

KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 12.07.2004
KOM(2004)467 endelig

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

**Beretning om Eures-aktiviteterne 2002 – 2003 forelagt af Kommissionen i henhold til
forordning (EØF) nr. 1612/68, artikel 19, stk. 3**

"Mod et fælles europæisk arbejdsmarked: Eures' bidrag"

INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	Indledning.....	3
2.	Hovedpunkter i udviklingen af Eures-netværket i tidsrummet 2002-2003.....	4
2.1.	Reform af Eures' lovgrundlag	4
2.1.1.	Reformens mål.....	4
2.1.2.	Den nye institutionelle struktur.....	5
2.2.	Eures' samarbejde med Schweiz	5
3.	Eures' mål og prioriterede områder 2002/2003 – de vigtigste resultater	6
3.1.	Mål 1, fremme af den politiske og driftsmæssige integration.....	6
3.1.1.	En mere fuldstændig integration af Eures i de offentlige arbejdsformidlinger.....	6
3.1.2.	En styrkelse af båndene mellem Eures og den europæiske beskæftigelsesstrategi.....	6
3.1.3.	Samarbejde med andre europæiske programmer og initiativer.....	6
3.1.4.	Forberedelse af udvidelsen.....	7
3.2.	Mål 2, modernisering af Eures' serviceformidling.....	7
3.2.1.	Lancering af den nye europæiske portal om jobmobilitet.....	7
3.2.2.	Uddannelse.....	9
3.2.3.	Anvendelse af callcentre	9
3.3.	Mål 3, Forbedring og udvikling af det samlede serviceudbud	9
3.3.1.	PR.....	9
3.3.2.	Samarbejde med arbejdsgiverne	10
3.3.3.	Andre PR-aktiviteter	10
3.3.4.	Grænseoverskridende partnerskaber	10
3.3.4.1.	Inddragelse af arbejdsmarkedsorganisationerne	10
3.4.	Mål 4, effektivisering af netværkets styring.....	11
3.4.1.	Omdefinering af de forskellige netværkaktørers rolle og mandat.....	11
3.4.2.	Forenkling af de finansielle procedurer	11
3.4.3.	Evaluering	11
4.	Støtte.....	12
5.	Kommende udfordringer og fremtidsudsigter.....	12

1. INDLEDNING

Eures' (European Employment Services) opgave er at fremme arbejdskraftens mobilitet på det europæiske arbejdsmarked ved at betjene arbejdstagere og arbejdsgivere, der ønsker at udnytte retten til fri bevægelighed for arbejdstagere i EU i overensstemmelse med forordning nr. 1612 fra 1968.

I den europæiske beskæftigelsesstrategi står, at det er nødvendigt med en indsats for at fremme den geografiske mobilitet for arbejdskraften for at opnå et effektivt fungerende arbejdsmarked i Europa. I retningslinjerne for beskæftigelsen fra juni 2003 står, at job- og uddannelses tilbud på nationalt plan og EU-plan bør gøres mere overskuelige, så der sikres en bedre ligevægt mellem udbud og efterspørgsel på arbejdsmarkedet, og især at jobsøgende i hele EU i 2005 bør kunne se alle ledige job, der tilbydes via medlemsstaternes arbejdsformidlinger. En gennemførelse heraf skal ses på baggrund af den traditionelt lave geografiske mobilitet i EU, især mellem medlemsstaterne, men også inden for medlemsstaterne.

Indsatsen for at støtte geografisk mobilitet skal kombineres med foranstaltninger, der øger jobmobiliteten, for at give arbejdstagere mulighed for at flytte mellem sektorer og regioner. Kommissionen har i sin aktionsplan vedrørende kvalifikationer og mobilitet¹ fremsat forslag om foranstaltninger, der skal bidrage til at forberede den europæiske arbejdsstyrke på de fremtidige behov på arbejdsmarkedet. I meddelelsen fra Kommissionen om mobilitet på det europæiske arbejdsmarked, som blev vedtaget i februar 2004,² gives der en statusrapport over gennemførelsen af handlingsplanen, hvor en modernisering af Eures udgør et af de vigtigste aktionspunkter, der skal sætte netværket i stand til at give en mere effektiv støtte til en øget mobilitet blandt arbejdstagere i EU/EØS.

Moderniseringen af Eures gennem en reform af det juridiske grundlag udgør det vigtigste punkt i udviklingen af netværket i det tidsrum, denne rapport dækker (2002-2003). En stor del af denne rapport er således helliget en beskrivelse af baggrunden og målene for disse ændringer.

Da udgangspunktet for alle Eures-aktiviteterne, som udføres af medlemmerne og partnerne, er en ramme bestående af vejledende principper, skal Eures-resultaterne for 2002-2003 evalueres ved at sammenligne de faktiske resultater med de specifikke mål og prioriterede mål, som var fastlagt for denne referenceperiode. Den sidste del af rapporten bygger derfor på de fire mål, som var retningsgivende for udviklingen af Eures i det tidsrum, denne rapport dækker: fremme af den politiske og driftsmæssige integration; modernisering af Eures' serviceformidling; forbedring og udvikling af det samlede serviceudbud og effektivisering af nettets styring.

I rapporten gives der oplysninger om Eures' resultater og udvikling både på EU-niveau og nationalt niveau, men den supplerer også beskrivelserne med oplysninger af mere kvantitativ karakter i de tilfælde, hvor sådanne data foreligger. De fleste af disse data stammer fra

¹ KOM(2002) 72.

² KOM(2002) 66.

spørgeskemaer, der er indsendt af de offentlige arbejdsformidlinger til Eures' koordinationskontor (Euresco) i december 2003. Yderligere statistisk materiale om arbejdskraftens mobilitet i EU/EØS kan findes i ovennævnte dokument KOM(2004)66.

2. HOVEDPUNKTER I UDVIKLINGEN AF EURES-NETVÆRKET I TIDSRUMMET 2002-2003

2.1. Reform af Eures' lovgrundlag

Eures blev startet ved Kommissionens beslutning 93/569 på grundlag af forordning nr. 1612/68 om arbejdskraftens frie bevægelighed. I selve traktaten (artikel 40, tidligere 49) er der fastsat bestemmelser om et tættere samarbejde mellem de nationale arbejdskraftmyndigheder og om ordninger, der kan skabe ligevægt mellem udbud og efterspørgsel på arbejdsmarkedet.

Erfaringerne siden lanceringen af Eures i 1994 havde vist, at tiden var inde til at forbedre Eures' institutionelle struktur, især med henblik på fordelingen af ansvarsområder mellem de forskellige aktører i netværket, en mere klar procedure for beslutningstagningen, en stærkere forpligtelse fra partnernes side, en strømlinet beslutningstagning samt bedre muligheder for en fleksibel tilpasning af netværkets aktiviteter.

Også med hensyn til det juridiske grundlag for Eures var der brug for en bedre tilpasning til den nyeste politiske og organisatoriske udvikling inden for beskæftigelsesområdet i Europa. På baggrund af Amsterdam-traktaten var det nødvendigt, at Eures og spørgsmålet om geografisk mobilitet fik en mere klar placering i den europæiske beskæftigelsesstrategi og blev integreret mere i samarbejdet mellem de offentlige arbejdsformidlinger, og at disse spørgsmål blev inddraget i den igangværende moderniseringsproces af de offentlige arbejdsformidlinger. Desuden skulle arbejdet i Eures også tilpasses den seneste udvikling inden for området informations- og kommunikationsteknologi.

2.1.1. Reformens mål

Kommissionens nye beslutning er udarbejdet for at fremme jobmobilitet og den geografiske mobilitet jf. den europæiske beskæftigelsesstrategi og Kommissionens aktionsplan vedrørende kvalifikationer og mobilitet. Beslutningen sigter især på at:

- konsolidere og styrke Eures som et vigtigt redskab til opfyldelse af hensigten med forordning (EØF) nr. 1612/68, især med hensyn til overvågning af mobilitet, fremme af fri bevægelighed for arbejdstagere, integrering af de europæiske arbejdsmarkeder samt information til borgerne om relevante EU/EØS lovbestemmelser
- tage Kommissionens rolle op i forhold til den allerede oprettede Eures-strategigruppe på højt niveau og Eures-arbejdsgruppen og styrke programværktøjerne, så Kommissionen kan koncentrere sig om det strategiske arbejde og den overordnede koordinering og overlade de fleste praktiske spørgsmål til Eures-medlemmerne og -partnerne
- give Eures-medlemmerne og -partnerne et større ansvar for gennemførelsen af de relevante bestemmelser i forordning (EØF) nr. 1612/68 ved at integrere Eures i de offentlige arbejdsformidlingers aktiviteter
- give Eures en struktur, som også kan administreres med et stort antal medlemsstater efter udvidelsen af EU i 2004

- give mulighed for større fleksibilitet, således at man nemt kan tilpasse Eures til ny teknologi og anden relevant udvikling
- udvikle bedre redskaber til overvågning og evaluering af aktiviteter.

2.1.2. *Den nye institutionelle struktur*

Den nye beslutning om Eures blev vedtaget af Kommissionen den 23. december 2002³. Her defineres de overordnede mål for Eures, og der gives en beskrivelse af roller og ansvarsområder for de forskellige aktører i netværket. Til støtte for beslutningen er der to programmeringsinstrumenter: Eures-charteret, (som blev vedtaget den 4. april 2003⁴) og de treårige Eures-retningslinjer (vedtaget af Eures-strategigruppen på højt niveau den 13. juni 2003).

I charteret gives en beskrivelse af Eures' aktiviteter, de operationelle målsætninger, kvalitetsstandarder, de forpligtelser, der påhviler Eures-medlemmerne og –partnerne og fælles modeller for udveksling af oplysninger om arbejdsmarkedet og mobilitet mellem medlemmerne og partnerne (især arbejdsmarkedsparterne). I retningslinjerne beskrives de prioriterede områder og de resultater, der skal nås inden for en treårs periode, i Eures, og betingelserne for finansiell støtte fra EU defineres. Retningslinjerne giver Eures-medlemmerne mulighed for at fastlægge deres treårige aktivitetsplaner, hvor de fastsætter de vigtigste tværnationale, grænseoverskridende og sektorbestemte aktiviteter, som de forventer at gennemføre inden for treårsperioden. Aktivitetsplanerne omfatter også en finansiell plan, der fokuserer på de finansielle ressourcer (både national støtte og støtte fra EU), der er nødvendige for at gennemføre planen. Aktivitetsplanerne og de oplysninger, der modtages hvert år om gennemførelsen heraf, gennemgås af Kommissionen for at sikre, at de stemmer overens med retningslinjerne og lovrammen.

2.2. **Eures' samarbejde med Schweiz**

I den bilaterale aftale mellem EU og Schweiz om fri bevægelighed for arbejdstagere, som trådte i kraft den 1. juni 2002, er det fastlagt, at EU og Schweiz også samarbejder inden for Eures-netværket. Ledige job og oplysninger om leve- og arbejdsvilkår og om arbejdsmarkedssituationen i Schweiz findes på Eures' jobportal. De schweiziske partnere er også blevet aktive medlemmer af grænseoverskridende Eures-partnerskaber, Bodensee, TransTiroliaGraubünden og Oberrhein/Rhin Supérieur. Antallet af arbejdstagere, der krydser grænserne mellem Schweiz og EU er meget omfattende og vokser fortsat: en yderligere udvikling af dette Eures-samarbejde er i deres interesse.

³ EUT L 5 af 10.1.2003, s. 16.

⁴ EUT C 106 af 3.5.2003, s. 3.

3. EURES' MÅL OG PRIORITEREDE OMRÅDER 2002/2003 – DE VIGTIGSTE RESULTATER

De mål og prioriterede områder, der har styret Eures-aktiviteterne, og som medlemmerne og partnerne har gennemført i 2002-2003, er på nær få ændringer⁵ identiske med den forrige referenceperiodes og omhandler: 1) fremme af den politiske og driftsmæssige integration, 2) modernisering af Eures' serviceformidling, 3) forbedring og udvikling af det samlede serviceudbud samt 4) effektivisering af nettets styring.

3.1. Mål 1 - Fremme af den politiske og driftsmæssige integration

3.1.1. En mere fuldstændig integration af Eures i de offentlige arbejdsformidlinger

Den betydning, der tillægges arbejdskraftens mobilitet i EU, og de offentlige arbejdsformidlingers tilsvarende rolle har fået større opmærksomhed i referenceperioden, og der er blevet lagt særlig vægt på inddragelsen af den europæiske dimension i alle de offentlige arbejdsformidlingers kundeorienterede tjenester og udvikling af de ansattes professionelle kvalifikationer med hensyn til spørgsmål om international mobilitet. Der er ansat ca. 400 Eures-rådgivere i de offentlige arbejdsformidlinger i EU-15⁶, hvor de fleste bruger mere end halvdelen af deres arbejdstid på Eures-tjenester, der også ydes af det øvrige personale i arbejdsformidlingen som en del af mainstreaming-processen.

3.1.2. En styrkelse af båndene mellem Eures og den europæiske beskæftigelsesstrategi

I de europæiske retningslinjer for beskæftigelse fra 2002 opfordredes medlemsstaterne til at udarbejde en politik, der skaber balance mellem udbud og efterspørgsel af arbejdskraft, at fjerne flaskehalse på de nye europæiske arbejdsmarkeder, at udvikle bedre databaser vedrørende job og uddannelsesmuligheder (indbyrdes forbundet på europæisk niveau) og at anvende moderne informationsteknologi og erfaringer, som allerede findes på europæisk niveau.

I perioden 2002 – 2003 blev Eures-databasen med ledige job udvidet og styrket. Internetsiden, som bruges af offentligheden for at få adgang til ledige job, blev styrket og integreret i den nye europæiske portal for jobmobilitet (som er omtalt mere detaljeret i punkt 3.2.1). I 2003 blev portalen Ploteus for uddannelsesmuligheder integreret i Eures for at styrke samspillet mellem job og uddannelsesmuligheder.

3.1.3. Samarbejde med andre europæiske programmer og initiativer

83 % af de offentlige arbejdsformidlinger oplyste, at de havde samarbejdet med Leonardo da Vinci-programmet om erhvervsuddannelse, såsom fælles Eures/Leonardo da Vinci-PR-aktiviteter og samarbejde om international ansættelse af arbejdsløse i jobtræning. Et tættere samarbejde inden for uddannelses- og erhvervsuddannelsesområdet er også blevet selvfølgelig gennem inddragelsen af oplysninger om uddannelsesmuligheder (Ploteus) i portalen om jobmobilitet (jf. ovenstående).

⁵ Dvs. at der lægges større vægt på Eures' bidrag til den europæiske beskæftigelsesstrategi, en stærkere integration af Eures i arbejdsformidlingerne, evaluering, reklame for Eures over for arbejdsgiverne samt forberedelse af udvidelsen.

⁶ Udover Eures-rådgiverne i de offentlige arbejdsformidlinger arbejder der ca. 200 Eures-rådgivere i grænseregioner, hovedsagelig ansat af arbejdsmarkedsparterorganisationer.

Samarbejdet mellem Eures og Interreg er fortsat, og 56 % af Eures-medlemmerne melder om et samarbejde med Interreg. En række offentlige arbejdsformidlinger har også samarbejdet med Equal-programmet om integrering af handicappede (28 %), mens nogle få oplyser, at de har samarbejdet med uddannelsesprogrammet under Socrates.

3.1.4. Forberedelse af udvidelsen

Arbejdet har været koncentreret om støtte til de nye medlemsstater, for at de kan etablere deres Eures-infrastruktur, tilskyndelse til operationer i partnerskab med de offentlige arbejdsformidlinger i de nuværende medlemsstater, opbygning af et netværk af kontaktpersoner, støtte til de nye medlemsstater med henblik på udvikling af deres menneskelige ressourcer, oplysninger vedrørende de betingelser, der skal opfyldes for effektivt at kunne deltage i Eures-netværkets aktiviteter, samt hjælp til udarbejdelse af de treårige aktivitetsplaner for perioden 2004-2007.

Der er blevet udnævnt Eures-ledere i alle nye medlemsstater, og de har deltaget som observatører i Eures-arbejdsgruppen fra oktober 2002, ligesom de deltog i uddannelsesarrangementer, som blev organiseret af Eures om styring af netværket, IT-spørgsmål, uddannelse og udvælgelse af Eures-rådgivere, udarbejdelse af treårige aktivitetsplaner samt administration af EU-støtten. Der er også blevet udnævnt Eures-rådgivere i alle nye medlemsstater, og ca. 60 af dem startede deres første uddannelse i december 2003 (som skal afsluttes i juni 2004).

De offentlige arbejdsformidlinger i de nye medlemsstater er blevet udstyret med støtteudstyr som forberedelse til den tekniske tilslutning til Eures' IT-systemer. En række nye medlemsstater har oprettet nationale Eures-websider, og alle har indsendt oplysninger om leve- og arbejdsvilkår samt arbejdsmarkedet, som skal medtages i Eures-portalen om jobmobilitet.

Der er blevet gennemført adskillige bilaterale projekter i samarbejde mellem offentlige arbejdsformidlinger i gamle og nye medlemsstater, herunder også projekter vedrørende ansættelse og udveksling af informationer.

3.2. Mål 2 - Modernisering af Eures' serviceformidling

3.2.1. Lancering af den nye europæiske portal om jobmobilitet

I aktionspunkt 23 i Kommissionens aktionsplan vedrørende kvalifikation og mobilitet bebudedes oprettelsen i 2003 af et "Websted med alle oplysninger om mobilitet" som et redskab til bedre information og åbenhed omkring jobmuligheder i Europa. Denne nye portal – den "europæiske portal for jobmobilitet" (<http://europa.eu.int/eures>) – er en videreudvikling af Eures-webstedet og blev lanceret den 19. september 2003 sammen med informationskampagnen om mobilitet, der er beskrevet mere detaljeret i punkt 3.3.3. Portalen giver brugervenlig adgang til de oplysninger, som er nødvendige for de personer, der overvejer en flytning af hensyn til deres jobmuligheder eller uddannelse. Eures webstedet har været en af de mest besøgte sider i Kommissionen. Ved indgangen til portalen er der adgang til alle de officielle EU-sprog, men dele af de landespecifikke oplysninger findes kun på tysk, engelsk, fransk og det nationale sprog i det pågældende land.

Den nye portal giver lettere adgang til oplysninger ved at integrere alle tjenester vedrørende arbejdsmobilitet, dvs. spørgsmål vedrørende beskæftigelse (især jobtilbud, CV), uddannelse og erhvervsuddannelse, generelle arbejds- og levevilkår, borgernes rettigheder osv. Med portalen er beslutningen på Det Europæiske Råds møde i marts 2002 i Barcelona om at etablere et one-stop-websted med oplysninger om jobmobilitet i Europa inden udgangen af

2003 gennemført, og portalen fungerer også som støtte for målene i retningslinjerne for beskæftigelsen: de offentlige arbejdsformidlinger skal blive i stand til at sikre ligevægt mellem udbud og efterspørgsel på arbejdsmarkedet, forebyggelse af mangel på kvalifikationer og styrkelse af den beskæftigelsesmæssige mobilitet, fremme af geografisk mobilitet og styrkelse af arbejdsmarkedernes funktion ved at forbedre databaser om job- og uddannelsesmuligheder, som bør forbindes på europæisk niveau.

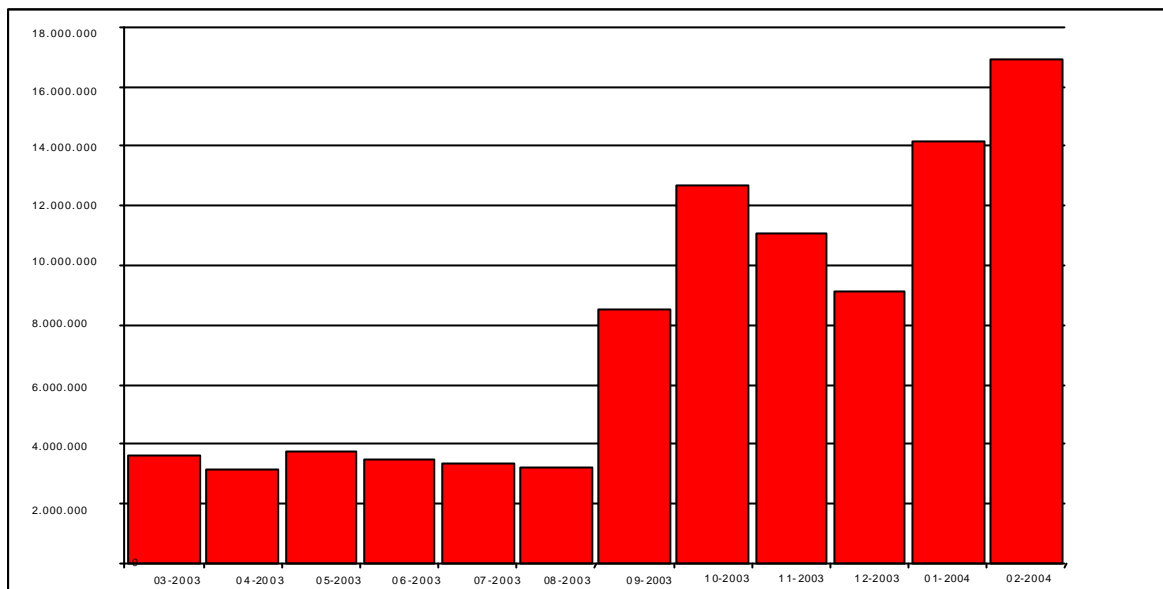
Kommissionen har struktureret de vigtigste elementer i den nye portal således:

- Find et job – ledige job i hele EØS via Eures-databasen over ledige job og links til andre sider, f.eks. portalen for mobilitet for forskere⁷
- CV-on-line – oplysninger om de jobsøgende via Eures-databasen CV
- Leve- og arbejdsvilkår – leve- og arbejdsvilkår i EØS-landene, udviklingen på arbejdsmarkedene og overgangsordninger for fri bevægelighed for arbejdstagere fra, til og mellem de nye medlemsstater
- Uddannelse – uddannelses- og erhvervsuddannelsesmuligheder i hele Europa, f.eks. højere læreanstalters websteder, uddannelseskursers, skolers osv. databaser, som stilles til rådighed af Ploteus, der administreres af Kommissionens Generaldirektorat for Uddannelse og Kultur (og hvis operationelle midler kommer fra Eures-budgettet).

Siden lanceringen i september 2003 er antallet af besøg pr. måned på den nye portal steget væsentligt, som anført i nedenstående graf⁸, og antallet af besøg er steget yderligere, efter at der er kommet et direkte link til portalen på EU's officielle websted <http://europa.eu.int>.

⁷ http://europa.eu.int/eracareers/index_en.cfm

⁸ For tiden før marts 2003 foreligger der ikke nogen kvantitative oplysninger om antallet af besøg pr. måned på portalen. Det er vigtigt at understrege, at antallet af besøg pr. måned ikke svarer til antallet af personer, der har haft adgang til portalen, eftersom en person kan fremkalde adskillige besøg, når han bevæger sig rundt i portalen (besøgene repræsenterer det samlede antal forespørgsler til serveren i en måned). Tendensen i retning af et stigende antal besøg indikerer imidlertid en øget brug af portalen.



Antal besøg pr. måned på den europæiske portal for jobmobilitet mellem marts 2003 og februar 2004

3.2.2. Uddannelse

Kommissionen tillægger Eures-rådgivernes kvalifikationer og uddannelse stor betydning. Ud over deltagelse i uddannelse på nationalt niveau og inden de starter deres arbejde, deltager alle Eures-rådgivere i et indledende uddannelsesprogram, som organiseres af Eures' koordinationskontor, hvor der fokuseres på den europæiske beskæftigelsesstrategi, spørgsmål vedrørende den europæiske social- og arbejdsmarkedspolitik samt erhvervelse af grundlæggende kvalifikationer og viden i forbindelse med spørgsmål vedrørende international mobilitet.

I tidsrummet 2002-2003 afsluttede 126 Eures-rådgivere deres indledende uddannelsesprogram. Mere specialiseret viden, såsom kendskab til forskelle i socialsikringsordninger og skattepolitik, indgår som emne i videregående kurser; ca. 400 Eures-rådgivere deltog i sådanne kurser.

3.2.3. Anvendelse af callcentre

Der bør være let adgang til alle grundlæggende Eures-oplysninger, og der bør anvendes ny teknologi, herunder callcentre; 13 offentlige arbejdsformidlinger oplyste, at de havde sådanne faciliteter, og 12 af disse angav, at de var i stand til at give grundlæggende oplysninger om Eures via disse centre.

En anden indfaldsvinkel til Eures er helpdesken, som er oprettet for at give hurtige og præcise svar på forespørgsler vedrørende jobsøgende, arbejdsgivere og andet. Man registrerer og besvarer alle forespørgsler, der kommer via e-mail, fax eller telefon. Et telefonnummer, hvortil der er adgang i alle EØS-landene, giver gratis adgang til helpdesken, men de fleste forespørgsler sendes pr. e-mail.

3.3. Mål 3 - Forbedring og udvikling af det samlede serviceudbud

3.3.1. PR

Der er altid behov for at give de jobsøgende og arbejdsgiverne oplysninger om mulighederne på det europæiske arbejdsmarked, og der er blevet gennemført mange PR-aktiviteter via de

nationale arbejdsformidlingers nationale websteder, jobbørser, brochurer, foldere osv. og der er blevet offentliggjort Eures-annoncer i blade og aviser.

3.3.2. *Samarbejde med arbejdsgiverne*

De månedlige rapporter fra Eures-rådgiverne bekræfter, at Eures er mere kendt blandt de jobsøgende end blandt arbejdsgiverne. En arbejdsgruppe for arbejdsgivernes behov mødtes i 2002 for at styrke netværkets strategi over for arbejdsgiverne, og et seminar blev afholdt i Spanien i maj 2002, og i december 2002 vedtog Eures-arbejdsgruppen henstillinger om at støtte oprettelsen af en særlig afdeling i arbejdsformidlingerne, der skal betjene arbejdsgivere, at tilskynde alle arbejdsformidlinger til i deres støtteansøgninger til Eures vedrørende aktioner i 2003 at medtage aktioner til forbedring af eksisterende tjenester for arbejdsgivere, at optrappe PR-aktiviteter, at evaluere eksisterende tjenester og at fremme aktiviteter, der vedrører arbejdsgiverne.

3.3.3. *Andre PR-aktiviteter*

Med Kommissionens aktionsplan vedrørende kvalifikation og mobilitet startede en informationskampagne om mobilitet i hele EU, der blev lanceret i september 2003 med sloganet "Jobmobilitet – er det noget for dig?". Ud over de PR-aktiviteter, som blev udført af Eures-medlemmer, omfattede kampagnen også ni specifikke projekter, som strakte sig fra en infobus til en fotokonkurrence, og som repræsenterede en bred samling af initiativer fra hele EU for at nå en lang række målgrupper. Kampagnen blev lanceret samtidigt med indvielsen af den nye europæiske portal for jobmobilitet, som regelmæssigt har bragt nyheder om kampagnen, mens kampagnen har været brugt til at henlede offentlighedens opmærksomhed på portalens eksistens.

3.3.4. *Grænseoverskridende partnerskaber*

I efteråret 2002 blev der oprettet et nyt grænseoverskridende partnerskab omkring Bodensøen (Eures Bodensee). I november 2002 sluttede den schweiziske kanton Graubünden sig til det allerede eksisterende partnerskab TransTiroia.

Efter en feasibility-undersøgelse af regionen "Guadiana" langs den sydlige del af grænsen mellem Portugal og Spanien foreslog Kommissionen, at de regionale aktører skulle indlede et grænseoverskridende samarbejde via de spanske og portugisiske arbejdsformidlingers nationale Eures-handlingsplaner.

3.3.4.1. *Inddragelse af arbejdsmarkedsorganisationerne*

Arbejdsmarkedsparterne er aktive medlemmer af de grænseoverskridende partnerskaber, hvor de støtter regionale arbejdsmarkedsinitiativer. De repræsenteres af deres europæiske foreninger i Eures' strategigruppe på højt niveau og i Eures' arbejdsgruppe. Fagforeningerne er repræsenteret i alle Eures' grænseoverskridende partnerskaber (hvor koordineringen organiseres af interregionale fagforeningsråd og den europæiske faglige samarbejdsorganisation) og støtter aktivt Eures tjenester gennem særlige Eures-rådgivere fra fagforeningerne. Disse Eures-rådgivere tager sig af mange spørgsmål fra grænsearbejdere, ikke kun om jobmuligheder, men også om leve- og arbejdsvilkår, og rådgiverne bidrager til at fjerne hindringer for mobilitet. Arbejdsgiverforeningerne er ligeledes aktive partnere, selv om de ikke er repræsenteret i alle partnerskaberne. ETUC (den europæiske faglige samarbejdsorganisation) har også organiseret uddannelsesseminarer med en form, så de imødekom behovene hos Eures-rådgivere i grænseregioner, og har udarbejdet europæisk informationsmateriale.

3.4. Mål 4 - Effektivisering af netværkets styring

3.4.1. Omdefinering af de forskellige netværkaktørers rolle og mandat

Et af de vigtigste aspekter af Eures-reformen var oprettelsen af strategigruppen på højt niveau, der består af Eures-medlemmernes ledere (lederne af arbejdsformidlingerne) med observatører, der repræsenterer de europæiske arbejdsmarkedsorganisationer. Den vigtigste opgave for gruppen er at rådgive Kommissionen om fremme og overvågning af den strategiske planlægning og udvikling. Eures er på denne måde blevet knyttet sammen med arbejdsformidlingernes øverste ledelse, der påtager sig et større ansvar for Eures og for integreringen af de europæiske arbejdsmarkeder.

Der blev udarbejdet nye jobbeskrivelser i juni 2003 for Eures-lederne for at give arbejdsformidlingskontorerne mulighed for at fastlægge, hvorledes Eures-ledere mest hensigtsmæssigt placeres i dette hierarki, for at udpege Eures-ledernes samtalepartnere på forskellige niveauer og for at skabe grundlag for uddannelse af Eures-ledere fra de nye medlemsstater. Der blev ligeledes udarbejdet en ny jobbeskrivelse for Eures-rådgivere i september 2003.

3.4.2. Forenkling af de finansielle procedurer

Da udvidelsen kan føre til etablering af en række nye grænseoverskridende partnerskaber, både mellem gamle og nye medlemsstater og indbyrdes mellem nye medlemsstater, er det nødvendigt, at Eures-strukturen fortsat kan styres. Efter Eures-reformen integreres den årlige støtteansøgning fra de grænseoverskridende partnerskaber i partnerskaberne for Eures-medlemmer. De ansvarlige Eures-medlemmer (arbejdsformidlingen) fremlægger det grænseoverskridende partnerskabs planlagte aktiviteter for Eures' koordinationskontor som en del af deres nationale aktivitetsplan og godkender herved disse aktiviteter. For arbejdsformidlingerne indebærer dette, at de overtager det administrative ansvar for grænseoverskridende partnerskaber, og at de således i højere grad inddrages i arbejdet med udvikling af grænseoverskridende arbejdsmarkeder og en bedre koordination af relevante aktiviteter i forbindelse hermed. For Eures' koordinationskontor indebærer dette en forenkling af de finansielle procedurer, da det Eures-medlem, som har ansvaret for det grænseoverskridende partnerskab, er regnskabspligtig over for Kommissionen for administrationen af den EU-støtte, som gives til grænseoverskridende aktiviteter. Endvidere er det Eures-medlemmerne, som skal sikre, at der findes passende procedurer, når de påtager sig dette ansvar.

De finansielle procedurer i samspillet mellem Eures' koordinationskontor og Eures-medlemmerne er også blevet strømlinet med et nyt finansielt vademecum for at kunne støtte Eures-medlemmerne med henblik på en forsvarlig styring af støtteaftalen.

3.4.3. Evaluering

Eures-medlemmerne og partnerne har pligt til at overvåge og evaluere alle Eures-aktiviteter inden for deres ansvarsområde. De mål og indikatorer, som blev indberettet til Eures' koordinationskontor vedrørende finansieringsperioderne 2002 og 2003, var tilfredsstillende.

Eures-rådgivernes månedsrapporter viser, at de først og fremmest får henvendelser fra jobsøgende; i gennemsnit var 68 % af henvendelserne fra jobsøgende, mens arbejdsgiverne repræsenterede 7,8 %.

Pålidelige data til evaluering af antallet af heldigt gennemførte internationale ansættelser ved hjælp af Eures findes ikke på grund af den stadig mere udbredte anvendelse af redskaber, der betjenes af folk selv (særligt internettet), og tendensen til privat formidling af arbejdsformidling i nogle medlemsstater). Jobsøgende, som får et job i udlandet gennem Eures, har ikke pligt til at give Eures meddelelse herom.

På EU-niveau forventes der gennemført en ekstern evaluering af Eures i 2004-2005, og den vil foreligge for den næste referenceperiode.

4. STØTTE

Eures-budgettet for 2002 og 2003 var på 14,5 mio. EUR for hvert år. I 2002 og 2003 blev der fastsat et loft på henholdsvis 450 000 EUR og 405 000 EUR for udgifter til teknisk støtte og administration. Ud over disse beløb fik Eures tildelt et bidrag fra EFTA (307 587 EUR i 2002 og 312 825 EUR i 2003) i henhold til aftalen om Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde (med deltagelse af Norge og Island). De faktiske udgifter og fordelingen af støtte mellem de grænseoverskridende partnerskaber og arbejdsformidlinger i referenceperioden er anført i nedenstående tabel.

Faktiske udgifter 2002 – 2003:

	2002	2003
Grænseoverskridende partnerskaber	6.132.491	7.443.411
Eures nationalt	4.300.491	5.106.768
Forskellige aktiviteter	2.396.797	2.689.516
I alt	12.829.979	15.239.695

I 2002 blev 85 % af budgettet anvendt, hovedsagelig fordi man brugte mindre end planlagt i de grænseoverskridende partnerskaber og til diverse aktiviteter. I 2003 blev budgettet brugt fuldt ud; især stigningen i omfang og kvalitet af støtteansøgninger fra grænseoverskridende partnerskaber gjorde det muligt at udnytte budgettet fuldt ud.

5. KOMMENDE UDFORDRINGER OG FREMTIDSUDSIGTER

En vellykket integration af de nye medlemsstater i Eures-netværket udgør den vigtigste udfordring. 2002-2003 startede opbygningen af et levedygtigt Eures-netværk i alle de nye medlemsstater, og de kommende år vil være helliget en styrkelse heraf, hvor Eures vil være fuldt integreret i de offentlige arbejdsformidlinger, hvor flere Eures-rådgivere vil være uddannet, og hvor grænseoverskridende partnerskaber, både mellem nye og gamle medlemsstater og indbyrdes mellem nye medlemsstater, vil blive etableret. På den europæiske portal om jobmobilitet skal der gives korrekte og aktuelle oplysninger om overgangsordninger for fri bevægelighed for arbejdstagere (givet til Eures' koordinationskontor fra Eures' nationale medlemmer og herunder foranstaltninger, der kan begrænse adgangen til arbejdsmarkedene i EØS).

Eures skal udarbejde en fælles IT-plattform, således at jobsøgende i hele EU/EØS kan tjekke alle ledige job (anslået til 3 mio.), som offentliggøres gennem medlemsstaternes arbejdsformidlinger i 2005. Der vil blive anvendt webstedsteknologi for at give alle

arbejdsformidlinger mulighed for tidstro at vise alle job baseret på parametre såsom land og jobkategori.