samarbejdet. Der skal ske meget i den kommende periode for at løse de opgaver, Kommissionens aktionsplan, Det Europæiske Råd, Ministerrådet og Europa-Parlamentet stiller.

1. EURES: STØTTE TIL ARBEJDESTAGERNES FRIE BEVÆGELIGHED OG TIL DEN EUROPÆISKE BESKÆFTIGELSESTRATEGI

Eures fokuserer på to politiske områder. Det første er den støtte, Eures giver til, at arbejdstagere fra EU (og udvidet til arbejdstagere fra EFTA/EØS-området) kan udnytte deres ret til **fri bevægelighed** og til at leve og arbejde i en anden medlemsstat. Disse rettigheder er fastlagt i forordning 1612/68 og omfatter tilvejebringelse af oplysninger om jobmuligheder, *curricula vitae*, leve- og arbejdsvilkår og arbejdsmarkedet i alle EØS-lande samt tilvejebringelse af råd og vejledning til jobsøgende og arbejdsgivere gennem Eures-vejledere og de offentlige arbejdsformidlinger.

Det andet politiske fokusområde er den støtte, Eures yder til den **europæiske beskæftigelsesstrategi** og overvejelserne om arbejdstagernes frie bevægelighed under denne strategi. På Det Europæiske Råds forårsmøder i Lissabon i 2000 og i Stockholm i 2001 blev arbejdskraftens mobilitet tillagt langt større betydning end i de hidtidige politikker. I konklusionerne fra Lissabon understreges f.eks. vigtigheden

³ KOM(2000) 6 af 18.1.2000.

⁴ KOM(2001) 331 af 20.6.2001.

af at forbedre beskæftigelsesegnheden og mindske kvalifikationskløfterne, navnlig ved at der oprettes arbejdsformidlinger med en database for job og uddannelsesmuligheder, der omfatter hele Europa. Rådet fremhævede forskernes særlige situation og anmodede Kommissionen om at træffe særlige foranstaltninger for at mindske hindringerne for deres mobilitet. I konklusionerne fra Stockholm fremhæves udtrykkeligt arbejdstagernes mobilitet på de nye åbne arbejdsmarkeder i Europa, og det understreges, at modernisering af arbejdsmarkedet og arbejdsmarkedets mobilitet bør fremmes med henblik på at opnå større tilpasningsevne over for forandringer ved at nedbryde de eksisterende barrierer. Der var desuden enighed om at undersøge mulighederne for at oprette en samlet portal med oplysninger om mobilitet i Europa.

I retningslinjerne for beskæftigelsen for 2001 tillægges arbejdskraftens mobilitet, herunder den europæiske dimension, endnu større betydning, idet medlemsstaterne opfordres til øge indsatsen for at indkredse og forebygge de begyndende flaskehalse. Det skal ske ved at udvikle arbejdsformidlingernes evne til at finde arbejdstagere med de kvalifikationer, der passer til jobbene, tilrettelægge strategier for at undgå mangel på kvalifikationer og fremme den erhvervsmæssige og geografiske mobilitet. Desuden skal arbejdsmarkedernes måde at fungere på optimeres ved at forbedre databaserne over job og uddannelsesmuligheder, som bør være koblet sammen på europæisk plan, og anvende de moderne informationsteknologier og de erfaringer, der allerede findes på europæisk plan. Eures-systemet er udformet, så det yder et vigtigt bidrag til virkeliggørelsen af disse politiske mål.

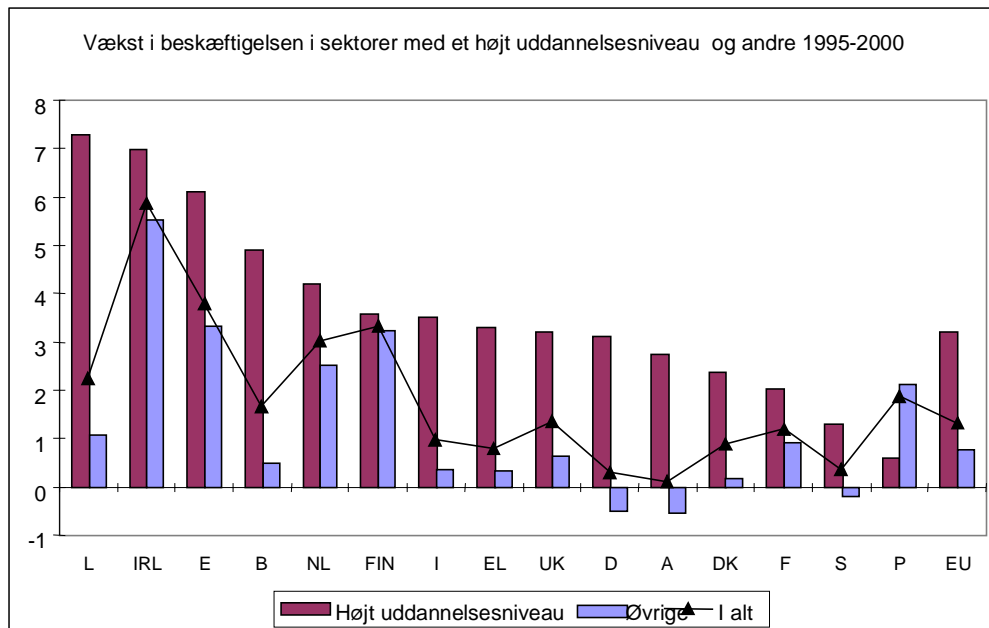
Desuden har Eures en støttefunktion i forhold til flere af søjlerne i beskæftigelsesstrategien. Samarbejdet forbedrer de jobsøgendes beskæftigelsesegnhed, idet de opnår erhvervs erfaring i udlandet, og forbedrer virksomhedernes tilpasningsevne, idet de får adgang til et større udbud af arbejdskraft, der tilbyder en lang række forskellige kvalifikationer, arbejdskulturer og sprog.

2. ARBEJDSKRAFTENS MOBILITET OG MANGEL PÅ KVALIFIKATIONER

2.1. Mangel på kvalifikationer på EU-niveau

For at nå målene fra Lissabon vedrørende flere og bedre job, større social samhørighed og en dynamisk videnbaseret økonomi kræves en veluddannet arbejdsstyrke med en stor tilpasningsevne. Uoverensstemmelse mellem efterspurgte og udbudte kvalifikationer er ofte en vigtig grund til ubalance mellem udbuddet og efterspørgslen efter arbejdskraft i forskellige sektorer og regioner, og et arbejdsmarked under hastig udvikling kræver i stigende grad, at folk tilegner sig evnen til at tilpasse sig nye arbejdsformer, teknologier, sektorer og arbejdspladser. Dette forhold kan illustreres med følgende tal: mellem 1995 og 2000 var væksten i beskæftigelsen i sektorer med et højt uddannelsesniveau (dvs. sektorer, hvor mindst 40 % af arbejdsstyrken har en videregående uddannelse, f.eks. fremstilling af kontormaskiner og -udstyr, edb og dermed forbundne aktiviteter, uddannelse, sundheds- og socialarbejde eller organisations- og foreningsarbejde) 3 % om året sammenlignet med 1 % i andre sektorer (kilde: Eurostat, Arbejdsstyrkeundersøgelsen).⁵

⁵ Kilde: Eurostat, arbejdsstyrkeundersøgelsen.



Teknologiske og industrielle ændringer betyder, at der skal udvikles nye former for kvalifikationsprofiler for at sætte virksomhederne i stand til at give deres arbejdstagere den relevante uddannelse. Den tilsigtede forøgelse af investeringerne i forskning og udvikling til 3 % af BNP inden 2010 i EU⁶ forstærker efterspørgslen efter kvalificerede arbejdstagere og forskere. Der er navnlig behov for udvikling af kvalifikationsprofilerne for informations- og kommunikationsteknologi og e-handel for at afhjælpe manglerne i ikt-erhvervene og -sektorerne. Europas efterspørgsel efter personer med ikt-kvalifikationer på langt sigt forbliver stor, og kortvarige begivenheder har ikke undermineret den grundlæggende væksttendens. Der har ganske vist været en afmatning i væksten i ikt-branchen, hvilket har ført til et betragteligt antal afskedigelser. Telekommunikations-, computer- og elektronikindustrien nedlagde f.eks. over 350 000 stillinger i løbet af 2001⁷. De arbejdstagere, som blev påvirket heraf, arbejdede hovedsagelig med produktionen og var ikke højtuddannede arbejdstagere. Disse afskedigelser vil uden tvivl mindske problemet; men forskellen mellem udbuddet af arbejdstagere med ikt-kvalifikationer og den anslåede efterspørgsel i EU alene ventes alligevel at nå 1,6 mio. i 2003⁸ (kilde: IDC, juni 2001).

Endelig er der eller vil der opstå regioner med høj arbejdsløshed side om side med regioner, som har en høj beskæftigelsesfrekvens og derfor står over for en stor mangel på kvalificeret arbejdskraft. Det drejer sig f.eks. om den sydlige del af Det Forenede Kongerige, Danmark, Sverige, den centrale del af Portugal, Nederlandene og i mindre grad forskellige regioner i Tyskland og den nordlige del af Italien.

⁶ Vedtaget på Det Europæiske Råds møde i Barcelona.
⁷ Kilde: Outplacement firm Challenger, Gray & Christmas
⁸ Kilde: IDC, juni 2001.

2.2. Tværnational mobilitet

I 2000 gennemførte Eures en undersøgelse af migrationstendenserne i Europa ("Migration trends in Europe – Intra-EU labour mobility and migration flows between the EU and EEA/CEEC - A review of existing studies")⁹.

Undersøgelsen fokuserede primært på arbejdskraftens mobilitet mellem EØS-landene, men omfattede også migrationen fra de central- og østeuropæiske lande (CØEL). Det fremgår tydeligt, at Eures vil stå over for helt nye udfordringer som følge af EU's udvidelse mod Østeuropa, både kvalitativt og kvantitativt. Dette gælder ikke kun for grænseregionerne, men også for Eures-netværkets aktiviteter i forbindelse med tværnationale praktikantophold og rådgivning.

I undersøgelsen analyseres tidligere undersøgelser af migration, og de ændrede mobilitetsmønstre fremhæves. I henhold til undersøgelsen skyldes de nye mobilitetstendenser en række overlappende tendenser:

- flytning af industri - de højtuddannede flytter i alle centrale regioner til de nye ekspertisecentre inden for forskellige sektorer
- arbejdskraftkrævende fremstillingsindustrier med lave kvalifikationskrav flytter til områder med lave omkostninger (især perifere beliggenheder)
- forskellige former for mobilitet på tværs af grænserne stiger med kvalifikationsniveauet
- nye infrastrukturer og forbedringer i de eksisterende transportsystemer, f.eks. TGV-toget, skaber nye muligheder for migration og pendling. Delvist forbedrede transportsystemer fremmer pendling over lange afstande frem for migration
- globalisering har skabt nye mønstre for midlertidig migration inden for multinationale selskaber.

I EØS-landene finder migration hovedsagelig sted mellem byområder og landdistrikter. De geografiske migrationsmønstre falder generelt sammen med det, der kan betegnes som "den geografiske rangfølge". Folk flytter f.eks. fra et landdistrikt til den nærmeste by eller måske til den nærmeste hovedstad, der tilbyder den ønskede profil med hensyn til uddannelsesfaciliteter eller jobmuligheder. Det betyder, at folk flytter i overensstemmelse med denne rangfølge.

Gennemgangen af den eksisterende litteratur afslører tre vigtige forhold, der skal tages i betragtning i forbindelse med Eures-netværkets aktiviteter:

- migration erstattes i stigende grad af pendling
- i de senere år har der været tendens til midlertidig migration, hvilket betyder, at grænserne mellem pendlere og migranter gradvist udviskes
- migration inden for virksomheden anvendes af mange multinationale selskaber som et led i personalepolitikken.

⁹ MKW GmbH, München.

Nylige undersøgelser af betydningen af udvidelsen for medlemsstaterne (se afsnit 7.3.) viser, at frygten for, at EU's arbejdsmarked vil blive oversvømmet af migranter fra de central- og østeuropæiske lande, er ubegrundet. I henhold til de seneste undersøgelser skønnes den årlige nettoimmigration til EU at være på mellem 200 000 og 335 000 personer.

2.3. Mobilitet på tværs af grænserne

En anden Eures-undersøgelse, som blev gennemført i 2001¹⁰, resulterede i flere oplysninger om de grænseoverskridende pendlere i EØS-landene og opdaterede resultaterne af en tidligere undersøgelse udført for Eures i 1995/96¹¹:

En analyse af de tilgængelige statistikker viste, at der var 496 982 grænsearbejdere i det undersøgte område i 1999 (eksklusiv 1 270 pendlere mellem Gibraltar og Spanien og 964 pendlere mellem London og Paris). Hvis dette tal sættes i forhold til det samlede antal arbejdstagere i grænseregionerne i det undersøgte område (34 302 903), udgjorde de grænseoverskridende pendlere 1,4 % af den samlede arbejdsstyrke i området i 1999. Antallet af grænseoverskridende pendlere i de undersøgte regioner steg med 29 % i perioden fra 1995 til 1999 svarende til en gennemsnitlig årlig stigning på 4 %. I nogle tilfælde, f.eks. ved tyske pendlere til Nederlandene, konstateredes betydelige årlige stigninger på 30 %, mens der i andre regioner i visse perioder konstateredes et årligt fald.

Den geografiske fordeling af grænseoverskridende pendlere i det undersøgte område er meget ujævn. Omkring 83 % af alle pendlere kommer fra kun fire lande, nemlig Frankrig, Tyskland, Belgien og Italien. Halvdelen af alle grænseoverskridende pendlere kommer fra Frankrig. Destinationslandene for pendlere koncentrerer sig om endnu færre lande med 71 %, der pendler til Schweiz, Tyskland og Luxembourg. Trods deres størrelse er små enheder som Monaco, Andorra, Liechtenstein og San Marino destination for næsten 9 % af de grænseoverskridende pendlere. Den højeste koncentration af pendlere findes i Benelux-landene, Rhindalen (Tyskland-Frankrig) og Schweiz. Ca. 85 % af alle pendlere i det undersøgte område findes i denne region. Der er en klar sammenhæng mellem omfanget af pendling og befolkningstætheden, hvor omfanget af pendling stiger i takt med befolkningstætheden. Det skal dog bemærkes, at omfanget af pendling ikke kun afhænger af befolkningstætheden, men af en række forskellige faktorer.

Det traditionelle billede af en grænsearbejder (mand med manuelt arbejde) har ændret sig betydeligt i de senere år. I henhold til resultaterne af en undersøgelse gennemført i juli 2001¹² stiger andelen af kvinder og ansatte i serviceerhvervene (funktionærer) blandt grænsearbejdere stødt. Hver tredje grænsearbejder er nu kvinde, mens personer med videregående uddannelse repræsenterer den hurtigst voksende gruppe blandt grænsearbejderne.

På baggrund af den betydning, der tillægges identifikation og håndtering af hindringer for mobilitet på tværs af grænserne, blev den første Eures-rapport om disse hindringer offentliggjort i februar 2001. En opdatering af denne rapport planlægges for sommeren 2002. Den opdaterede rapport baseres på data fra

¹⁰ MKW GmbH, München.

¹¹ B & A Groep (Beleidsonderzoek & Advies BV), Haag.

¹² INSEE, Paris.

grænseoverskridende Eures-partnerskaber og benytter en fælles klassificering og en forbedret struktur, som bidrager til at fremhæve de områder, hvor Eures-partnere kan træffe foranstaltninger for at overvinde hindringerne og for at informere involverede administrationer og andre organer med henblik på at hjælpe dem med at forbedre mobiliteten for grænsearbejdere.

3. UDVIKLINGEN I EURES-SAMARBEJDET I PERIODEN 2000-2001

3.1. Øget integration af Eures i de offentlige arbejdsformidlinger

Den betydning, der tillægges udviklingen af det europæiske arbejdsmarked og arbejdskraftens mobilitet i EU, er trådt stadig tydeligere frem i løbet af referenceperioden, hvilket også gør sig gældende for den centrale rolle, de offentlige arbejdsformidlinger skal spille.

Cheferne for arbejdsformidlingerne erkendte betydningen af denne udvikling i december 2000 i deres fælleserklæring vedrørende arbejdsformidlingernes rolle som støtte for arbejdsmarkedet og mobiliteten i Europa. Her bød de denne nye interesse for den europæiske dimension af arbejdsmarkedet velkommen og forpligtede sig til at støtte udviklingen i praksis ved at:

- styrke deres partnerskab og samarbejde inden for Eures-netværket
- udvikle tilgængeligheden og synligheden af informationer på det europæiske arbejdsmarked, især ved hjælp af it
- sikre, at tilbuddene om mobilitetsrelaterede tjenester til arbejdsgivere og jobsøgende er gennemskuelige, ved hjælp af enkle og effektive kommunikationsværktøjer
- fortsætte udviklingen af medarbejdernes professionelle kompetence på området for international mobilitet
- integrere den europæiske dimension i alle kundeorienterede tjenester
- etablere evalueringsprocesser, som kan sikre kvaliteten af de leverede ydelser
- styrke samarbejdet med arbejdsmarkedets parter og forbedre Eures-strukturerne på tværs af grænserne.

Cheferne for arbejdsformidlingerne forstærkede deres indsats med vedtagelsen af en handlingsplan i december 2000 til yderligere integration af Eures i arbejdsformidlingerne. Handlingsplanen fokuserer på fire hovedområder: styrkelse af de menneskelige ressourcer, bedre udveksling af jobtilbud, øget opmærksomhed over for arbejdsgivernes behov og mere effektiv evaluering af integrationen.

For at styrke *de menneskelige ressourcer* og integrere "mobilitetsdimensionen" i alle primære arbejdsformidlingsaktiviteter skal der udarbejdes en intern udviklingsplan for hver enkelt arbejdsformidling med effektive uddannelsesprogrammer, der fokuserer på den europæiske mobilitet og den rolle, som Eures-ledere og Eures-vejledere spiller. En mere effektiv *formidling af jobtilbud på europæisk plan* kan opnås gennem grænseoverskridende annoncering og automatisk overførsel af flere af

arbejdsformidlingernes jobtilbud, et bedre jobkodningssystem, udvikling af et revideret og decentraliseret system til udveksling af jobtilbud samt støtte til udveksling af jobtilbud i de grænseoverskridende Eures-partnerskaber. *Arbejdsgiverne* vil opnå bedre service, hvis der udstedes en Eures-servicegaranti for arbejdsgivere, hvis metoderne til international rekruttering forbedres, og hvis der etableres en informationsdatabase for Eures-arbejdsmarkedet. *Evalueringen* vil blive forbedret gennem en revision af arbejdsformidlingernes egne interne evalueringsmetoder, Kommissionens årlige beretning om Eures og systemets integration samt en analyse af Eures-tjenesterne udarbejdet i fællesskab af Kommissionen og arbejdsformidlingerne.

Efter planen skal handlingsplanen revideres ved udgangen af 2002. Hvis de annoncerede hensigter udmønter sig i en effektiv indsats, vil det markere medlemsstaternes klare forpligtelse til at integrere Eures-tjenesterne i arbejdsformidlingernes daglige aktiviteter og støtte den europæiske arbejdskrafts mobilitet som et politisk mål.

3.2. Konsolideringen af Eures på tværs af grænserne

Eures spiller en særlig vigtig rolle i grænseregioner, hvor systemet samler forskellige organisationer som f.eks. offentlige arbejdsformidlinger, arbejdsmarkedets parter og lokale myndigheder. Disse indgår i partnerskaber og kan fungere som ramme for en samordning af den aktive støtte til de fælles og åbne regionale arbejdsmarkeder. De leverer oplysninger og søger at løse praktiske problemer i forbindelse med mobilitet. Der er i dag 20 sådanne grænseoverskridende Eures-partnerskaber, og Kommissionen undersøger i øjeblikket muligheden for at etablere nye partnerskaber med henblik på at dække alle relevante grænseregioner.

3.2.1. Nye partnerskaber og iværksættelse af forundersøgelser

I løbet af referenceperioden blev endnu et partnerskab (Tornedalen) etableret i 2000 mellem Sverige og Finland, så der nu er i alt 20 grænseoverskridende Eures-partnerskaber. Ved udgangen af 2001 iværksatte man en forundersøgelse med henblik på at analysere mulighederne for at etablere et partnerskab mellem regionerne Alentejo, Algarve (Portugal), Andalusien og Estremadura (Spanien) ("Guadiana") efter anmodning fra lokale partnere. Denne undersøgelse afsluttes i juni 2002.

Ved ikrafttrædelsen af den bilaterale aftale om fri bevægelighed mellem EU og Schweiz kan sidstnævnte også optages som medlem af Eures-netværket og kan således opfylde de nødvendige betingelser for at deltage i et grænseoverskridende partnerskab. Dette kan være et afgørende skridt for netværket, da det anslås, at næsten halvdelen af alle grænseoverskridende pendlere i EU arbejder i Schweiz.

Det overvejes at etablere flere grænseoverskridende partnerskaber eller åbne op for deltagelse i eksisterende partnerskaber langs grænsen mellem Schweiz og Italien og grænsen mellem Schweiz og Frankrig. Det kan f.eks. ske ved at give de schweiziske regioner, der støder op til EURES-T "Oberrhein/Rhin supérieur", mulighed for at blive fuldgældige medlemmer af dette partnerskab (i øjeblikket deltager de som observatører).

3.2.2. Synergieffekt med andre EU-programmer

Der er kommet øget fokus på samarbejdet mellem de grænseoverskridende Eures-partnerskaber og Interreg-programmet. På grundlag af den rolle, Interreg spiller i forbindelse med integration af arbejdsmarkedet og fremme af social inddragelse, er der indsat en særlig bestemmelse for Eures. I områder med grænseoverskridende Eures-partnerskaber vil man være særlig opmærksom på gennemførelsen af aktioner, som passer ind i eller støtter dette partnerskab, hvilket kan få arbejdsmarkedet til at fungere bedre på tværs af grænserne. Disse tiltag skal fastlægges i samråd med de lokale Eures-partnere¹³. Der blev sat ekstra skub i samarbejdet efter afholdelsen af et Eures-seminar i Barcelona i september 1999. Målet med seminaret var at styrke båndene mellem Eures og Interreg og at finde frem til yderligere grænseoverskridende arbejdsmarkedsaktiviteter, der kunne finansieres gennem Interreg.

Grænseoverskridende partnerskabers faktiske deltagelse i relevante Interreg-projekter har vist sig at variere betydeligt fra medlemsstat til medlemsstat. På grund af tidsplanerne for beslutninger vedrørende de forskellige programplanlægningsdokumenter og Interreg-styringsgruppernes forventede beslutninger vedrørende de forskellige projekter vil yderligere oplysninger om dette samarbejde, der er under udvikling, indgå i senere beretninger.

I flere grænseoverskridende Eures-partnerskaber og inden for rammerne af de nationale aktivitetsplaner samarbejder Eures-vejlederne også om Leonardo da Vinci-projekter. Dette sker især med det formål at identificere virksomheder, udvælge kandidater til deltagelse og sikre deres sociale og professionelle integration under læretiden.

3.2.3. Forbedringer i dialogen og koordineringen mellem de sociale og økonomiske aktører

De grænseoverskridende Eures-partnerskabers rolle som et forum for analyse, udveksling af idéer og fælles aktioner i forbindelse med de grænseoverskridende arbejdsmarkeder har udviklet sig i denne periode.

Nogle partnerskaber, f.eks. PED (Pôle Européen de Développement), SLLRP (Saar/Lorraine/Luxembourg/Rheinland-Pfalz) og Pyremed, og især arbejdsmarkedets parter har gennemført sammenlignende undersøgelser af de kollektive overenskomster for de sektorer, der er mest relevante for det grænseoverskridende arbejdsmarked. Disse undersøgelser har resulteret i nyttige oplysninger for arbejdstagere og virksomheder, der ønsker at arbejde eller etablere sig på den anden side af grænsen. I andre partnerskaber, f.eks. Interalp og Øresund, har man sammenlignet forskellige definitioner og profiler for en række erhverv i bestemte sektorer (f.eks. sundhedssektoren, bygge og anlæg), herunder de krævede kvalifikationer og eksamensbeviser.

Man har også undersøgt tendenserne i de kvalifikationer, der kræves på tværs af grænserne, og pendlerstrømmene. De fleste partnere har desuden indsamlet

¹³ Meddelelse fra Kommissionen af 28.4.2000 om retningslinjer for et fællesskabsinitiativ vedrørende transeuropæisk samarbejde, der skal fremme en harmonisk og afbalanceret udvikling inden for det europæiske territorium - Interreg III (K(2000) 1101), bilag II, linje A, stk. 3.

statistiske oplysninger om de grænseoverskridende arbejdsmarkeder og offentliggjort dem på papir eller på websteder.

De offentlige arbejdsformidlinger har ligeledes gennemført fælles aktioner for grænseoverskridende beskæftigelsesområder, især i forbindelse med større rekrutterings- eller afskedigelsesaktioner, etablering af grænseoverskridende "jobklubber" eller udveksling af god praksis mellem deres organisationer.

Arbejdsmarkedets parter har været inddraget i udarbejdelsen og redigeringen af dokumenter og brochurer om leve- og arbejdsvilkårene i grænseområderne, som er nyttige for både arbejdsgivere og jobsøgende/pendlere.

Nogle grænseoverskridende Eures-partnerskaber har udarbejdet opgørelser over erhvervsuddannelsesmulighederne i grænseområdet med oplysninger om emnet, ofte via links fra partnerskabets websted til andre steder i grænseregionen.

Nogle grænseoverskridende partnerskaber har også undersøgt kvalifikationskravene eller anerkendelsen af kvalifikationer i de pågældende områder og agter at etablere grænseoverskridende erhvervsuddannelsesaktioner (finansieret af andre programmer som f.eks. Interreg), som skal være åbne for personer på begge sider af grænsen og udmønte sig i kvalifikationer, der anerkendes af arbejdsgivere på begge sider af grænsen.

3.2.4. Inddragelse af arbejdsgiverorganisationerne

Arbejdsgiverne er en vigtig målgruppe for Eures, men mange kender ikke de tjenester, som Eures kan tilbyde dem. Arbejdsgiverorganisationerne deltager i de fleste grænseoverskridende partnerskaber, men de bør inddrages yderligere. De leverer hovedsagelig informationer til arbejdsgivere, der ønsker at rekruttere pendlere, selvom nogle påtager sig yderligere aktiviteter, f.eks. undersøgelser af arbejdsstyrkens fremtidige behov, seminarer for personalechefer, deltagelse i messer og andre oplysningsaktiviteter. På nationalt niveau gennemfører nogle arbejdsformidlinger oplysningsaktiviteter rettet mod arbejdsgiverne. Det kan f.eks. være deltagelse i jobmesser, annoncering i tidsskrifter eller besøg af Eures-vejledere. En række større rekrutteringsaktiviteter og andre former for tværnationalt samarbejde mellem arbejdsformidlinger inddrager i stort omfang arbejdsgiverne.

Alligevel fremgår det tydeligt, at det er vigtigt, at arbejdsgivernes bevidsthed om Eures-aktiviteterne øges, og at arbejdsgiverorganisationerne kan drage nytte af et tættere engagement i Eures-aktiviteterne. I 2002 blev der nedsat en arbejdsgruppe, som skal finde frem til, hvordan Eures-tjenesterne bedre kan tilpasses arbejdsgivernes behov gennem identifikation og udbredelse af god praksis på området og gennem udformning af et klart budskab til arbejdsgiverne om, hvad Eures kan tilbyde dem og deres organisationer.

3.3. Netværket af Eures-vejledere

Eures-vejlederne er drivkraften bag Eures-netværket, eftersom de spiller en central rolle for formidlingen af information, vejledning og bistand i forbindelse med jobsøgning og ansættelse både for de jobsøgende og for arbejdsgiverne. Der er i alt mere end 600 Eures-vejledere i alle EØS-landene, inklusive grænseområderne.

Eures-vejlederens rolle har ændret sig fra at være "den første kontakt" til at være en "ressourceperson", som koordinerer og markedsfører Eures-tjenesterne på lokalt og regionalt plan, og som administrerer eller varetager samarbejdet i tværnationale projekter. I den forbindelse udfører Eures-vejlederne fortsat deres traditionelle informations- og rådgivningsopgaver, men kombinerer dem med nye opgaver som følge af deres rolle som den, der skal integrere Eures i deres organisationer.

I både 2000 og 2001 blev der under Eures-netværket afholdt grundkurser for i alt 120 nye Eures-vejledere. Hvert år blev der også afholdt to tværnationale efteruddannelseskurser for at imødekomme Eures-vejledernes behov (f.eks. om leve- og arbejdsvilkårene i bestemte lande, spørgsmål vedrørende social sikring, håndtering af stillingstilbud, masseansættelser m.m.). Afdelingschefer og distriktsledere (dvs. arbejdsformidlingschefer på lokalt og regionalt plan) kunne deltage i nogle af kurserne, og et nyt seminar specielt for afdelingsledere og distriktschefer blev afholdt i Sverige i marts 2001.

3.4. Forbedring af Eures-tjenesternes kvalitet

De Eures-kvalitetsnormer, som partnerne har opstillet for håndteringen af jobtilbud og ansøgninger, opfattes af mange partnere som en integreret del af deres nationale arbejdsgange og styrkes yderligere af den nationale og regionale uddannelse af Eures-vejlederne og de øvrige medarbejdere. Nogle partnere er dog først lige begyndt at vedtage og indføre disse kvalitetsnormer. For at de kan fungere fuldt ud effektivt, skal alle organisationer have systemer, der kan håndtere sådanne normer samt sikre og efterfølgende evaluere, at de overholdes på tilfredsstillende vis.

Partnerne har besluttet at gøre en indsats for fremme Eures-tjenesterne over for jobsøgende og arbejdsgivere, og mange af dem markedsfører denne indsats på deres nationale websteder og i brochurer, foldere og andet materiale.

Opdateringen af kvalitetsnormer er en løbende proces, som udnytter tilbagemeldingerne fra brugerne af tjenesten. Eures-partnerne har besluttet at henvende sig til klienterne og er blevet anmodet om at medtage spørgsmål vedrørende Eures-tjenester i deres nationale klientundersøgelser for at få inspiration til at forbedre tjenesterne. Mange af de undersøgelser og henvendelser, partnerne allerede har gennemført, viser, at både jobsøgende og arbejdsgivere finder Eures' informations- og vejledningstjenester nyttige.

4. ONLINETJENESTER

4.1. Forbedringer af jobdatabasen

Eures-jobdatabasen blev yderligere udvidet og forbedret i årene 2000-2001. Den har nu været i drift i mere end syv år. Den primære brugerapplikation, som betjener 567 Eures-vejledere, vedligeholdes fortsat. En komplet opdatering er under planlægning for at bringe systemet på niveau med de sidste nye teknologier. Eures-systemet til klassificering af stillinger forbedres i løbet af 2002 fra den nuværende version (ISCO-88) til en mere moderne ISCO-version, som kommer til at omfatte mange af de nyere stillinger. Webstedet, som offentligheden bruger til at få vist Eures-job, er fortsat den originale version fra år 2000. Det skal nu ajourføres med et moderne webdesign, og de første skridt hertil vil blive taget i 2002. TESTA II-

telekommunikationsnettet leverer stadig den tekniske infrastruktur, som er afgørende for, at Eures fungerer optimalt.

Forbedret integrering af nationale systemer

Efter syv års drift udveksler ti af arbejdsformidlingerne i Eures-netværket nu dagligt og automatisk jobtilbud ved hjælp af Eures. Dette gælder arbejdsformidlingerne i Frankrig (ANPE), Tyskland, Belgien, Østrig, Irland, Det Forenede Kongerige, Finland, Norge, Nederlandene og Italien. I løbet af 2002 tilføjes partnerne i IEFP (Portugal) og APEC (Frankrig). Man har indledt arbejdet med yderligere integrering af Nederlandene (modtagelse af job) og Nordirland. Fuldstændig europæisk integrering afhænger af det tempo, hvormed de resterende partnere kan opnå automatisk jobudveksling.

4.2. Cv-søgedatabasen

Cheferne for arbejdsformidlingerne besluttede i 1999, at der skulle oprettes en cv-database på internettet inden for rammerne af Eures. En cv-database blev lanceret som et pilotprojekt i juni 2001. Databasen var fra starten begrænset til fire beskæftigelsesområder: informations- og kommunikationsteknologi, sundhedspleje, hotel og catering samt luftfart. Formålet var at undersøge markedsinteressen for en sådan tjeneste og evaluere funktionaliteten og brugernes reaktioner (<http://www.eurescv-search.com>).

De grundlæggende principper og funktioner og applikationens brugergrænseflade er blevet testet, og det generelle indtryk er, at brugerne værdsætter tjenesten og finder den nyttig og nem at bruge. Interessen fra brugerne var faktisk så stor, at man modtog en række velbegrundede forslag til forbedringer og tilføjelser.

Under pilotprojektet blev ca. 28 688 cv'er og ca. 852 arbejdsgivere registreret, hvilket var et lidt lavere antal, end man havde håbet på. Det kan tilskrives især to faktorer: utilstrækkelige oplysningsaktiviteter og det begrænsede antal stillinger i databasen. Ud over dette havde ændringer i arbejdsmarkedssituationen i it- og luftfartbranchen (to af de fire beskæftigelsesområder i projektet) sandsynligvis også en negativ effekt på især antallet af arbejdsgivere, der søgte kvalificeret arbejdskraft.

Forsøgsperioden var for kort til, at man kan drage nogen konklusioner, men pilotprojektet påviste, at der skal lægges større vægt på oplysningsaktiviteterne, og at antallet af beskæftigelsesområder i cv-databasen skal udvides, så tjenesten bliver mere åben og tilgængelig.

Forsøget udvides derfor til at dække alle beskæftigelsesområder i årene 2002–2003. Desuden vil formularen blive tilpasset den europæiske cv-formular, som Kommissionen anbefaler¹⁴. Man vil udvide oplysningsaktiviteterne, evaluere pilotprojektet, videreudvikle applikationen og kæde den sammen med jobdatabasen/Eden-pilotprojektet, som er beskrevet i afsnit 6.2.

¹⁴ Kommissionens henstilling om en fælles europæisk formular for curricula vitae (cv'er) af 11.3.2002.

4.3. Eures-webstedet

Det offentligt tilgængelige Eures-websted tilbyder i øjeblikket følgende informationer og tjenester:

- Eures-websted til jobsøgning, som giver brugerne mulighed for at søge efter "europæiske" jobtilbud efter regioner og beskæftigelsesområde
- Eures-websted til cv-søgning (se ovenfor)
- oplysninger om Eures-netværket, herunder grænseoverskridende partnerskaber og kontaktinformationer for alle Eures-vejledere
- indgang til oplysninger om job og mobilitet på europæisk plan fra partnere og andre organisationer.

Komplet forbedring og designændring planlægges for webstedet, så det kommer til at indeholde databaser med oplysninger om leve- og arbejdsvilkår og om de regionale arbejdsmarkeder. Desuden udvides webstedet med link til initiativer, der er relevante for forskeres mobilitet. Kombineret med en omkostningseffektiv markedsføringskampagne vil dette efter planen forøge antallet af brugere af webstedet.

Ved hjælp af databasen for de regionale arbejdsmarkeder kan man identificere de regioner, hvor der er et overskud eller underskud af kvalifikationer inden for en bestemt sektor eller aktivitet. Informationsindsamlingsprocessen blev indledt af arbejdsformidlingerne ved udgangen af år 2000. Der anvendes en standardmodel, hvori man beskriver situationen på det regionale og nogle gange nationale arbejdsmarked, og hvor man også anfører dokumenter, nyttige adresser og relevante websteder.

Databasen for leve- og arbejdsvilkår skal indeholde oplysninger om alle de 17 lande, der deltager i Eures-samarbejdet, og baseres på data leveret af eksperter i de enkelte lande. Ud over grundlæggende informationer skal databasen indeholde detaljerede informationer om f.eks. nyttige kontakter og relevante websteder. Arbejdet med databasen blev genoptaget i september 2001 med det formål at udvikle og forbedre de informationer, der i øjeblikket leveres gennem tjenesten "Dialog med borgerne". Den nye version forventes klar ved udgangen af 2002.

En webportal vedrørende forskeres mobilitet vil indeholde oplysninger af særlig interesse for forskere, f.eks. detaljerede nationale forskrifter og procedurer, ledige stillinger og støttemuligheder i forskningssektoren. Portalen kommer til at indeholde link til specialiserede websteder i de forskellige lande og til europæiske kilder, f.eks. Eures-webstedet. En testversion af portalen forventes klar i begyndelsen af 2003.

Eures-websted for partnerne

Eures-webstedet for partnerne indeholder de oplysninger, der skal bruges til at administrere Eures-aktiviteterne, herunder link til juridiske dokumenter, procedurer for forskellige arbejdsgrupper, telefonliste for medlemmerne af netværket, oplysninger om uddannelsesprogrammer og statistiske oplysninger om Eures-aktiviteterne.

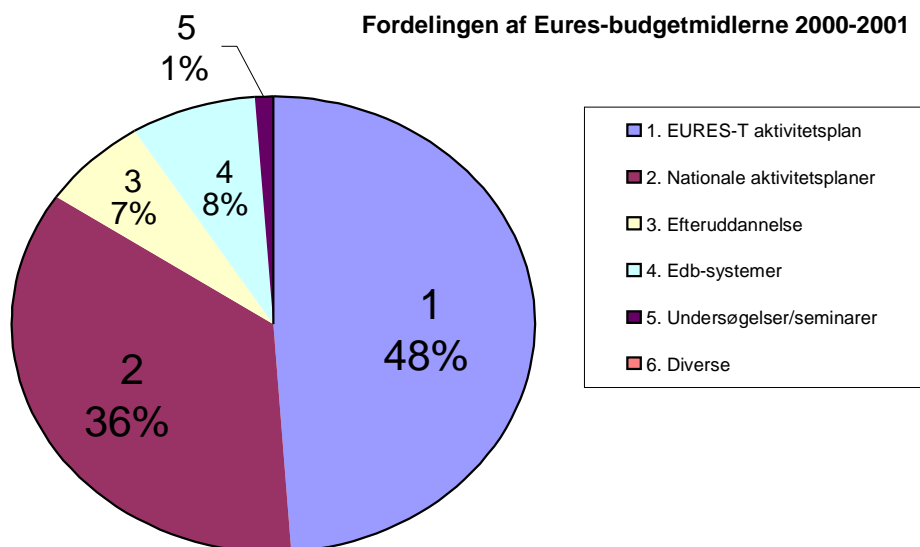
5. FINANSIERING

Eures-budgettet beløb sig til 11,6 mio. EUR i 2000 og 12,46 mio. i 2001. I 2000 og 2001 var der fastsat et loft på henholdsvis 405 000 EUR og 540 000 EUR til udgifter til teknisk og administrativ bistand. Ud over disse beløb modtog Eures et bidrag fra EFTA (217 200 EUR i 2000 og 241 800 EUR i 2001) i henhold til aftalen om Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde (Norges og Islands deltagelse).

Størsteparten af budgettet blev brugt til at finansiere den udvikling af Eures-samarbejdet, som de nationale partnere og de grænseoverskridende partnerskaber står for, især computerudstyr og informations-, markedsførings- og støtteaktiviteter.

Eures-budgettet finansierer en række tjenester til gavn for samtlige partnere, f.eks. grund- og efteruddannelse af Eures-vejledere, afdelingsledere og distriktschefer, og udvikling, forvaltning og ajourføring af databaser og websteder for jobtilbud, cv'er, oplysninger om leve- og arbejdsvilkår og oplysninger om de regionale arbejdsmarkeder.

Nedenstående diagram viser fordelingen af budgetmidlerne i 2000 og 2001 (gennemsnit).



Stigningen i de årlige budgetmidler har muliggjort en udvidelse af netværket. Man har f.eks. kunnet finansiere etableringen af nye grænseoverskridende Eures-partnerskaber og udviklingen af databaser og websteder. Kortet på næste side viser, hvilke partnerskaber der var etableret i grænseregionerne ved udgangen af indberetningsperioden.

Grænseoverskridende Eures-partnerskaber ved udgangen af 2001



6. FREMTIDIG UDVIKLING

6.1. Bidrag til gennemførelsen af Kommissionens aktionsplan vedrørende kvalifikationer og mobilitet

Kommissionen påpeger i sin meddelelse "Nye arbejdsmarkeder i EU, der er åbne for alle og giver adgang for alle" af 28. februar 2001¹⁵ muligheden for at oprette et samlet europæisk websted med alle oplysninger om mobilitet. Det betyder, at der skal oprettes en EU-dækkende database om job og kurser (baseret på erfaringerne med det eksisterende Eures-netværk), som blev efterlyst på Det Europæiske Råds møde i Lissabon i marts 2000, og som er omfattet af beskæftigelsesstrategien. Kommissionen betegner også Eures som et af de redskaber, der kan bruges til at gennemføre en oplysningskampagne om mobilitet, som rettes mod arbejdsgivere og arbejdstagere, og som omhandler de vigtigste dimensioner ved og chancerne og mulighederne på det europæiske arbejdsmarked.

På samme måde opfordrede taskeforcen på højt niveau vedrørende kvalifikationer og mobilitet, der blev etableret ved Kommissionens meddelelse af 28. februar 2001, i

¹⁵

KOM(2001) 116 endelig.

sin rapport fra december 2001 til, at der etableres et sådant websted med alle oplysninger om mobilitet ("en elektronisk kvikskranke"), og at der i 2002 sker en modernisering og forstærkning af Eures-systemet, der bør integreres i de nationale systemer.

Indsatsen for at åbne de europæiske arbejdsmarkeder kulminerede i 2001 med Kommissionens aktionsplan vedrørende kvalifikationer og mobilitet vedtaget den 13. februar 2002¹⁶. I aktionsplanen opfordres Eures-netværket til at bidrage til at etablere et websted med alle oplysninger om mobilitet, og det fremhæves igen, at Eures skal moderniseres, styrkes og integreres i medlemsstaternes arbejdsformidlinger. Aktionsplanen blev mødt med tilfredshed af Det Europæiske Råd i Barcelona i marts 2002.

Øvrige tiltag på ikt-området

- En ny Eures-portal er under udvikling. Den baseres på en database og giver alle partnerne mulighed for at opdatere/uplade informationer online, f.eks. oplysninger om Eures-vejlederne, leve- og arbejdsvilkår og arbejdsmarkedet. Portalen kommer til at indeholde mange elementer fra medlemmernes websteder, som også vil blive opdateret.
- Pilotprojektet Eden (*Employment Data Exchange Network*) blev indledt i slutningen af 2001. Det gennemføres af et konsortium af fire offentlige arbejdsformidlinger. Under projektet modelleres overførslen af jobtilbud og cv'er ved hjælp af internet- og XML-teknologier. Jobtilbuddene lagres i en central database, og efter planen skal de enkelte arbejdsformidlinger selv håndtere driftsopgaverne.
- Efter anmodning fra en række arbejdsformidlinger vil Kommissionen også gennemføre et pilotprojekt, der tager udgangspunkt i webtjenester til XML-baseret overførsel af jobtilbud via internettet. Ved denne model forbliver jobtilbuddene på de enkelte arbejdsformidlingers websteder, og et centralt system håndterer fordelingen af forespørgsler om jobtilbud. Derved kræves der ikke en egentlig central database. Det betyder, at kontrollen over og administrationen af systemet overlades til de enkelte arbejdsformidlinger.

Ved udgangen af 2002 evalueres resultaterne af ovennævnte initiativer. Målet er at skabe en flersproget, webbaseret, europæisk beskæftigelsesplatform for jobtilbud og cv'er, der benytter en fælles struktur, som kan udgøre kernen i det omtalte websted med alle oplysninger om mobilitet.

Fornyelse af retsgrundlaget for Eures

En gennemgang af reglerne for Eures blev varslet i Kommissionens social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden¹⁷ af 28. juni 2000.

For at kunne tage alle centrale Eures-aktørers holdninger med hensyn til fornyelsesprocessen i betragtning afholdt Kommissionen først et seminar i maj 2001

¹⁶ KOM(2002) 72 endelig.

¹⁷ Meddelelse fra Kommissionen til Rådet, Europa-Parlamentet, Det Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget, KOM(2000) 379 endelig.

i Malmø med deltagelse af alle Eures-partnere og gennemførte derefter drøftelser med cheferne for arbejdsformidlingerne i juni og december 2001 med det formål at undersøge, hvilke emner der primært skulle tages i betragtning ved forberedelserne af fornyelsen af Eures-reglerne, herunder:

- understøttelse af erhvervsmæssig og geografisk mobilitet i tråd med den europæiske beskæftigelsesstrategi og forbedring af Eures-tjenesterne og -produkterne ved at integrere Eures i arbejdsformidlingernes aktiviteter
- konsolidering og styrkelse af Eures som et vigtigt redskab til at støtte arbejdstagernes frie bevægelighed og integrationen af de europæiske arbejdsmarkeder, til at overvåge mobiliteten og til at oplyse borgerne om de gældende EU/EØS-lovbestemmelser
- revurdering af Kommissionens rolle og styrkelse af programværktøjerne, så Kommissionen kan koncentrere sig om det strategiske arbejde og den overordnede koordinering, hvorved de fleste praktiske spørgsmål overlades til Eures-medlemmerne og -partnere
- skabelse af en mere fleksibel struktur for Eures, som nemt kan tilpasses ny teknologi og andre tendenser
- indførelse af bedre redskaber til overvågning og evaluering af aktiviteterne
- skabelse af en Eures-struktur, som forbliver overskuelig og effektiv, selvom antallet af medlemslande stiger efter udvidelsen af EU.

Yderligere drøftelser og høringer af disse spørgsmål fandt desuden sted med det tekniske og det rådgivende udvalg vedrørende arbejdstagernes frie bevægelighed i november 2001 med henblik på en revision af retsgrundlaget for Eures i løbet af 2002.

6.2. Udvidelsen

Udvidelsen af EU er en stor udfordring for netværket.

I de første år efter udvidelsen vil der være begrænsninger i retten til fri bevægelighed for arbejdstagerne fra de fleste af de nye medlemsstater i henhold til kapitel 2 i reglerne for tiltrædelsesaftalerne vedrørende arbejdstagernes frie bevægelighed. De nødvendige forberedelser til udvidelsen skal tage højde for disse tværnationale ordninger.

Ud over de generelle regler, der gælder for arbejdstagernes frie bevægelighed i et udvidet EU, har en række medlemsstater indgået bilaterale aftaler med kandidatlande, som fastlægger de omstændigheder, hvorunder arbejdstagere fra disse lande kan arbejde i en anden stat. De fleste af disse aftaler vedrører midlertidigt ansatte, praktikanter, sæsonarbejdere og grænsearbejdere. Eures kan derfor også i overgangsperioden bidrage til at støtte disse former for mobilitet af arbejdstagere fra de pågældende lande. Nogle medlemsstater vil desuden være åbne for arbejdstagere fra de nye medlemsstater i overgangsperioden, mens adgangen til andre vil være mere begrænset.

Inden for rammerne af fornyelsen af retsgrundlaget for Eures skal det sikres, at Eures forbliver effektivt, og at der tages højde for de logistiske problemer, der kan opstå ved en stigning i antallet af medlemsstater, der deltager i samarbejdet.

Fundamentet for udviklingen af Eures-tjenesterne i de nye medlemsstater opbygges ved hjælp af bilaterale aftaler mellem medlemsstaterne og kandidatlandene og gennem eksisterende samarbejdsprojekter mellem arbejdsformidlingerne.

Nuværende samarbejdsprojekter mellem arbejdsformidlinger

Arbejdsformidlingerne har allerede taget en lang række initiativer sammen med kandidatlandene med henblik på udvikling af samarbejdet om tilvejebringelse af beskæftigelsestjenester, som Eures kan bygge videre på. I mange tilfælde er samarbejdet blevet finansieret gennem bilaterale støtteordninger eller gennem Phare og/eller Verdensbanken. Flere og flere projekter baseres på idéen om at etablere et venskabsamarbejde mellem en arbejdsformidling i et EU-land og en arbejdsformidling i et kandidatland.

Samarbejdsprojekter mellem arbejdsformidlinger har fundet sted i Bulgarien, Rumænien, Ungarn, Slovakiet, de baltiske lande (Estland, Letland og Litauen), Kroatien, Tjekkiet, Slovenien, Polen, Cypern og Malta. Samarbejdsmetoderne omfatter teknisk bistand, rådgivning, seminarer, strategiske undersøgelser, studiebesøg og indkøb af udstyr.

7. KONKLUSION

Samtidig med at Eures-systemet har udviklet sig i årene 2000 og 2001, er man på EU-niveau og i de enkelte medlemsstater i stigende grad blevet opmærksom på, at erhvervsmæssig og geografisk mobilitet kan bidrage til at overvinde kvalifikationsflaskehalse og støtte den europæiske beskæftigelsesstrategi. I konklusionerne fra Det Europæiske Råds forårsmøder i Lissabon og Stockholm (med betydelig styrkelse i Barcelona i 2003) fremhæves erhvervsmæssig mobilitet konsekvent som et afgørende element for åbningen af de europæiske arbejdsmarkeder. Målet om øget erhvervsmæssig og geografisk mobilitet indgår i Kommissionens årlige retningslinjer for beskæftigelsen og afspejles også i medlemsstaternes forskellige nationale handlingsplaner. Målet indgår også i Kommissionens bestræbelser på at skabe et kundskabernes Europa og et europæisk forskningsrum. I den sammenhæng vil Eures fortsat spille en afgørende rolle som et redskab til støtte for arbejdstagernes frie bevægelighed og yderligere integration af de europæiske arbejdsmarkeder.

Dette forstærkede politiske fokus er især vigtigt, når den næste fase af Eures planlægges. Det gælder f.eks. fornyelse af retsgrundlaget, åbning af systemet for flere lande i forbindelse med udvidelsen og forbedring af adgangen for arbejdsgivere og jobsøgende til oplysninger om erhvervsmæssig mobilitet via et fælles websted med alle oplysninger om mobilitet.