EUROPESE
COMMISSIE

Brussel, 4.2.2021
COM(2021) 46 final

VERSLAG VAN DE COMMISSIE AAN HET EUROPEES PARLEMENT, DE RAAD, HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN HET COMITÉ VAN DE REGIO'S

inzake de Eures-activiteiten van juli 2018 tot en met juni 2020

Ingediend uit hoofde van artikel 33 van Verordening (EU) 2016/589

Inhoud

SAMENVATTING 3
1 INLEIDING 4
1.1 Wat is Eures? 4
1.1.1 Rechtskader 4
1.1.2 Eures-activiteiten 5
1.1.3 Organisatie van Eures 6
1.2 Uitvoering van Eures 7
2 VOORNAAMSTE ACTIVITEITEN VAN HET EURES-NETWERK: JULI 2018 – JUNI 2020 7
2.1 Activiteiten in de Eures-landen 7
2.1.1 Algemene ondersteunende diensten voor werknemers en werkgevers 7
2.1.2 Specifieke ondersteunende diensten 8
2.1.3 Middelen en beheer 11
2.2 Horizontale ondersteuningsactiviteiten van het Europees coördinatiebureau 14
2.2.1 Coördinatie en bestuurlijke ondersteuning 14
2.2.2 Exploitatie en ontwikkeling van het Eures-portaal en van de bijbehorende IT-ondersteuning 14
2.2.3 Opleiding en beroepsontwikkeling 15
2.2.4 Helpdesk 15
2.2.5 Netwerken faciliteren, uitwisseling, en beste praktijken en wederzijds leren 16
2.2.6 Voorlichtings- en communicatieactiviteiten 16
2.2.7 Analyse van geografische en beroepsmobiliteit 17
2.2.8 Ontwikkeling van een adequate structuur voor samenwerking en clearance met betrekking tot leerling- en stageplaatsen 18
2.2.9 Financiële middelen 18
3 UITVOERING VAN DE VERORDENING IN DE EURES-LANDEN 19
3.1 Samenstelling van het netwerk en organisatorische kwesties 19
3.1.1 Vereisten krachtens de verordening 19
3.1.2 Uitvoering 20
3.1.3 Problemen 20

3.2 Bestuur en samenwerking met organisaties buiten het Eures-netwerk 20
3.2.1 Vereisten krachtens de verordening 20
3.2.2 Uitvoering 20
3.2.3 Problemen 21
3.3 Uitbreiding van het netwerk 21
3.3.1 Vereisten krachtens de verordening 21
3.3.2 Uitvoering 21
3.3.3 Problemen 22
3.4 Uitwisseling van vacatures en cv's 22
3.4.1 Vereisten krachtens de verordening 22
3.4.2 Uitvoering 23
3.4.3 Problemen 23
3.5 Ondersteunende diensten 23
3.5.1 Vereisten krachtens de verordening 24
3.5.2 Uitvoering 24
3.5.3 Problemen 24
3.6 Informatie-uitwisseling, programmering, prestatiemeting 24
3.6.1 Vereisten krachtens de verordening 24
3.6.2 Uitvoering 25
3.6.3 Problemen 25
3.7 Behandelde acties uit de vorige verslagleggingsperiode 25
4 UITVOERING VAN DE VERORDENING DOOR DE EUROPESE COMMISSIE 26
4.1.1 Vereisten krachtens de verordening 26
4.1.2 Uitvoering 27
4.1.3 Problemen 28
4.1.4 Behandelde acties uit de vorige verslagleggingsperiode 28
5 CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN 29
5.1 Conclusies 29
5.2 Aanbevelingen voor Eures-landen 30
5.3 Acties waarmee het Europees coördinatiebureau en de Europese Commissie aan de slag moeten 32
5.4 Acties waarmee de Europese Arbeidsautoriteit aan de slag moet 32

SAMENVATTING

Dit activiteitenverslag biedt een **overzicht van de activiteiten die tussen juli 2018 en juni 2020 zijn verricht door het Eures-netwerk** en een **beschrijving van de stand van zaken inzake de toepassing van de Eures-verordening (EU) 2016/589 per juni 2020** zoals bepaald in artikel 33 van die verordening.

Eures, opgericht in 1994, is **een samenwerkingsverband tussen de Europese Commissie, de nationale openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA's) en andere leden en partners**, zoals particuliere diensten voor arbeidsvoorziening, sociale partners en universiteiten, in alle EU-lidstaten, IJsland, Liechtenstein, Noorwegen, Zwitserland en, binnen de referentieperiode van dit verslag, het Verenigd Koninkrijk (hierna: "Eures-landen").

Het voornaamste doel van het Eures-netwerk is het bevorderen van eerlijke arbeidsmobiliteit binnen de EU. Het bestaat uit nationale coördinatiebureaus die door elk Eures-land worden aangewezen, het Europees coördinatiebureau, momenteel voorgezeten door het directoraat-generaal Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie van de Europese Commissie, en bijkomende Eures-leden en -partners. De Eures-dienstverlening verloopt via het menselijk netwerk van Eures, bestaande uit Eures-medewerkers in de Eures-landen, en het Europees portaal voor beroepsmobiliteit ("Eures-portaal") waarop een aantal instrumenten voor onlinedienstverlening ter beschikking worden gesteld.

Op uitvoerend niveau waren de **voornaamste activiteiten van de Eures-landen** tijdens de huidige referentieperiode gericht op het ondersteunen van de dienstverlening aan werkgevers en werknemers, met name door het verstrekken van informatie over kwesties in verband met arbeidsmobiliteit en wervingsactiviteiten. Daarnaast werden specifieke ondersteunende diensten voor leerling- en stageplaatsen, bijstand na de werving en mobiliteitsregelingen verleend binnen het netwerk. De **activiteiten van het Europees coördinatiebureau** betroffen het verder verlenen van horizontale ondersteunende diensten om de werking van het Eures-netwerk te waarborgen, maar ook de ontwikkeling en de verbetering van het Eures-portaal en interoperabiliteitsfuncties.

Wat de regelgeving betreft, werd vooruitgang geboekt op het gebied van de **uitvoering van de Eures-verordening**:

- De meeste **Eures-landen** beschikken over een toelatingssysteem voor nieuwe leden en partners om hun netwerken uit te breiden, en een aantal nieuwe leden en partners zijn reeds toegelaten.
- Op één na dragen alle Eures-landen vacatures over en zet meer dan de helft cv's over van het nationale niveau naar het Eures-portaal.
- De bruikbaarheid van het Eures-portaal werd verbeterd en de uitvoering van een geautomatiseerde matching van cv's en vacatures op het Eures-portaal is lopende.
- Er wordt gebruikgemaakt van templates om een geharmoniseerde planning en prestatiemeting mogelijk te maken in het gehele Eures-netwerk (prestatiemeetsysteem en programmeringscyclus).

Niettemin zijn er nog steeds een aantal uitdagingen en obstakels die moeten worden aangepakt. De uitbreiding van het netwerk met nieuwe leden en partners verloopt in een traag tempo. Een **gebrek aan naleving van de Eures-verordening** vertraagt de uitvoering van interoperabiliteitsoplossingen.

De horizontale steun van het Europees coördinatiebureau aan de Eures-landen, met inbegrip van de bevordering van het Eures-merk, en de coördinatie van het netwerk zijn essentieel voor het werk

van Eures, maar er kan meer aandacht worden gegeven aan het versterken van de **uitwisseling van informatie** over arbeidsmobiliteit, het afstemmen van de **programmerings- en monitoringscycli** en het verder vereenvoudigen van de dienstverlening om **leerling- en stageplaatsen** te ondersteunen.

Voor de toekomst wordt de Eures-landen, met het oog op het realiseren van de doelstellingen van de Eures-hervorming en het verder waarborgen van eerlijke arbeidsmobiliteit binnen de EU, aangeraden om **meer inspanningen te leveren om nieuwe leden en partners toe te laten en hun interne governance- en coördinatiemechanismen aan te passen** zodat deze de samenstelling van het nieuwe netwerk weerspiegelen. De voortzetting van hun werk met betrekking tot de **verwezenlijking van de geautomatiseerde overdracht van vacatures en cv's**, waar dat nog niet is gebeurd, en de voltooiing van de lopende **koppeling van nationale classificatiesystemen aan de Europese classificatie van vaardigheden, competenties, kwalificaties en beroepen (ESCO)**, moeten voorrang krijgen om de bruikbaarheid van het Eures-portaal te versterken. Het is eveneens belangrijk dat het Eures-netwerk **de analyse van trends op de arbeidsmarkt nog verder integreert in de planning van de activiteiten** en de behoefte aan doelgerichte activiteiten onderzoekt met het oog op sociaal-demografische ontwikkelingen.

Deze prioriteiten moeten worden uitgevoerd in een moeilijke context voor Eures, gezien de gevolgen van de COVID-19-pandemie voor de arbeidsmobiliteit binnen de EU en de overgang van het Europees coördinatiebureau naar de Europese Arbeidsautoriteit (ELA) die is gepland voor 2021. In dit opzicht **moet de ELA voorrang geven aan de uitvoering van het actieplan voor de overdracht, in combinatie met de aanwerving van gekwalificeerd personeel en de toewijzing van voldoende middelen.**

1 INLEIDING

1.1 Wat is Eures?

Eures is een samenwerkingsverband tussen de **Europese Commissie**, de nationale **openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA's)** en andere **leden en partners** in alle EU-lidstaten, IJsland, Liechtenstein, Noorwegen, Zwitserland en het Verenigd Koninkrijk[1] (hierna: "Eures-landen"). Eures vereenvoudigt het vrije verkeer van werknemers door informatie te verstrekken en de dienstverlening aan werkgevers en werknemers te ondersteunen, en door de samenwerking en informatie-uitwisseling tussen zijn ledenorganisaties te versterken.

1.1.1 Rechtskader

Eures werd in 1994 opgericht door de Europese Commissie en werd vastgelegd in Verordening (EEG) nr. 2434/92 van de Raad van 27 juli 1992 tot wijziging van het tweede deel van Verordening (EEG) nr. 1612/68 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Gemeenschap. Van 2011 tot 2016 onderging Eures een lang hervormingsproces met betrekking tot de samenstelling van het netwerk, governance en instrumenten, om de wijzigingen in mobiliteitspatronen en nieuwe trends op dat gebied te weerspiegelen. Dit proces culmineerde in de nieuwe **Eures-verordening (EU) 2016/589** die in werking trad om een groter en sterker netwerk van Europese openbare en particuliere diensten voor arbeidsvoorziening te creëren om de grensoverschrijdende uitwisseling van

[1] In de referentieperiode tussen juli 2018 en juni 2020 was het Verenigd Koninkrijk lid van Eures. Zijn lidmaatschap van Eures loopt af op 31 december 2020.

arbeidsmarktinformatie efficiënter te maken ter ondersteuning van de plaatsing van werknemers in de EU en de EER.

De belangrijkste wijzigingen die met de nieuwe Eures-verordening werden ingevoerd, in vergelijking met de vorige rechtsgrondslag, houden verband met een **grotere transparantie** door middel van een hoger aantal banen die op het Eures-portaal worden geplaatst, met inbegrip van leerling- en stageplaatsen waarvoor een arbeidsverhouding wordt aangegaan; **betere onlinematching tussen vacatures en cv's**; aanbieden van een **afgesproken minimumpakket aan diensten voor werkzoekenden en werkgevers**; en **uitbreiding van het netwerk**. De verordening wordt ondersteund door zes uitvoeringsbesluiten die zorgen voor een eenduidige uitvoering in de verschillende Eures-landen[2]. Twee uitvoeringsbesluiten, (EU) 2018/1020 van 18 juli 2018 en (EU) 2018/1021 van 18 juli 2018, werden aangenomen tijdens de referentieperiode.

1.1.2 Eures-activiteiten

Eures is een essentieel onderdeel van de ondersteuningsstructuur van de arbeidsmarkt die de EU in de afgelopen decennia heeft opgezet om beter te presteren op sociaal en economisch vlak. De Eures-dienstverlening verloopt via twee elkaar aanvullende kanalen: het menselijk netwerk van Eures, bestaande uit Eures-medewerkers uit het gehele netwerk, en het Europees portaal voor beroepsmobiliteit ("Eures-portaal") waarop een aantal instrumenten voor onlinedienstverlening ter beschikking worden gesteld.

Eures-diensten voor werkzoekenden en werkgevers

[2] Uitvoeringsbesluit (EU) 2017/1255 van de Commissie van 11 juli 2017 betreffende een template voor de beschrijving van de nationale systemen en procedures om organisaties als lid of partner van Eures toe te laten.
Uitvoeringsbesluit (EU) 2017/1256 van de Commissie van 11 juli 2017 betreffende de templates en de procedures voor de uitwisseling van informatie op het niveau van de Unie over de nationale werkprogramma's van het Eures-netwerk.
Uitvoeringsbesluit (EU) 2017/1257 van de Commissie van 11 juli 2017 betreffende de nodige technische normen en formats voor een uniform systeem om matching van vacatures, sollicitaties en cv's op het Eures-portaal mogelijk te maken.
Uitvoeringsbesluit (EU) 2018/170 van de Commissie van 2 februari 2018 betreffende de uniforme gedetailleerde specificaties voor de gegevensverzameling en -analyse ter monitoring en evaluatie van de werking van het Eures-netwerk.
Uitvoeringsbesluit (EU) 2018/1020 van de Commissie van 18 juli 2018 betreffende het vaststellen en bijwerken van de lijst van vaardigheden, competenties en beroepen van de Europese classificatie voor de geautomatiseerde matching via het gemeenschappelijk IT-platform van Eures.
Uitvoeringsbesluit (EU) 2018/1021 van de Commissie van 18 juli 2018 betreffende de vaststelling van technische normen en formats die nodig zijn voor de exploitatie van de geautomatiseerde matching via het gemeenschappelijk IT-platform met behulp van de Europese classificatie en de interoperabiliteit tussen nationale systemen en de Europese classificatie.

- werkzoekenden helpen in de **zoektocht naar een baan** en werkgevers helpen in de **zoektocht naar kandidaten** in heel Europa;
- de **matching** van vacatures en cv's op het Eures-portaal;
- **informatie, begeleiding** en overige arbeidsmobiliteitondersteunende diensten voor werknemers en werkgevers;
- **bijstand na de werving**;
- toegang tot informatie over aspecten van de **leef- en arbeidsomstandigheden**, zoals belasting, pensioenen, zorgverzekering en sociale zekerheid in de Eures-landen;
- specifieke ondersteunende diensten voor grensarbeiders en werkgevers in **grensoverschrijdende regio's**;
- ondersteuning van specifieke groepen in het kader van Eures-gerelateerde **gerichte mobiliteitsregelingen**;
- ondersteuning van dynamische wervingsevenementen via het platform van de **Europese online banendagen**.

1.1.3 Organisatie van Eures

In overeenstemming met artikel 7 van de Eures-verordening bestaat het Eures-netwerk uit:

- de **nationale coördinatiebureaus** die door de Eures-landen worden aangewezen en die gewoonlijk zijn gekoppeld aan hun openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA's) of hun ministerie van Werkgelegenheid;
- het **Europees coördinatiebureau**, voorgezeten door directoraat-generaal Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie van de Europese Commissie, dat de nationale coördinatiebureaus horizontale ondersteuning biedt. In overeenstemming met artikel 6 van Verordening (EU) 2019/1149 wordt de verantwoordelijkheid voor de hosting van het Europees coördinatiebureau overgedragen van DG Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie naar de Europese Arbeidsautoriteit (ELA);
- andere **Eures-leden en -partners** die in overeenstemming met artikel 12 van de Eures-verordening de organisaties zijn die de operationele activiteiten binnen het Eures-netwerk voor hun rekening nemen, zoals particuliere diensten voor arbeidsvoorziening, sociale partners en universiteiten.

De nationale coördinatiebureaus en het Europees coördinatiebureau vormen samen de Europese coördinatiegroep van het Eures-netwerk, die een coördinerende rol vervult met betrekking tot de activiteiten en de werking van het netwerk (artikel 14 van de Eures-verordening).

Zoals in artikel 11 van de Eures-verordening is vastgesteld, moeten de Eures-leden en -partners een toelatingsprocedure volgen voordat zij erkende Eures-leden of -partners kunnen worden. Binnen het Eures-netwerk moeten de leden alle volgende taken verrichten en moeten partners ten minste een daarvan verrichten:

- bijdragen aan de vacaturepool door gegevens over te dragen naar het Eures-portaal en het IT-platform;
- bijdragen aan de profielenpool van werkzoekenden door gegevens over te dragen naar het Eures-portaal en het IT-platform;
- werkzoekenden en werkgevers rechtstreeks ondersteunende diensten verlenen.

1.2 Uitvoering van Eures

In de artikelen 33 en 35 van de Eures-verordening is bepaald dat de Commissie in 2018 en 2020 verslagen over de activiteiten van het netwerk opstelt, in 2021 gevolgd door een evaluatie achteraf. Het eerste Eures-activiteitenverslag had betrekking op de periode van januari 2016 tot en met juni 2018 en werd gepubliceerd op 2 april 2019. De conclusie luidde dat de uitvoering van de Eures-verordening, wat de regelgeving betreft, op de meeste gebieden was afgerond:

- nationale coördinatiebureaus waren voorgedragen;
- ODA's waren aangewezen als leden van de nationale Eures-netwerken;
- er was vooruitgang geboekt in het opzetten van systemen voor de toelating van leden en partners;
- er waren nieuwe monitoring- en prestatie-instrumenten ingevoerd;
- er was vooruitgang geboekt in de transparante uitwisseling van vacatures en cv's tussen nationale databases en het Eures-portaal.

Terreinen die nog verder moeten worden ontwikkeld, werden in kaart gebracht, waaronder de uitbreiding van het netwerk door nieuwe leden en partners toe te laten, de uitwisseling van cv's en vacatures met alle Eures-landen en de invoering van de Europese classificatie van vaardigheden, competenties, kwalificaties en beroepen (ESCO).

Dit tweede Eures-activiteitenverslag heeft betrekking op de periode van juli 2018 tot en met juni 2020 (hierna: "referentieperiode").

2 VOORNAAMSTE ACTIVITEITEN VAN HET EURES-NETWERK: JULI 2018 – JUNI 2020

2.1 Activiteiten in de Eures-landen

2.1.1 Algemene ondersteunende diensten voor werknemers en werkgevers

Alle Eures-landen verleenden ondersteunende diensten aan werknemers en werkgevers. Het zwaartepunt van de activiteiten bleef op werknemers en werkzoekenden liggen, maar er werd wel een opwaartse trend waargenomen in het aantal diensten dat aan werkgevers werd verleend. Tot de belangrijkste soorten activiteiten behoorden het verstrekken van informatie, begeleiding en voorlichting, de organisatie van wervingsevenementen, ter plaatse en online, en het verlenen van steun bij directe matching en plaatsing. In sommige gevallen werden de activiteiten door de Eures-landen gepland op basis van een sectorale benadering en in andere gevallen werd de aandacht gericht op uitgaande of inkomende mobiliteit. Sommige Eures-landen namen een algemene arbeidsmarktgerichte benadering aan.

2.1.1.1 Matchings- en plaatsingsactiviteiten

Tussen juli 2018 en juni 2020 werden **432 503 sollicitaties** (met inbegrip van cv's) en **1 662 468 vacatures** behandeld en verwerkt door Eures-medewerkers. De focus lag op werkzoekenden en werkgevers uit het land van hun nationale Eures-netwerk, terwijl slechts 37 % van de sollicitaties en 9 % van de vacatures uit andere Eures-landen kwamen. Daarnaast werden in diezelfde periode **18 397 evenementen** georganiseerd in het netwerk, waarvan 69 % informatie-evenementen, 12 % wervingsevenementen en de overige 19 % een combinatie van wervings- en informatieactiviteiten. Tussen juli 2018 en juni 2020 hadden **419 745** werkzoekenden en

15 834 werkgevers zich geregistreerd via de zelfbedieningsfunctie op het Eures-portaal. Als de resultaten van het Eures-**prestatiemeetsysteem** worden gecombineerd met schattingen op basis van de enquête over de tevredenheid van de klanten, heeft het Eures-netwerk via het Eures-portaal of via de nationale Eures-netwerken ten minste **84 580 plaatsingen bevorderd in 2018 en 83 360 in 2019**.

2.1.1.2 Informatie en begeleiding

Voorbeelden van door Eures-medewerkers aangeboden informatie- en begeleidingsactiviteiten voor werkzoekenden en werkgevers zijn: individuele begeleiding, ondersteuning bij het opstellen van vacatures, en organisatie van workshops. In totaal vonden tussen juli 2018 en juni 2020 **5 924 376 individuele contactmomenten met werknemers** en **403 244 met werkgevers** plaats. Wat betreft de besproken onderwerpen, had 43 % van de contacten met werknemers betrekking op plaatsingen en 32 % op leef- en arbeidsomstandigheden. De belangrijkste onderwerpen die werden besproken met werkgevers, waren voor ongeveer 40 % plaatsingen, gevolgd door ongeveer 39 % waarbij algemene informatie over Eures werd gegeven.

De relevante informatie kan ook worden geraadpleegd op het Eures-portaal waarop de Eures-landen de algemene informatie over hun arbeidsmarkten en leef- en arbeidsomstandigheden (bv. administratieve procedures, socialezekerheidsstelsels, belastingaangelegenheden, arbeidscontracten, gebruikelijke methoden voor het zoeken naar werk) regelmatig bijwerken. De informatie is beschikbaar in 26 talen. Bovendien **beschikken 16 Eures-landen over hun eigen nationale Eures-website** waarop werkzoekenden en werkgevers onder andere informatie over arbeidsmobiliteit, een overzicht van de Eures-diensten en een link naar het Eures-portaal kunnen vinden.

2.1.2 Specifieke ondersteunende diensten

Ook ondersteunende diensten en programma's die op specifieke groepen zijn gericht, behoorden tot de kernactiviteiten van de Eures-landen.

2.1.2.1 Ondersteuning in grensoverschrijdende regio's

Eures-leden en -partners verstrekken informatie en verlenen plaatsings- en wervingsdiensten op maat van de specifieke eisen en omstandigheden van grensarbeiders en werkgevers in grensoverschrijdende regio's. Deze activiteiten werden uitgevoerd via de formele grensoverschrijdende Eures-partnerschappen, gefinancierd door de Eures-pijler van het programma van de Europese Unie voor werkgelegenheid en sociale innovatie (EaSI) 2014 – 2020, en door het sluiten van samenwerkingsovereenkomsten met Eures-buurlanden of andere organisaties buiten het Eures-netwerk[3].

In 2018 werden **negen grensoverschrijdende partnerschappen** ondersteund met een EaSI-subsidie uit het jaar ervoor, en in 2019 waren dat er **elf**. Bovendien werden in 2019 **acht grensoverschrijdende partnerschappen** geselecteerd om in 2020 en 2021 de EaSI-subsidie te ontvangen. Uit verslagen van de grensoverschrijdende Eures-partnerschappen bleek dat er in 2019 195 060 individuele contacten met werknemers en in 2018 18 182 individuele contacten met cliënten over de zoektocht naar werk hadden plaatsgevonden. In totaal vonden in 2018 en 2019 5 408 grensoverschrijdende werkzoekenden een baan met behulp van de grensoverschrijdende

[3] Overeenkomstig artikel 3, lid 7, en artikel 16, lid 4, van Verordening (EU) 2016/589.

partnerschappen. Deze cijfers tonen aan dat de focus van de activiteiten van de grensoverschrijdende partnerschappen vooral op het verstrekken van meertalige informatie lag, vaak via fysieke loketten. De verstrekte informatie bestaat grotendeels uit begeleiding voor gedetacheerde werknemers en pendelaars, zoals toegang tot socialezekerheidsstelsels, erkenning van kwalificaties in het buitenland en belasting.

Wat betreft de ondersteunende diensten die in grensoverschrijdende regio's buiten het kader van de formele grensoverschrijdende partnerschappen worden verleend, vermelden Eures-landen vaak andere **grensoverschrijdende samenwerkingsovereenkomsten** in hun activiteitenverslagen, meestal gericht op het verstrekken van informatie en het bevorderen van de organisatie van **wervingsevenementen** in grensoverschrijdende gebieden.

2.1.2.2 Bijstand na de werving

Bijstand na de werving is gericht op een optimale integratie van mobiele werknemers in hun nieuwe werkomgeving. De Eures-landen bleven de aandacht richten op het verstrekken van informatie aan werknemers en werkgevers vóór de ondertekening van een arbeidscontract en bovendien organiseerde twee derde van de landen activiteiten na de werving (bv. **21 Eures-landen** gaven aan activiteiten na de werving te hebben georganiseerd in 2019). De meeste activiteiten hadden betrekking op het verstrekken van informatie en begeleiding over belastings- en socialezekerheidsaangelegenheden, maar sommige Eures-landen verlenen ook diensten om de familie van de aangeworven werknemer te ondersteunen en/of bieden taalopleidingen aan.

2.1.2.3 Steun voor jongeren: leerling- en stageplaatsen

Activiteiten in verband met leerling- en stageplaatsen waarvoor een arbeidsverhouding wordt aangegaan, waren beperkt en ongelijk uitgevoerd in de verschillende Eures-landen, aangezien deze voornamelijk afhingen van de nationale rol van de ODA's in het verlenen van diensten op het gebied van leerling- en stageplaatsen.

In de meeste gevallen was de steun gekoppeld aan de bevordering van gerichte mobiliteitsregelingen, zoals beschreven in de volgende paragraaf, of andere Europese programma's en initiatieven die op jongerenwerkgelegenheid zijn gericht (bv. Erasmus+, jongerengarantie, Eurodyssey — Vergadering van de Regio's van Europa). Sommige Eures-landen boden ook workshops en informatieactiviteiten aan die op jongeren zijn gericht. De Eures-activiteiten waren evenwel vaak beperkt vanwege het gebrek aan bevoegdheid van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening op dit gebied.

Naast de diensten die in sommige landen door Eures-medewerkers worden verleend, worden leerling- en stageplaatsen uitgewisseld op het Eures-portaal, waarop vanaf juli 2020 **11 447 leerling-** en **1 483 stageplaatsen** ter beschikking zijn gesteld.

2.1.2.4 Eures-gerelateerde gerichte mobiliteitsregelingen

Eures streeft er voorts naar om **specifieke groepen werkzoekenden** te plaatsen en te helpen om **vacatures in specifieke sectoren die aanwervingsmoeilijkheden ondervinden**, te vullen. Daartoe kunnen de Eures-activiteiten een aanvulling vormen op, of worden geïntegreerd in, **doelgerichte mobiliteitsregelingen** die worden gefinancierd in het kader van het programma van de Europese Unie voor **werkgelegenheid en sociale innovatie** (EaSI). De onderstaande tabel biedt een overzicht van de belangrijkste kenmerken van drie gerichte mobiliteitsregelingen die in de periode van

juli 2018 tot en met juni 2020 werden ingevoerd, met inbegrip van de doelgroepen, actief deelnemende landen en voornaamste prestatie-indicatoren.

Overzicht van Eures-gerelateerde mobiliteitsregelingen gericht op specifieke leeftijdsgroepen

Duur	Doelgroep	Eures-landen	Prestatie-indicatoren	Financiering via EaSI
Je eerste Eures-baan				
Februari 2015 – **lopend**	Werkzoekenden, 18-35 jaar / bedrijven op zoek naar vaardigheden	Belangrijkste diensten voor arbeidsvoorziening: **DE, FR, IT, SE** Partners in: **BG, HR, CY, PT, RO, SI, ES, DK, FI, IE, NL, FI, SK**[4]	*Juli 2018 – juni 2020* Geregistreerde werkzoekenden: **13 977** Geregistreerde werkgevers: **3 551** Geregistreerde vacatures: **3 477** Plaatsingen: **4 062**	*Dec. 2018 – dec. 2020* Voorzien budget[5]: **11 200 000 EUR** Toegekend budget: **14 851 070 EUR**
Reactivate				
November 2016 – **lopend**	Werkzoekenden van 35 jaar en ouder / werkgevers op zoek naar gekwalificeerde krachten	Belangrijkste diensten voor arbeidsvoorziening in: **FR, SE, PL, DE, IT** Partners in: **EL, ES, NL, MT**[6]	*Okt. 2018 – juni 2020* Geregistreerde werkzoekenden: **5 216** Geregistreerde werkgevers: **708** Geregistreerde vacatures: **3 940** Plaatsingen: **852**	*Dec. 2018 – dec. 2020* Voorzien budget: **5 000 000 EUR** Toegekend budget: **4 852 994 EUR**
Gerichte mobiliteitsregeling van Eures[7]				
Januari 2020 – **lopend**	Werkzoekenden ouder dan 18 jaar	Belangrijkste diensten voor arbeidsvoorziening: **DE, SE** Partners in: **RO, FI, EE, IE, SE, PT, DK, ES, NL, SL, DE, SK**	*Gestart in jan. 2020* Geregistreerde werkzoekenden: **lopend** Geregistreerde werkgevers: **lopend** Geregistreerde	*Jan. 2020 – dec. 2021* Voorzien budget: **9 000 000 EUR** Toegekend budget: **8 860 242 EUR**

[4] Informatie op het Eures-portaal.
[5] Uitnodiging tot het indienen van voorstellen VP/2018/009.
[6] Informatie op het Eures-portaal.
[7] Uitnodiging tot het indienen van voorstellen VP/2019/009.

Duur	Doelgroep	Eures-landen	Prestatie-indicatoren	Financiering via EaSI
			vacatures: **lopend** Plaatsingen: **lopend**	

In het kader van Je eerste Eures-baan en Reactivate werden de meeste plaatsingen gerealiseerd in de sectoren van de gezondheidszorg en sociale dienstverlening, informatie en communicatie, onderwijs, vervoer en opslag. De belangrijkste uitzendende landen waren Spanje, Italië en Frankrijk. De belangrijkste ontvangende landen waren Duitsland en het Verenigd Koninkrijk voor beide regelingen, Ierland voor Je eerste Eures-baan en Bulgarije voor Reactivate.

De nieuwe regeling, gerichte mobiliteitsregeling van Eures (EURES Targeted Mobility Scheme - TMS), werd in 2019 opgesteld om de continuïteit van de uitvoering en de verdere ontwikkeling van de twee eerder vastgestelde regelingen, Je eerste Eures-baan en Reactivate, te waarborgen. TMS is gericht op de doelgroepen van beide regelingen en wordt uitgevoerd door Zweden en Duitsland als leidinggevende landen. De uitvoering ervan heeft vertraging opgelopen als gevolg van de COVID-19-pandemie.

2.1.3 Middelen en beheer

2.1.3.1 Personele middelen

De Eures-medewerkers zijn adviseurs die voor Eures in de nationale of regionale diensten voor arbeidsvoorziening of voor andere leden- of partnerorganisaties van Eures werken. Het Eures-netwerk bestond in 2018 uit **2 568 Eures-medewerkers** (1 255 voltijdequivalenten (vte)) en in 2019 uit 2 642 Eures-medewerkers (1 232 vte). De verdeling van vte per land varieert en weerspiegelt de grootte van de arbeidsmarkt, van 2 vte in Malta en Luxemburg, tot 20 in Bulgarije, 33 in Tsjechië, 89 in Frankrijk en 156 in Duitsland.

2.1.3.2 Financiële middelen

De financiering van het Eures-netwerk op nationaal niveau wijzigde tijdens het Eures-hervormingsproces en bij de inwerkingtreding van de Eures-verordening. Vóór 2014 werd de werking van Eures gefinancierd met jaarlijkse subsidies afkomstig van een apart EU-begrotingsonderdeel, maar vanaf 2015 werden de Eures-landen zelf verantwoordelijk voor hun begroting voor Eures-activiteiten. In dit kader zijn de financiële middelen die door Eures-landen worden gebruikt, voornamelijk afkomstig van twee bronnen: het Europees Sociaal Fonds (ESF) en de nationale begrotingen. De samenstelling van de begroting en het volume verschilt per Eures-land, aangezien sommige landen alleen nationale middelen inzetten en andere een beroep doen op beide. Uit de resultaten van een enquête over het gebruik van het ESF voor Eures-activiteiten die werd afgenomen bij de nationale coördinatiebureaus, bleek dat in de programmeringsperiode 2014-2020 ongeveer 58 000 000 EUR werd vrijgemaakt.

Bovendien kunnen de Eures-landen financiële middelen via de Eures-pijler van het programma voor werkgelegenheid en sociale innovatie (EaSI) aanvragen voor de activiteiten die worden uitgevoerd in het kader van de doelgerichte mobiliteitsregelingen en, in bepaalde gevallen, voor bijkomende

kosten[8]. Tot slot vulde een beperkt aantal Eures-landen de beschikbare middelen aan met bijkomende bronnen, zoals specifieke begrotingen van leden- en partnerorganisaties.

2.1.3.3 IT-infrastructuur

Naast de standaard **IT-apparatuur** zorgden de Eures-landen er ook voor dat de Eures-medewerkers toegang kregen tot relevante software, met inbegrip van hulpmiddelen voor webinars en webconferenties. Bovendien werden in de meeste Eures-landen **digitale diensten**, zoals online informatiesessies, begeleiding via Skype of andere chattools, aangeboden. Voorbeelden van andere activiteiten om de onlinedienstverlening te verbeteren, zijn: de ontwikkeling van nationale Eures-websites (bv. Bulgarije) en de uitvoering van online handboeken om de dienstverlening te ondersteunen (bv. Denemarken).

Wat betreft interoperabiliteitskwesties, werkten de Eures-landen verder aan de aanpassing van hun IT-infrastructuur om vacatures en cv's naar het Eures-portaal te verzenden. In sommige Eures-landen waren verdere aanpassingen aan de IT-infrastructuur noodzakelijk om het netwerk uit te breiden en de IT-infrastructuur van nieuwe Eures-leden en -partners af te stemmen (bv. Hongarije, Polen).

2.1.3.4 Bestuur en samenwerking tussen belanghebbenden

Wat betreft intern bestuur, lag de focus van de Eures-activiteiten op het ontwerp en de uitvoering van een officieel systeem om nieuwe Eures-leden en -partners toe te laten en de daaruit volgende uitbreiding van het Eures-netwerk (bv. oproepen, beoordeling van aanvragen, introductie van nieuwe Eures-leden en -partners). Sommige Eures-landen voerden ook organisatorische wijzigingen in als gevolg van de toelating van nieuwe leden en partners (bv. verschuiving van de rol van het nationale coördinatiebureau naar strategische kwesties, organisatorische scheiding tussen het nationale coördinatiebureau en de ODA's om de neutraliteit te waarborgen).

Bovendien voerden de meeste Eures-landen activiteiten uit om de organisatie te verbeteren en de efficiëntie van het bestuur van hun nationale Eures-netwerk te waarborgen. Zo werd de samenwerking met nieuwe Eures-leden en -partners versterkt door middel van werkgroepen, maandelijkse verslagen en bijeenkomsten van het nationale Eures-team.

Het overgrote deel van de Eures-landen versterkte de samenwerking met een brede waaier aan belanghebbenden op lokaal, regionaal, nationaal en grensoverschrijdend niveau. Het gaat daarbij om sociale partners, andere Europese netwerken, loopbaanbegeleidingsdiensten, kamers van koophandel en diensten voor sociale zekerheid en belastingen, onderwijs, universiteiten of professionele verenigingen.

2.1.3.5 Communicatie in de Eures-landen

De door de Eures-landen verrichte activiteiten op het gebied van communicatie waren voornamelijk gericht op bewustmaking en het verbeteren van de kennis over de Eures-diensten met het oog op het werven van cliënten en gericht op werkzoekenden en werkgevers. Wat betreft de verrichte communicatieactiviteiten, werden voorlichtingscampagnes van algemene aard of gericht op specifieke groepen of sectoren gehouden. Voorbeelden hiervan zijn de informatie-evenementen voor

[8] VP/2019/010: EaSI-EURES - Support to national classification inventories and innovative national online services for mobile workers.

werkgevers en sociale partners in Bulgarije en een bewustmakingscampagne in Ierland. Bovendien vond er in de periode 2018-2020 een grotere verschuiving naar het gebruik van socialemediakanalen plaats en hebben de meeste Eures-landen nu een Facebook-, LinkedIn- en/of Twitter-account:

Bereik/indrukken van berichten op socialemediakanalen van Eures-landen

Sociale-media-kanaal	**Semester 2, 2018**	**Semester 1, 2019**	**Semester 2, 2019**	**Semester 1, 2020**	**Totaal**
Facebook	1 933 419	2 199 555	4 892 949	1 750 944	10 776 867
Twitter	1 059 658	314 606	950 702	766 335	3 091 301
LinkedIn	163 111	329 400	847 239	1 537 762	2 877 512

Andere communicatiemiddelen waren gedrukt promotiemateriaal, zoals publicaties, folders en oprolbare banners, en het gebruik van videotestimonials (bv. Portugal, Denemarken), radio en televisie (bv. Spanje, Slowakije).

2.1.3.6 Monitoring en evaluatie van activiteiten

In het Uitvoeringsbesluit (EU) 2018/170 van de Commissie werden specificaties ingevoerd voor een eenduidige verzameling van gegevens en analyse om te helpen bij de monitoring van de prestaties van het Eures-netwerk. Het Eures-**prestatiemeetsysteem** werd in 2018 ingevoerd en sindsdien voorzien de nationale coördinatiebureaus iedere zes maanden gegevens over vijf kern- en elf netwerkindicatoren.

Daartoe waren wijzigingen in nationale systemen voor rapportering en monitoring een belangrijk onderdeel van de activiteiten in de referentieperiode. De nationale coördinatiebureaus gaven aan dat workflows en nieuwe structuren werden geïntroduceerd om op nationaal niveau tot een eenduidig systeem voor programmering en monitoring te komen en de verzameling van gegevens van alle Eures-leden en -partners te vereenvoudigen. Zo worden gegevens over de monitoring in Italië bijvoorbeeld verzameld via een online enquête. In Polen werd een eenduidig monitoringssysteem (elektronische monitoringdatabase voor gegevensverzameling) ingevoerd en landen als Spanje en Noorwegen ontwikkelden cloudgebaseerde onlineoplossingen om gegevens te verzamelen op nationaal niveau. In verscheidene landen worden de gegevens handmatig verzameld. Daarnaast werden in een aantal Eures-landen en op EU-niveau opleidingen en workshops met betrekking tot het prestatiemeetsysteem georganiseerd voor Eures-medewerkers.

Naast het prestatiemeetsysteem is de **programmeringscyclus** het belangrijkste instrument om de jaarlijkse activiteiten van de Eures-landen te monitoren. Bij Uitvoeringsbesluit (EU) 2017/1256 van de Commissie zijn de regelingen en templates ingevoerd die in de programmeringscyclus moeten worden gebruikt. In dit kader rapporteert elk nationaal coördinatiebureau in een jaarlijks nationaal activiteitenverslag over de output en resultaten van het nationale Eures-netwerk afgezet tegen de doelstellingen uit het nationale werkprogramma.

2.2 Horizontale ondersteuningsactiviteiten van het Europees coördinatiebureau

2.2.1 Coördinatie en bestuurlijke ondersteuning

Om een succesvolle samenwerking te verzekeren binnen het Eures-netwerk, organiseert het Europees coördinatiebureau de werkzaamheden van de Europese coördinatiegroep, die op regelmatige tijdstippen en *ad hoc* bijeenkomt om de stand van zaken te bespreken, recente ontwikkelingen voor te stellen en informatie en beste praktijken te delen. Tussen juli 2018 en juli 2020 werden **tien bijeenkomsten van de Europese coördinatiegroep** georganiseerd.

Om steun te verlenen aan de nationale coördinatiebureaus, houdt het Europees coördinatiebureau bovendien toezicht op de verschillende fasen van de programmeringscyclus en vereenvoudigt het deze, en coördineert het de planning van de nationale coördinatiebureaus door opmerkingen te geven en verslag te brengen over hun programma's.

2.2.2 Exploitatie en ontwikkeling van het Eures-portaal en van de bijbehorende IT-ondersteuning

Het Europees coördinatiebureau beheert het Eures-portaal en biedt bijbehorende IT-ondersteuning en -begeleiding aan de Eures-landen om de interoperabiliteit te versterken. Tijdens de referentieperiode zette het Europees coördinatiebureau deze dienstverlening voort. Er werden met name, onder andere, ondersteunende materiële en technische normen en indelingen ontwikkeld en verstrekt aan Eures-landen zodat zij hun nationale, regionale en sectorale classificaties makkelijker kunnen koppelen aan de Europese classificatie (**ESCO-koppeling**). Dergelijke koppeling is een voorwaarde voor de invoering van een geautomatiseerde matchingfunctie op het Eures-portaal. De verleende steun betrof bijvoorbeeld het aanbieden van een onlineplatform voor ESCO-koppeling, de toepassingshandleiding van ESCO en speciale opleidingssessies. Om aan deze vereiste te voldoen, vroeg een aantal Eures-landen financiële steun aan[9].

Het Europees coördinatiebureau bleef bovendien wijzigingen, zoals een verbeterde filterfunctie, aanbrengen op het **Eures-portaal** om de gebruikersvriendelijkheid te verhogen. In dit kader werd de laatste versie-update, Eures-portaal 4.4, begin 2020 uitgebracht, waarin het portaal werd gemoderniseerd met een nieuw ontwerp voor de startpagina, naleving van de algemene verordening gegevensbescherming (AVG), wijzigingen in de zelfbedieningsfunctie voor cv's, beperkte toegang voor onderdanen van derde landen zonder werkvergunning en een verbetering voor de door Eures-medewerkers verstuurde vragen. Bovendien voerde het Europees coördinatiebureau een enquête over de tevredenheid van de klanten in om de mening van de gebruikers over het portaal te kennen. Meer dan 70 % van de werkgevers waren tevreden of zeer tevreden over het Eures-portaal. Bij de werkzoekenden en werknemers was ongeveer 95 % van de respondenten tevreden of zeer tevreden over het portaal en gaf 8 % aan een baan te hebben gevonden via het Eures-portaal.

Het Europees coördinatiebureau voerde allerlei maatregelen in om de synergieën tussen het Eures-portaal en het recent opgestarte **Europass**-portaal te vergroten. Gebruikers van Europass die op zoek zijn naar een baan, kunnen nu ook naar Eures-banen zoeken en suggesties krijgen voor interessante banen die overeenstemmen met hun profiel. Hoewel de zoekopdrachten en de matching via Eures

[9] VP/2019/010, EaSI-EURES: Support to national classification inventories and innovative national online services for mobile workers.

verlopen, zijn de resultaten direct zichtbaar op het Europass-portaal. Bovendien helpt de verwijzing naar de verschillende Eures- en Europass-diensten op de twee portalen gebruikers om hun weg te vinden naar de dienst die zij nodig hebben. De interoperabiliteit van gebruikersprofielen tussen Eures en Europass maakt het voor gebruikers die op het ene portaal zijn geregistreerd, nu mogelijk om hun cv's te exporteren naar het andere portaal.

Een ander belangrijk element van de activiteiten van het Europees coördinatiebureau op dit gebied was de organisatie van de **werkgroep interoperabiliteit**, met als doel het vereenvoudigen van de uitvoering van artikelen 17 en 18 van de Eures-verordening en het ondersteunen van de uitwisseling van informatie. Het werk van de werkgroep interoperabiliteit bestrijkt twee gebieden: het eerste betreft alle functionele eisen en acties om cv's en vacatures te verzamelen, over te dragen en te valideren; het tweede heeft betrekking op toepassingen om gegevens te zoeken en te matchen. De werkgroep kwam vijf keer bijeen tijdens de referentieperiode.

2.2.3 Opleiding en beroepsontwikkeling

Het Eures-opleidingsprogramma is gericht op ondersteuning en bijstand voor Eures-medewerkers wanneer zij Eures-diensten verlenen. Het bestaat uit een **vooropleiding** (door de nationale coördinatiebureaus georganiseerd aan de hand van indicatieve richtsnoeren, instrumenten en een helpdesk van het Europees coördinatiebureau) en een **gemeenschappelijk Eures-opleidingsprogramma** dat wordt uitgevoerd onder de verantwoordelijkheid van het Europees coördinatiebureau. Op Europees niveau kunnen drie soorten Eures-opleidingen worden onderscheiden: klassikale opleiding, virtuele opleiding (live online en e-learning) en on-demandopleiding.

Het Europees coördinatiebureau bleef het gemeenschappelijk Eures-opleidingsprogramma en professionele ontwikkeling voor de Eures-medewerkers van leden en partners aanbieden. De opleidingsactiviteiten waren gebaseerd op het opleidingsprogramma voor Eures en bestonden uit een consolidatiefase, gevolgd door de **Eures-academie**, die in 2016 werd geïntroduceerd. Van juli 2018 tot en met december 2019 organiseerde het Europees coördinatiebureau met name 73 opleidingssessies die werden bijgewoond door 2 999 Eures-medewerkers.

2.2.4 Helpdesk

Het Europees coördinatiebureau bleef fungeren als helpdesk voor alle gebruikers van het Eures-portaal en de daarop aangeboden diensten (d.w.z. werkzoekenden, werkgevers, medewerkers van Eures-leden en -partners, nationale coördinatiebureaus en gasten). Deze dienst geeft antwoord op alle vragen over de dienstverlening op het Eures-portaal, met inbegrip van het extranet[10], en over de dienstverlening op het platform van de Europese banendagen. Men kan vragen stellen via het webformulier op het portaal, een gratis telefoonnummer, een online-chatfunctie of Skype. De Eures-helpdesk verwerkte in 2018 ongeveer 27 700 vragen van gebruikers, in 2019 24 249 en tijdens de eerste helft van 2020 9 830.

[10] Het extranet is het gedeelte van het Eures-portaal dat uitsluitend beschikbaar is voor interne gebruikers, zoals Eures-adviseurs, nationale coördinatoren en medewerkers van het Europees coördinatiebureau. Het vereenvoudigt de coördinatie, uitwisseling van informatie en administratieve taken.

2.2.5 Netwerken faciliteren, uitwisseling, en beste praktijken en wederzijds leren

Het Europees coördinatiebureau bleef netwerken, wederzijds leren en de uitwisseling van beste praktijken faciliteren binnen het Eures-netwerk. Naast de gewone bijeenkomsten van de Europese coördinatiegroep worden **evenementen voor wederzijds leren** met vertegenwoordigers uit alle Eures-landen georganiseerd. Zo werd in december 2018 bijvoorbeeld een evenement voor wederzijds leren over toelatingssystemen georganiseerd. Bovendien biedt het **Eures-extranet**, dat in 2018 werd bijgewerkt naar een nieuwe versie, een werkomgeving om de uitwisseling van informatie tussen Eures-landen te versterken. De virtuele ruimte "Speaker's Corner" geeft Eures-landen bijvoorbeeld de kans om bestanden te delen, discussies te starten of informatie over evenementen uit te wisselen. De Eures-landen hebben eveneens toegang tot elkaars werkprogramma's en kunnen individuele opmerkingen geven. Deze **commentaaroptie** is bedoeld om de uitwisseling van informatie en de samenwerking te verbeteren tijdens de programmeerperiode. Verdere inspanningen van het Europees coördinatiebureau om richtsnoeren te bieden en het rapporterings- en monitoringsproces te harmoniseren en te verbeteren, betroffen het organiseren van jaarlijkse workshops en het verstrekken van feedback en aanbevelingen over individuele inzendingen.

2.2.6 Voorlichtings- en communicatieactiviteiten

Het Europees coördinatiebureau bleef voorlichtings- en communicatieactiviteiten binnen het Eures-netwerk ondersteunen om het Eures-bewustzijn te vergroten. Meer bepaald, om de nationale coördinatiebureaus de beste ondersteuning te bieden bij de uitvoering van de communicatiestrategie en voor hun nationale plannen, konden Eures-medewerkers een "hands-on"-**communicatieopleiding** volgen die gemiddeld bestond uit twee sessies per maand en waarbij heel gevarieerde onderwerpen werden aangesneden, zoals het creëren van inhoud voor sociale media, LinkedIn, verhoudingen met belanghebbenden. Daarnaast konden de Eures-landen gebruikmaken van de door het Europees coördinatiebureau ontwikkelde **Eures-stijlgids** en **infografieken**.

Het Europees coördinatiebureau zette ook zijn eigen communicatieactiviteiten voort, met inbegrip van het beheer van de **Eures-accounts op sociale media**, met 287 454 fans op Facebook, 38 741 op Twitter en 52 812 op LinkedIn. In lijn met zijn inhoudelijke strategie stelde het Europees coördinatiebureau tijdens zijn communicatieactiviteiten maandelijks een bepaald onderwerp centraal en zo werden verschillende thema's met betrekking tot loopbanen en werkgelegenheid voor EU-/EER-burgers bestudeerd.

Bereik/indrukken van berichten op de socialemediakanalen van het Europees coördinatiebureau

Sociale-media-kanaal	Semester 2, 2018	Semester 1, 2019	Semester 2, 2019	Semester 1, 2020	Totaal
Facebook	39 585 902	6 449 270	2 306 125	7 764 993	56 106 290
Twitter	361 984	910 770	2 587 705	1 227 479	5 087 938
LinkedIn	1 046 669	2 298 356	1 563 189	1 032 480	5 940 694

Het Europees coördinatiebureau beheert ook een YouTube-account voor Eures met sinds juli 2020 meer dan 7 000 abonnees. De voorbije twee jaar werden ongeveer 35 video's gepost. Daarnaast werden sinds 2018 meer dan 120 **nieuwsartikelen** gedeeld op het Eures-portaal en wordt elke maand een **nieuwsbrief** verspreid.

Bovendien organiseert het Europees coördinatiebureau het platform voor de **Europese (online) banendagen** en ondersteunde en organiseerde het in 2018 en 2019 65 banendagen en wervingsevenementen (online, ter plaatse of allebei).

Essentiële prestatie-indicatoren met betrekking tot Europese (online) banendagen

Indicator	**2018**	**2019**	**Totaal**
Aantal evenementen	31	34	65
Aantal functies	12 817	18 775	31 592
Aantal werkzoekenden	28 878	36 850	65 728
Aantal geplande sollicitatiegesprekken	846	962	1 808

Wat betreft de ontwikkeling van pan-Europese communicatiecampagnes, vormde Eures de ruggengraat van de campagne van de Commissie, **#EUmovers**, ter ere van 50 jaar vrij verkeer en 60 jaar socialezekerheidscoördinatie, en zorgde Eures ervoor dat de relevante werknemers doeltreffend werden bereikt door de campagne op sociale media. De campagne maakte EU-burgers op een positieve manier bewust van de reden waarom vrij verkeer en socialezekerheidscoördinatie zo belangrijk zijn voor hen. Deze campagne zorgde voor een grote betrokkenheid bij de EU-werknemers en stelde hen in staat om hun verhaal over hoe vrij verkeer en socialezekerheidscoördinatie hun leven hadden veranderd, te delen.

Verder werd in 2019 in de gehele EU een vijf maanden durende communicatiecampagne met de naam **#EURES25** opgezet om de 25e verjaardag van de oprichting van het Eures-netwerk te vieren. De campagne bevatte een sterke digitale component met video's, betaalde advertenties, wedstrijden op sociale media en twee interne evenementen voor het Eures-netwerk, en enkele van de Eures-adviseurs waren al 25 jaar actief. De campagne verbeterde de zichtbaarheid van Eures op alle kanalen en vergrootte het publiek ervan, met name op LinkedIn en Twitter. Intern had de campagne positieve gevolgen voor de consolidatie van het Eures-netwerk en de verhoging van de interactie.

2.2.7 Analyse van geografische en beroepsmobiliteit

Op grond van artikel 29 van de Eures-verordening publiceerde de Commissie, verantwoordelijk voor de analyse van trends op het gebied van geografische en beroepsmobiliteit, **twee verslagen over de arbeidsmobiliteit binnen de EU** (namelijk in 2018[11] en 2019[12]) met belangrijke informatie over de mobiliteitsstromen en -patronen in de Unie en de EVA-lidstaten, met speciale aandacht voor de arbeidsmarktsituatie van mobiele werknemers en de genderdimensie. Daarnaast publiceerde de Commissie, op grond van de informatie die werd verstrekt door de nationale coördinatiebureaus en een analyse van de Europese arbeidskrachtenenquête (LFS), in 2019 **een studie over tekorten en overschotten aan arbeidskrachten**[13].

[11] Jaarverslag over arbeidsmobiliteit binnen de EU van 2018.
[12] Jaarverslag over arbeidsmobiliteit binnen de EU van 2019.
[13] Europese Commissie, Labour shortages and surpluses 2019.

2.2.8 Ontwikkeling van een adequate structuur voor samenwerking en clearance met betrekking tot leerling- en stageplaatsen

Het Europees coördinatiebureau droeg bij aan de ontwikkeling van een **gemeenschappelijk begrip** en **ondersteunende diensten** door een reeks minimumvereisten inzake gegevenskwaliteit en informatie over leerling- en stageplaatsen op het Eures-portaal te verstrekken.

Daarnaast richtte het Europees coördinatiebureau in 2017 en 2018 een ***ad hoc*-werkgroep** leerling- en stageplaatsen op, die een controlelijst opstelde voor gastorganisaties (bv. voor de verwelkoming van een leerling of stagiair), uitzendende organisaties (bv. voor de uitzending van een leerling of stagiair) en gegevensverstrekkers (bv. voor baanaanbiedingen op het Eures-portaal). De controlelijst is beschikbaar op het Eures-portaal en bevat aanbevelingen over de fasen voor het aantrekken, aanwerven en tewerkstellen van leerlingen en stagiairs in Europa.

Aangezien nationale informatie en richtsnoeren over leerling- en stageplaatsen onder andere op het Eures-portaal moeten worden gepubliceerd, maakt het Europees coördinatiebureau het bovendien sinds begin 2019 mogelijk om **vacatures voor leerling- en stageplaatsen te verzenden en te publiceren op het Eures-portaal**.

2.2.9 Financiële middelen

De horizontale ondersteuningsactiviteiten van het Europees coördinatiebureau worden gesteund door de Eures-pijler van het EaSI-programma, dat zorgt voor de financiering van activiteiten, zoals de ontwikkeling en het onderhoud van het Eures-portaal, het gemeenschappelijk opleidingsprogramma, communicatie-, analyse- en netwerkactiviteiten, en van de mobiliteitsregelingen, zoals Je eerste Eures-baan en grensoverschrijdende partnerschappen. De totale begroting die tijdens de referentieperiode aan de Eures-pijler is toegewezen, komt overeen met ongeveer 20 % van de EaSI-begroting, ongeveer 24,3 miljoen EUR in 2018[14] en 33,8 miljoen EUR in 2019[15].

[14] Jaarlijks EaSI-werkprogramma 2018.
[15] Jaarlijks EaSI-werkprogramma 2019 — 1e wijzigingsbesluit.

3 UITVOERING VAN DE VERORDENING IN DE EURES-LANDEN

De analyse in deze paragraaf is gebaseerd op de respons van de nationale coördinatiebureaus op een enquête en een controlelijst en andere informatie waarover de Commissie beschikt. De tabel bovenaan elke subparagraaf biedt een samenvattend overzicht van het betreffende punt op de controlelijst inzake de uitvoering van de Eures-verordening.

Wanneer gegevens over subacties zijn ingediend, worden in de tabel de totale uitkomsten van de acties vermeld. Wanneer gegevens voor alle subacties zijn ingediend, wordt de laagste waarde getoond (bv. indien één subactie is gelabeld als "Niet voltooid", wordt de volledige actie gemarkeerd als "X - Niet voltooid"). Wanneer gegevens voor bepaalde subacties ontbreken, wordt de actie aangemerkt als deels voltooid.

Legenda	
	Gegevens niet beschikbaar*
V	Voltooid
Δ	Deels voltooid
X	Niet voltooid
Opmerkingen	
*	Het nationale coördinatiebureau heeft aangegeven dat er geen gegevens beschikbaar zijn, of er zijn geen gegevens ingediend.
Wanneer gegevens over subacties zijn ingediend, worden in de tabel de totale uitkomsten van de acties vermeld. Wanneer gegevens voor alle subacties zijn ingediend, wordt de laagste waarde getoond. Wanneer gegevens voor bepaalde subacties ontbreken, wordt de actie aangemerkt als deels voltooid.	

* Het nationale coördinatiebureau heeft aangegeven dat er geen gegevens beschikbaar zijn, of er zijn geen gegevens ingediend.

3.1 Samenstelling van het netwerk en organisatorische kwesties

I. Samenstelling van het netwerk en organisatorische aangelegenheden	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Actie 1: aanwijzing van het nationale coördinatiebureau (artikel 9, lid 1)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Actie 2: aanwijzing van een vertegenwoordiger voor de coördinatiegroep (artikel 14)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Actie 3: aanwijzing van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening die relevant zijn voor de activiteiten binnen het Eures-netwerk als Eures-leden (artikel 10)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Actie 4: identificatie van de organisaties die momenteel actief zijn binnen het Eures-netwerk en die dat blijven tijdens de overgangsperiode (artikel 40)	V	V		V		V		V	V	V						V					V	V		V	Δ		V	V				

3.1.1 Vereisten krachtens de verordening

Wat betreft de samenstelling en de organisatie van het netwerk, moeten Eures-landen uit hoofde van de Eures-verordening het Europees coördinatiebureau informeren over hun toegewezen **nationale coördinatiebureau** en de **vertegenwoordiger van de Europese coördinatiegroep**. Wat betreft Eures-leden en -partners, moeten de Eures-landen de openbare dienst voor arbeidsvoorziening benoemen als lid in elk land, de speciale status ervan erkennen en de toepassing van een reeks

minimumcriteria[16] met de verplichtingen van de **ODA** waarborgen. Bovendien konden organisaties die al voor de inwerkingtreding van de Eures-verordening deel uitmaakten van het nationale Eures-netwerk, tijdens een overgangsperiode en tot en met 13 mei 2019 partners blijven, waarna zij opnieuw een aanvraag moesten indienen om lid of partner van het Eures-netwerk te worden. Tijdens de overgangsperiode moest het nationale coördinatiebureau het Europese coördinatiebureau op de hoogte stellen van de samenstelling van het netwerk.

3.1.2 Uitvoering

Reeds voor 2018 wezen alle Eures-landen nationale coördinatiebureaus en vertegenwoordigers voor de Europese coördinatiegroep aan en benoemden zij ODA's tot Eures-leden. Het Europees coördinatiebureau werd op de hoogte gebracht van eventuele wijzigingen in de samenstelling van het Eures-netwerk. Daarnaast werden, waar relevant, de organisaties met een overgangsstatus geïdentificeerd door de nationale coördinatiebureaus.

3.1.3 Problemen

De Eures-landen hebben geen specifieke problemen gemeld met betrekking tot deze vereisten.

3.2 Bestuur en samenwerking met organisaties buiten het Eures-netwerk

II. Governance en samenwerking met andere organisaties buiten Eures	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Actie 1: de samenwerking met belanghebbenden opnieuw opstarten (artikel 9, lid 7)	V	V	V	Δ		Δ	V	V	Δ	V		X	Δ	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	X		Δ	V	V	V	V	X			X
Actie 2: de samenwerking met andere voorlichtings- en adviesdiensten en -netwerken in de Unie opnieuw opstarten (artikel 16, lid 2)	V	Δ	V	Δ		Δ	V	V	Δ	V		Δ	V	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	Δ		Δ	Δ	V	V	V	Δ			Δ
Actie 3: overleg met sociale partners op nationaal niveau (artikel 16, lid 3)	V	V	V	Δ		V	V	V	Δ	V		Δ	V	V	V	V	V	V	V		V	Δ		V	V	V	V	V	Δ			X
Actie 4: samenwerking met relevante bevoegde autoriteiten opstarten (artikel 26, lid 2)	V	V	V	Δ		V	V	V	V	V		Δ	V	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	X		V	V	V	V	V	Δ			V

3.2.1 Vereisten krachtens de verordening

De kernorganisaties van het Eures-netwerk in de Eures-landen zijn de ODA's en de andere Eures-leden en -partners. Een goed functionerend netwerk vereist evenwel samenwerking met tal van andere organisaties. De in de Eures-verordening vastgestelde verantwoordelijkheden van de nationale coördinatiebureaus bestaan uit het bevorderen van de **samenwerking met relevante belanghebbenden** (bv. sociale partners, instellingen voor beroepsopleidingen en hoger onderwijs, kamers van koophandel) en van **informatie- en adviesdiensten en netwerken van de EU**. Bovendien moeten de nationale coördinatiebureaus regelmatig **overleg met de sociale partners in het kader van het Eures-netwerk** bevorderen, overeenkomstig de nationale wetten en praktijken, en **contacten leggen met de bevoegde autoriteiten op nationaal niveau** om werkzoekenden en werkgevers toegang te bieden tot informatie over belastingen, problemen in verband met arbeidscontracten, pensioenen, zorgverzekering, sociale zekerheid en actieve arbeidsmarktmaatregelen.

[16] Bijlage I bij Verordening (EU) 2016/589: gemeenschappelijke minimale criteria.

3.2.2 Uitvoering

Tussen 2018 en 2020 werden verschillende stappen ondernomen door haast alle Eures-landen die antwoord gaven op de controlelijst om de samenwerking en het overleg met allerlei belangenorganisaties, bevoegde autoriteiten en informatie- en adviesdiensten van de Unie (opnieuw) te versterken. De meeste Eures-landen hebben de relevante belanghebbenden, EU-netwerken, sociale partners en nationale autoriteiten in kaart gebracht en brachten communicatiekanalen met hen tot stand. In sommige gevallen werden de acties slechts gedeeltelijk voltooid omdat er geen analyse was uitgevoerd om nieuwe mogelijke belanghebbenden te identificeren of omdat leden en partners niet bij de interactie met deze organisaties werden betrokken omdat zij nog maar recent waren toegelaten of omdat er nog geen leden en partners waren toegelaten. De Eures-landen maakten gebruik van gedrukte en online-informatie, open of niet-openbare oproepen voor aanvragen, maar ook van individuele bijeenkomsten, oproepen, e-mails en informatieseminars om belanghebbenden te bereiken met het oog op een mogelijke samenwerking.

3.2.3 Problemen

Voor de periode 2016-2018 hebben de Eures-landen geen specifieke problemen gemeld met betrekking tot deze vereisten. Voor de huidige verslagleggingsperiode hebben de nationale coördinatiebureaus evenwel een aantal belemmeringen in verband met de communicatie met externe belanghebbenden aangehaald. Sommige nationale coördinatiebureaus ondervinden moeilijkheden om het vertrouwen van de belanghebbenden te winnen en om de meerwaarde van het Eures-lidmaatschap duidelijk voor te stellen met het oog op een mogelijke toelating tot het Eures-netwerk, met name gezien de administratieve lasten die ermee gepaard gaan. Andere problemen houden verband met het gebrek aan personele middelen, alsook met de moeilijkheden om tot een gemeenschappelijke visie te komen met bepaalde externe belanghebbenden.

3.3 Uitbreiding van het netwerk

III. Uitbreiding van het netwerk	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Actie 1: voorbereiding voor het toelatingssysteem (artikel 11)	Δ	V	V	V		V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	X			X
Actie 2: uitvoering van het toelatingssysteem (artikelen 11 en 12)	X	V	V	V		V	V	V	X	V	V	X	V	X	X	X	X	Δ		X	V	V	V	X	X	V	V	V	X			X
Actie 3: naleving van de template van het nationale systeem en de procedures voor het delen van informatie tussen de lidstaten (artikel 11, lid 8)	X	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	X	X	X
Actie 4: toezicht op de naleving door leden en partners		V	V	Δ		V	V	V	V	V		Δ	V	Δ	Δ	V	V	V	V	V	V	V		V	V		V	V	X			

3.3.1 Vereisten krachtens de verordening

Met het oog op de uitbreiding van het Eures-netwerk moet elk Eures-land op grond van de Eures-verordening een systeem **ontwikkelen** en **invoeren** om organisaties als Eures-leden en -partners toe te laten en om **toe te zien op de naleving** van de geldende wetgeving door deze organisaties. Het toelatingssysteem moest uiterlijk 13 mei 2018 zijn ingevoerd en gebaseerd op de minimumcriteria die in de Eures-verordening zijn uiteengezet. De Eures-landen konden ook nog nationale toelatingscriteria toevoegen. Onder verwijzing naar artikel 11, lid 8, van de verordening is in Uitvoeringsbesluit (EU) 2017/1255 van de Commissie een template voorzien voor de beschrijving van het nationale toelatingssysteem en de procedures voor de kennisgeving door de nationale coördinatiebureaus aan het Europees coördinatiebureau.

3.3.2 Uitvoering

Alle Eures-landen hebben reeds een toelatingssysteem voor andere organisaties dan ODA's, zoals leden en partners, opgericht of zijn gestart met de voorbereiding ervan. De Eures-landen buiten de EU zijn nog niet gestart met de toelatingen, aangezien de Eures-verordening pas eind 2019 is overgenomen door het Gemengd Comité van de EER[17] en de uitvoering op nationaal niveau nu nog steeds lopende is.

Bijna alle Eures-landen hebben het Europees coördinatiebureau van hun nationale toelatingssysteem op de hoogte gebracht door middel van de template die in Uitvoeringsbesluit (EU) 2017/1255 is gedefinieerd. Tot dusver hebben evenwel slechts 13 Eures-landen nieuwe leden en/of partners toegelaten. De toelating van nieuwe leden en partners is dan ook in meer dan de helft van de Eures-landen nog niet ingevoerd, ook al beschikken zij over een formeel toelatingssysteem[18].

Twintig Eures-landen gaven aan (bijna) klaar te zijn met de invoering van een monitoringsysteem voor nieuwe leden en partners, en vijf landen zijn halfweg of zijn eraan begonnen. De overige Eures-landen zijn nog niet gestart met de invoering van een monitoringssysteem omdat zij nog niet over een toelatingssysteem beschikken of omdat zij wachten tot de eerste organisaties zijn toegelaten.

3.3.3 Problemen

Een van de problemen die tijdens de periode 2016-2018 naar boven kwamen, was de vertraging in de instelling van het toelatingssysteem, maar dit is intussen grotendeels opgelost. Het aantal nieuwe leden en partners neemt evenwel traag toe. Met een klein aantal nieuw toegelaten leden en partners blijft er sprake van een uitdaging in verband met de invoering van het goedgekeurde toelatingssysteem.

3.4 Uitwisseling van vacatures en cv's

IV. Mechanismen voor gegevensuitwisseling, zichtbaarheid en toegang tot instrumenten en interoperabiliteit	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Actie 1: uitwisseling van vacatures via één gecoördineerd kanaal	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	X	V
Actie 2: uitwisseling van cv's via één gecoördineerd kanaal	V	V	X	X	V	V	V	V	V	V	X	V	X	V	X	V	V	V	X	X	V	V	X	V	V	V	X	X	X	X	X	X
Actie 3: voorbereiding voor de uitwisseling van leerling- en stageplaatsen	V	V	V	X		V		Δ	X	V		X	V	X	X	V	V		X		V	V		Δ	Δ			V	X			Δ
Actie 4: uitvoering van technische normen en formats die nodig zijn voor de automatische matching via het gemeenschappelijke IT-platform	V	V	X	V		V	Δ	V	V	V		V	Δ	Δ	V	V	V	V	V		V	Δ			V		V	V	Δ			X

3.4.1 Vereisten krachtens de verordening

Wat betreft de overdracht van cv's en vacatures, verplicht de Eures-verordening alle Eures-leden en -partners ertoe om hun openbare **vacatures en cv's** te publiceren op het Eures-portaal en de uitwisseling van **gegevens over leerling- en stageplaatsen** voor te bereiden. Alle uitwisselingen van

[17] Besluit van het Gemengd Comité van de EER nr. 302/2019 van 13 december 2019 tot wijziging van bijlage V (Vrij verkeer van werknemers) en Protocol 31 (betreffende samenwerking op specifieke gebieden buiten de vier vrijheden) bij de EER-overeenkomst [2020/320].

[18] Op 19 november 2019 verstuurde de Commissie een administratieve brief naar de lidstaten die nog niet voldeden aan de bepalingen van de Eures-verordening, met name aan die over de uitwisseling van cv's en het toelatingssysteem. Afhankelijk van de geplande data die in de antwoorden op deze brieven zijn aangegeven, en de verdere monitoring en analyse van de uitvoering, overweegt de Commissie verdere acties.

gegevens moeten plaatsvinden via **één gecoördineerd kanaal**. Op grond van artikel 17, lid 8, van de verordening werden in Uitvoeringsbesluit (EU) 2018/1021 **technische normen** ingevoerd die de Eures-landen moeten toepassen op vacatures en cv's om deze automatisch te kunnen matchen op het Eures-portaal. De Eures-landen moeten ook de zichtbaarheid van het Eures-portaal op nationaal niveau waarborgen en informatie over nationale praktijken en problemen met gegevens delen.

3.4.2 Uitvoering

Wat betreft de overdracht van cv's en vacatures, hebben 31 Eures-landen een systeem vastgesteld om vacatures te publiceren, en publiceert meer dan de helft van de Eures-landen cv's via **één gecoördineerd kanaal**. De meeste Eures-landen verwachten dat het systeem eind 2020 beschikbaar zal zijn, maar benadrukken de vertragingen, met name als gevolg van de COVID-19-pandemie in Europa sinds maart 2020. De nationale coördinatiebureaus meldden dat de deelname aan bijeenkomsten van de werkgroep interoperabiliteit en de steun van het Europees coördinatiebureau hen helpt de verplichtingen in de uitvoeringshandeling uit te voeren.

In de meeste gevallen kunnen leerling- en stageplaatsen op het Eures-portaal worden gepubliceerd via het kanaal voor de toezending van vacatures. Verscheidene Eures-landen kunnen de publicatie van vacatures voor **leerling- en stageplaatsen** op het Eures-portaal evenwel niet uitvoeren omdat er geen nationale beleidskaders voorhanden zijn om zulke vacatures te behandelen als baanaanbiedingen (bv. Zweden, Portugal) of voor het beheer ervan door een andere organisatie, zoals het ministerie van Onderwijs (bv. Frankrijk).

De uitvoering van de **Europese classificatie van vaardigheden, competenties, kwalificaties en beroepen (ESCO)**, de koppeling ervan aan de opgerichte nationale classificatiesystemen en de verzending van gegevens in de overeengekomen indeling is lopende. Een klein aantal Eures-landen maakt gebruik van ESCO en hoefde dus niets te wijzigen. De Eures-landen hebben drie jaar na de publicatie van het uitvoeringsbesluit de tijd om de koppeling te voltooien, d.w.z. uiterlijk in 2021.

3.4.3 Problemen

Een aantal problemen vertraagde de publicatie van cv's en vacatures via het ene gecoördineerde kanaal. Wat betreft de publicatie van cv's, hebben de nationale coördinatiebureaus herhaaldelijk melding gemaakt van problemen die voortvloeien uit de behoefte om een verklaring te integreren dat men bereid is de gegevens van werkzoekenden te delen of nieuwe processen, zoals een risicoanalyse, te ontwikkelen om in overeenstemming te zijn met de voorschriften inzake gegevensbescherming. De nationale coördinatiebureaus melden ook interne wijzigingen die verband houden met de lage prioriteit die dit specifieke project krijgt binnen hun IT-afdelingen. Bovendien moesten in sommige gevallen de interne databanken worden aangepast waardoor het proces nog meer vertraging opliep. Het verbinden van nieuw toegelaten Eures-leden en -partners via het ene gecoördineerde kanaal werd geïdentificeerd als een toekomstige uitdaging die belangrijker zal worden naarmate het aantal nieuw toegelaten organisaties zal toenemen.

3.5 Ondersteunende diensten

V. Ondersteunende diensten	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Actie 1: continuïteit waarborgen via ODA's	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		V	V	V	V	V	Δ			V
Actie 2: hulp met registratie op Eures-portaal (artikel 20)		V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	Δ	V	V	V		Δ	V	X		Δ	V		V	V	X			X
Actie 3: basisinformatie over Eures (artikel 22)		V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	Δ	V	V	V		V	V	V		V	V		V	V	X			V
Actie 4: toezicht op de toepassing door leden en partners	X	V	V	Δ		V	V	V	V	V		Δ	Δ	V	Δ	Δ	V	V	Δ	Δ	V	Δ		Δ	Δ		V	V	X			X
Actie 5: ondersteunende diensten in grensoverschrijdende regio's	X	V	V			V	V	V		V		Δ	Δ	V	Δ	V	Δ		V		V	Δ		V	V	V	V	V	V			
Actie 6: integratie van mobiliteitssteun in actieve arbeidsmarktmaatregelen (artikel 28, overweging 46)	V	Δ	V			V	V	V	V	V		Δ	V	V	V	V		V	Δ		V	V		V	V	V	V	V	X			X

3.5.1 Vereisten krachtens de verordening

De Eures-landen moeten de **continuïteit van de Eures-dienstverlening** waarborgen via hun nationale ODA, werkzoekenden en werkgevers **voorlichten** over en **bijstaan** bij hun registratie op het Eures-portaal, en **toezien**[19] op **leden en partners** bij het verlenen van diensten. In de Eures-verordening wordt ook vastgesteld dat ondersteunende diensten moeten worden verleend in **grensoverschrijdende regio's**, waar Eures-leden of -partners deelnemen aan specifieke samenwerkings- of dienstverleningsstructuren. Er wordt van de Eures-landen ook verwacht dat zij de **mobiliteitsondersteuning** in hun nationale actieve arbeidsmarktbeleid **integreren**.

3.5.2 Uitvoering

Alle Eures-landen vermelden de activiteiten en de maatregelen die zij hebben genomen om de **continuïteit** van de ondersteunende dienstverlening voor werkzoekenden en werkgevers te **waarborgen** via hun nationale ODA. Op alle ODA-websites en de nationale Eures-portalen, al naargelang, is **informatie** over Eures beschikbaar. Daarnaast verstrekken de Eures-adviseurs ook informatie aan individuele werkzoekenden en werknemers. Werkzoekenden en werkgevers krijgen begeleiding en ondersteuning wanneer zij zich registreren op het Eures-portaal. In sommige gevallen is deze **dienstverlening door Eures-leden en -partners** nog niet ingevoerd omdat er nog geen nieuwe organisaties tot het netwerk zijn toegelaten. In 13 Eures-landen worden ondersteunende diensten in **grensoverschrijdende regio's** ook verleend via de Eures-leden en -partners. In andere gevallen werden in de grensoverschrijdende regio's relevante belanghebbenden geïdentificeerd voor het verlenen van ondersteunende diensten, maar zijn deze nog niet toegelaten als leden of partners. 18 Eures-landen gaven aan acties te hebben ingevoerd om hulp bij het zoeken naar werk op te nemen in het actieve arbeidsmarktbeleid om een baan te vinden in het buitenland en om het voor niet-onderdanen mogelijk te maken de dienst te gebruiken, en twee Eures-landen zijn hier reeds mee bezig.

3.5.3 Problemen

De Eures-landen hebben geen specifieke problemen gemeld met betrekking tot deze vereisten.

[19] Overeenkomstig Uitvoeringsbesluit (EU) 2017/1255.

3.6 Informatie-uitwisseling, programmering, prestatiemeting

VI. Informatie-uitwisseling, programmering en prestatiemeting	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Actie 1: uitwisseling van informatie	V	V	Δ	Δ		X	V	V	V	V		Δ	V	Δ	V	Δ	V	V	Δ	V	V	Δ		Δ	V	V	Δ	V	X			Δ
Actie 2: naleving van templates voor de uitwisseling van informatie over nationale werkprogramma's (artikel 31, lid 5)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Actie 3: naleving van de eenduidige specificaties voor de verzameling van gegevens voor monitoring en evaluatie van het Eures-netwerk (artikel 32, lid 3)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V

3.6.1 Vereisten krachtens de verordening

Overeenkomstig de Eures-verordening moeten de Eures-landen informatie over hun nationale arbeidsmarktsituatie, met inbegrip van arbeidstekorten en -overschotten, alsook over hun nationale Eures-activiteiten **verzamelen, analyseren en delen**. De Eures-landen moeten ook informatie verstrekken over de geplande activiteiten en verslag uitbrengen over de prestaties van hun netwerk, en daarvoor gebruiken zij de templates van de Commissie voor de **programmeringscyclus** en het **prestatiemeetsysteem**.

3.6.2 Uitvoering

De **informatie-uitwisseling** tussen de nationale coördinatiebureaus en het Europees coördinatiebureau, alsook tussen de nationale coördinatiebureaus en de Eures-leden en -partners gebeurt aan de hand van opleidingsactiviteiten, bijeenkomsten, en richtsnoeren en voorlichtingsmateriaal. Daarnaast verschaffen de 27 Eures-landen die verslag uitbrachten over dit thema, arbeidsmarktinformatie die bijdraagt tot een gezamenlijke analyse voor Eures.

3.6.3 Problemen

De Eures-landen melden problemen met het verzamelen en rapporteren van gegevens voor het prestatiemeetsysteem en de programmeringscyclus. De nationale coördinatiebureaus benadrukken met name de substantiële werklast in verband met de verslaglegging en stellen de rechtvaardiging van dergelijke administratieve last in vraag. De ontwikkeling van IT-instrumenten die de werklast kunnen verminderen en de verzameling van gegevens vereenvoudigen, wordt voor kleinere Eures-landen niet kostenefficiënt geacht, aangezien hiervoor omvangrijke financiële investeringen noodzakelijk zijn. Daarnaast vermelden zij een gebrek aan interne consistentie tussen de verslaglegging voor het prestatiemeetsysteem en voor de programmeringscyclus, alsook een gebrek aan consistentie tussen de verslaglegging voor Eures en voor interne nationale verslagleggingssystemen, die op andere indicatoren zijn gebaseerd of andere verslagleggingsperioden hanteren. In sommige gevallen zijn voor specifieke indicatoren geen gegevens beschikbaar op nationaal niveau, met name wat betreft het aantal beschikbare vacatures. Het gebrek aan of de onbetrouwbaarheid van gerapporteerde gegevens beperkt de betrouwbaarheid en de volledigheid van de mogelijke analyse volgens de nationale coördinatiebureaus.

3.7 Behandelde acties uit de vorige verslagleggingsperiode

Het eerste Eures-activiteitenverslag identificeerde een aantal prioriteiten voor de nationale coördinatiebureaus voor de periode 2018-2020 om de naleving van de Eures-verordening en de efficiënte werking van het Eures-netwerk te waarborgen. De volgende aanbevelingen werden gedaan:

- de uitbreiding van het netwerk versnellen;
- de samenwerking met andere belanghebbenden en binnen het netwerk versterken;
- de communicatieactiviteiten integreren en optimaliseren;
- het doorsturen van gegevens naar het Eures-portaal en digitale activiteiten verbeteren;
- doelgerichte mobiliteitsregelingen verder integreren in de activiteiten van de Eures-landen;
- naleving van indieningstermijnen en aanvragen van gegevens waarborgen.

Wat betreft de **uitbreiding van het netwerk**, is de toelating van nieuwe leden en partners op ongelijke wijze uitgevoerd in de Eures-landen, maar in de meeste Eures-landen werd er wel heel wat vooruitgang geboekt bij de oprichting van toelatingssystemen. Niettemin bestaan er nog steeds obstakels die de uitbreiding van het netwerk in de weg staan.

Wat betreft het **verbeteren van de samenwerking met andere belanghebbenden**, vermeldden de meeste nationale coördinatiebureaus stappen die zij hadden gezet om het overleg en de samenwerking met andere organisaties, overheden en netwerken binnen de Unie te versterken. Er werd evenwel op gewezen dat het vaak moeilijk is om het bewustzijn en de appreciatie van externe organisaties voor de meerwaarde van Eures te verhogen.

Wat betreft de **versterking van de communicatie en de bevordering** van Eures, zetten de Eures-landen zich in voor de bevordering van Eures op sociale media en ondernamen zij stappen om de zichtbaarheid ervan te verbeteren.

Bovendien werden, zoals aanbevolen, stappen gezet om het **doorsturen van gegevens** te verbeteren door de invoering van één gecoördineerd kanaal in de meeste Eures-landen.

Wat betreft de **gerichte mobiliteitsregelingen**, lijkt het erop dat de Eures-landen ernaar streefden mobiliteitsregelingen te integreren in hun activiteiten.

Tot slot worden de templates voor het prestatiemeetsysteem en de programmeringscyclus in alle Eures-landen gebruikt en bezorgen zij de **gevraagde gegevens** bijna allemaal op tijd.

4 UITVOERING VAN DE VERORDENING DOOR DE EUROPESE COMMISSIE

Deze paragraaf biedt een overzicht van de stand van zaken rond de toepassing van de Eures-verordening op EU-niveau, zoals vereist bij artikel 33, tweede alinea, van die verordening en met gebruik van dezelfde symbolen als die in paragraaf 3:

Legenda	
	Gegevens niet beschikbaar*
V	Voltooid
Δ	Deels voltooid
X	Niet voltooid
Opmerkingen	
*	Het nationale coördinatiebureau heeft aangegeven dat er geen gegevens beschikbaar zijn, of er zijn geen gegevens ingediend.
Wanneer gegevens over subacties zijn ingediend, worden in de tabel de totale uitkomsten van de acties vermeld. Wanneer gegevens voor alle subacties zijn ingediend, wordt de laagste waarde getoond. Wanneer gegevens voor bepaalde subacties ontbreken, wordt de actie aangemerkt als deels voltooid.	

4.1.1 Vereisten krachtens de verordening

Terreinen waarop het Europees coördinatiebureau actief is	Stand van zaken
Verrichting van horizontale ondersteunende activiteiten ten behoeve van het Eures-netwerk	V
Voorbereiding op de toepassing van de Eures-verordening	V
Het faciliteren van het netwerken, het uitwisselen van beste praktijken en wederzijds leren (artikel 8)	V
Voorlichtings- en communicatieactiviteiten met betrekking tot het Eures-netwerk (artikelen 1 t/m 8)	V
Het aanbieden van opleidingsprogramma's voor de nationale coördinatiebureaus en de Eures-leden en -partners (artikel 8)	V
Ondersteuning van de uitbreiding van het netwerk en van de toelatingssystemen (artikelen 3, 7 en 11)	V
Programmeringscyclus en uitwisseling van arbeidsmarktinformatie, met inbegrip van een gezamenlijke analyse	V
Ontwikkeling en beheer van het Eures-portaal (met inbegrip van een helpdesk) en een interoperabel platform	V
Prestatiemeting en voortgangsmonitoring	V
Beheer en dialoog op EU-niveau	V

4.1.2 Uitvoering

Het Europees coördinatiebureau zet de **horizontale steun** aan het Eures-netwerk voort:

- Het Europees coördinatiebureau verstrekte de noodzakelijke **richtsnoeren voor de uitvoering** aan de organisaties op nationaal niveau, bv. op het gebied van opleiding, evenementen voor wederzijds leren, coördinatiebijeenkomsten en werkgroepen.
- Wat betreft de steun voor **netwerken en leren**, ging het Europees coördinatiebureau verder met het organiseren van evenementen voor wederzijds leren over verschillende thema's en ondersteunde het netwerken en bilaterale besprekingen tijdens de jaarlijkse workshops over de programmeringscyclus. Bovendien werden de vertegenwoordigers van de nationale coördinatiebureaus tijdens de bijeenkomsten van de Europese coördinatiegroep uitgenodigd om hun goede praktijken en innovatieve benaderingen voor te stellen. Daarnaast is het Eures-extranet bijgewerkt met speciale hulpmiddelen om makkelijker te kunnen netwerken.
- Het Europees coördinatiebureau zette de **opleidingsactiviteiten** voor Eures-leden en -partners verder. Uit de analyse van de antwoorden op de enquêtes van de nationale coördinatiebureaus blijkt dat deze bijzonder worden gewaardeerd door de nationale coördinatiebureaus.
- Het Europees coördinatiebureau en de Commissie zetten zich in om het bewustzijn over Eures te verhogen door middel van hun eigen **voorlichtings- en communicatieactiviteiten** en door de Eures-landen te ondersteunen bij de communicatie.
- Steun voor de **uitbreiding van het netwerk** werd verleend aan de hand van evenementen voor wederzijds leren, opleidingssessies, besprekingen tijdens bijeenkomsten van de Europese coördinatiegroep en door een werkgroep in dat verband op te richten met de opdracht om een reeks richtsnoeren en instrumenten vast te stellen voor het toelatingssysteem, de toelatingsprocedure, de introductie van nieuwe leden en partners en de werking als uitgebreid Eures-netwerk.

Wat betreft de **programmeringscyclus en de uitwisseling van arbeidsmarktinformatie**, was de totstandbrenging van rapportagetemplates en gezamenlijke analyses reeds voor 2018 voltooid. Wat betreft de uitwisseling van informatie over arbeidsmarkten, bleef het Europees coördinatiebureau verslagen opstellen over de arbeidsmobiliteitsstromen in de EU en statistieken en analyses inzake arbeidstekorten en -overschotten voorleggen.

Wat betreft de verbetering van het **Eures-portaal**, is het systeem voor de uitwisseling van gegevens met succes ingevoerd en is de koppeling met de Europese classificatie van vaardigheden, competenties en beroepen (ESCO) opgestart. Tijdens de referentieperiode werd de werking van het Eures-portaal verder verbeterd met aanvullende functies en een enquête over de tevredenheid van de klanten. Het Europees coördinatiebureau zette de ondersteuning van de gebruikers van het Eures-portaal voort met een gecentraliseerde helpdesk. Sommige Eures-landen sturen vacatures voor **leerling- en stageplaatsen** naar het Eures-portaal door en het Europees coördinatiebureau verstrekt richtsnoeren aan organisaties die ermee werken.

Voor de Eures-monitoringscyclus zijn de **instrumenten voor evaluatie en monitoring** van het prestatiemeetsysteem ingevoerd en zijn er resultaten beschikbaar.

4.1.3 Problemen

Ondanks de extra inspanningen om Eures te bevorderen, blijkt uit de beschikbare feedback dat de **voorlichtings- en communicatieactiviteiten** nog verder moeten worden versterkt om het Eures-merk te bevorderen. Opleidingsactiviteiten, evenementen voor wederzijds leren en werkgroepen zijn essentieel voor de uitvoering van de Eures-verordening en de werking van het netwerk, en

aanpassingen aan het **opleidingsprogramma** met het oog op meer flexibiliteit (bv. aanvullende online modules, bredere toegang) kunnen gunstig zijn.

De **programmeringscyclus en de uitwisseling van informatie over de arbeidsmarkten**, de jaarlijkse workshop omtrent de programmeringscyclus en het verslag over arbeidstekorten en -overschotten worden gewaardeerd door de nationale coördinatiebureaus. De bruikbaarheid van de informatie over tekorten en overschotten op de arbeidsmarkt, die door de nationale coördinatiebureaus zelf moet worden voorzien, is evenwel beperkt omwille van methodologische problemen en de beschikbaarheid van de gegevens. Bovendien is verdere afstemming van de programmeringscyclus en het prestatiemeetsysteem noodzakelijk om de administratieve lasten te verlagen.

Hoewel de updates van het Eures-portaal en het aanbieden van de helpdesk door de nationale coördinatiebureaus als zeer nuttig worden beschouwd, kan, wat betreft de ontwikkeling van het **Eures-portaal en de interoperabiliteit**, het potentieel van het Eures-extranet als platform voor uitwisseling tussen de organisaties binnen het Eures-netwerk nog verder worden onderzocht.

4.1.4 Behandelde acties uit de vorige verslagleggingsperiode

In het eerste Eures-activiteitenverslag werden de volgende aandachtspunten voor het Europees coördinatiebureau benadrukt:

- het prestatiemeetsysteem voltooien en analyseren;
- de ontwikkeling en de verbetering van het Eures-portaal voortzetten;
- het verstrekken van richtsnoeren met betrekking tot de uitvoering voortzetten, met name wat betreft de toelatingssystemen;
- de communicatie omtrent en het merk van Eures versterken;
- grensoverschrijdende activiteiten en uitwisseling van informatie integreren.

Het Europees coördinatiebureau heeft de uitvoering en de daaropvolgende analyses van het **prestatiemeetsysteem** voltooid en werkte verder aan de **ontwikkeling van geavanceerde functies voor het Eures-portaal**. Daarnaast kwam het in actie door onder andere evenementen voor wederzijds leren te organiseren en een werkgroep op te richten om verdere richtsnoeren en ondersteunend materiaal te verstrekken voor de uitbreiding van het netwerk. Er werden stappen ondernomen om de **communicatie van Eures** op EU-, nationaal en lokaal niveau te **versterken**. Tot slot verschafte de Commissie/het Europees coördinatiebureau, wat betreft **de integratie van grensoverschrijdende activiteiten en de systematische uitwisseling van informatie** in het kader van grensoverschrijdende partnerschappen, de begunstigden van de grensoverschrijdende partnerschappen monitoringstemplates die zijn afgestemd op het prestatiemeetsysteem en die overeenkomen met de templates die op nationaal niveau worden gebruikt, en dat met het oog op het vereenvoudigen van de verzameling van gegevens en de vergelijkbaarheid van informatie. Bovendien worden sinds 2020 de monitoringsgegevens van de grensoverschrijdende partnerschappen geanalyseerd in de verslagen over het prestatiemeetsysteem.

5 CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

5.1 Conclusies

Om de hervorming van Eures te realiseren en eerlijke arbeidsmobiliteit binnen de EU te waarborgen, zijn in de Eures-verordening verscheidene eisen vastgelegd voor het Eures-netwerk. Zoals in het eerste Eures-activiteitenverslag werd benadrukt, veroorzaakten de moeilijke uitvoeringsomgeving en externe factoren vertragingen in het nakomen van deze verplichtingen tegen 2018. In de periode van juni 2018 tot en met juni 2020 boekten zowel het Europees coördinatiebureau als de Eures-landen vooruitgang in de uitvoering van de verordening en waren enkele uitstaande acties bijna voltooid. Hieronder volgen enkele voorbeelden van de voornaamste realisaties tijdens de referentieperiode:

- De meeste Eures-landen beschikken over een toelatingssysteem en bijna de helft van de Eures-landen hebben nieuwe Eures-leden en -partners toegelaten.
- Met uitzondering van één Eures-land hebben zij allemaal een systeem ontwikkeld om vacatures door te sturen via het ene gecoördineerde kanaal, en meer dan de helft van de Eures-landen stuurt cv's door.
- De Eures-landen zijn, met de hulp van het Europees coördinatiebureau, gestart met de koppeling van de Europese classificatie van vaardigheden, competenties en beroepen (ESCO).
- Het Europees coördinatiebureau heeft een aantal stappen ondernomen om de bruikbaarheid van het Eures-portaal te verbeteren en onderzoekt mogelijkheden om de geautomatiseerde matching van cv's en vacatures in de nabije toekomst te activeren.
- De templates voor het prestatiemeetsysteem en de programmeringscyclus zijn volledig in gebruik genomen.

Niettemin zijn er nog steeds een aantal problemen die moeten worden aangepakt en duiken er nieuwe op.

De **COVID-19**-epidemie en het sluiten van de binnengrenzen hebben in 2020 zware gevolgen gehad voor het vrije verkeer van werknemers en voor de Eures-activiteiten. In het voorjaar van 2020 vielen nieuwe plaatsingsactiviteiten bijna volledig stil. Dit had grote gevolgen voor de Eures-voorlichtingsactiviteiten.

De nationale coördinatiebureaus meldden dat Eures-medewerkers, met name in nationale coördinatiebureaus met ODA's, andere ODA-functies kregen, zoals de uitvoering van werksteunregelingen op korte termijn die dringender werden geacht, waardoor de Eures-dienstverlening ernstig werd verstoord. De geleidelijke heropening van de grenzen vanaf juni 2020 leidde tot een langzame reactivering van de Eures-activiteiten. Het Europees coördinatiebureau stelde in mei 2020 een actieplan voor de herstart van Eures in 2020 voor. Het is nog te vroeg om te bepalen wat de gevolgen voor het netwerk op lange termijn zullen zijn, hetgeen opnieuw zal moeten worden beoordeeld naarmate de crisis evolueert.

Daarnaast zijn, op korte termijn, de voornaamste prioriteiten voor de werking van het Eures-netwerk gekoppeld aan de uitbreiding ervan en de ontwikkeling van de interoperabiliteit. De **uitbreiding van het Eures-netwerk** is essentieel voor het vermogen om expertise te kunnen aanbieden in mentaliteitskwestie, onder meer door nieuwe Eures-leden en -partners met verschillende vaardigheden en specialisaties. Daarom moeten de Eures-landen nieuwe organisaties blijven toelaten

en zullen zij moeten leren omgaan met het beheer van een breder netwerk. Gezien de snel veranderende technologische context is het bovendien belangrijk dat het **Eures-portaal** een hoogwaardige dienst kan verlenen aan werkzoekenden en werkgevers, met name wat betreft bruikbaarheid, gebruikersvriendelijkheid en doeltreffendheid. Het is eveneens van belang dat alle Eures-landen cv's en vacatures naar het portaal kunnen sturen om Eures-gebruikers meer kansen te geven en te blijven werken aan de Eures-koppeling en het verstrekken van gegevens in ESCO-indeling zodat in een latere fase automatische matching kan worden geactiveerd, waardoor ook meer Eures-leden en -partners zullen worden aangetrokken.

Op lange termijn kan Eures voordeel halen uit het verdere onderzoek naar **synergieën** met aanvullende initiatieven, zoals Europass en één digitale toegangspoort. Daarnaast kan de verdere integratie van de **analyse van externe factoren** (bv. vergrijzende bevolking, jeugdwerkloosheid) in de langetermijnplanning van Eures de relevantie van het netwerk vergroten in een dynamische context van de arbeidsmarkt.

Deze uitdagingen moeten worden aangepakt in een bijzonder moeilijke en onzekere periode voor arbeidsmobiliteit en Eures. Zoals eerder werd vermeld, belemmerde de COVID-19-pandemie in Europa de arbeidsmobiliteit en vond er een verschuiving van middelen en strategische prioriteiten plaats in de Eures-landen, met gevolgen voor het operationele werk en waarschijnlijk ook verdere vertragingen in de uitvoering van Eures-acties. Bovendien is het belangrijk dat de **overgang van het Europees coördinatiebureau naar de Europese Arbeidsautoriteit (ELA)**, gepland voor 2021, de continuïteit van de horizontale steun aan Eures-landen waarborgt.

5.2 Aanbevelingen voor Eures-landen

Voortbouwend op de belangrijkste bevindingen in verband met de uitvoeringsstructuur en overige uitdagingen die in het verslag zijn geïdentificeerd, kunnen de belangrijkste prioriteiten voor de volgende verslagleggingsperiode als volgt worden samengevat:

- **Opnieuw opstarten van Eures:** om de gevolgen van COVID-19 op gecoördineerde wijze te beperken, is het van groot belang dat de Eures-landen de uitvoering van het actieplan voor het opnieuw opstarten van Eures nauw opvolgen.
- **Uitbreiding van het netwerk:** tijdens de huidige referentieperiode is er veel vooruitgang geboekt op het gebied van de ontwikkeling van een toelatingssysteem in elk Eures-land en de toelating van nieuwe leden en partners. De uitbreiding van het netwerk verloopt niettemin in een traag tempo. Voor Eures-landen die nog geen nieuwe leden en partners hebben toegelaten, is het belangrijk dat zij hun inspanningen op dit gebied opvoeren door zich proactief te richten op potentiële leden en partners. Tegelijkertijd is het voor Eures-landen die reeds in een breder netwerk actief zijn, belangrijk dat zij hun interne bestuur en werkproces aanpassen om de nieuwe samenstelling van het netwerk te weerspiegelen.
- **Interoperabiliteit en IT-ontwikkelingen:** hoewel er reeds een aantal stappen zijn gezet om het automatisch doorsturen van nationale cv's en vacatures naar het Eures-portaal mogelijk te maken, moeten nog verdere werkzaamheden worden verricht. Om de uitvoering van de Eures-verordening te kunnen voltooien, is het essentieel dat alle Eures-landen met het ene gecoördineerde kanaal zijn verbonden. Bovendien moet de koppeling met de Europese classificatie van vaardigheden, competenties en beroepen een prioriteit zijn van de nationale coördinatiebureaus. Daarom is het van essentieel belang dat de Eures-landen over de nodige menselijke en IT-middelen beschikken om deze wijzigingen door te voeren.

- **Ontwikkeling van Eures-diensten:** hoewel de Eures-dienstverlening in alle Eures-landen is gewaarborgd, is het voor het Eures-netwerk belangrijk om de analyse van trends op de arbeidsmarkt nog verder te integreren in de planning van de activiteiten en de nood aan doelgerichte activiteiten te onderzoeken met het oog op sociaaldemocratische ontwikkelingen.

5.3 Acties waarmee het Europees coördinatiebureau en de Europese Commissie aan de slag moeten

Op basis van de bovengenoemde uitdagingen moet het Europees coördinatiebureau voorrang geven aan de volgende aspecten:

- De **overgang van het Europees coördinatiebureau naar de Europese Arbeidsautoriteit** (ELA) vlot organiseren en daarbij de bedrijfscontinuïteit waarborgen. De uitvoering van het door de Commissie en de ELA overeengekomen actieplan voor de overdracht, met een geleidelijke overdracht van de activiteiten, opleiding en "job shadowing" voor het ELA-personeel, moet tot eind 2021 de hoogste prioriteit krijgen.
- De nationale coördinatiebureaus en het gehele Eures-netwerk ondersteunen bij de **heropstart van Eures-activiteiten** en het actieplan voor de heropstart uitvoeren.
- Samen met de nationale coördinatiebureaus het **verlenen van belangrijke voorlichtings- en plaatsingsdiensten en diensten na de werving** versterken voor seizoenarbeiders, grensoverschrijdende arbeiders en anderen die het sterkst de gevolgen van de COVID-19-crisis ondervinden.
- Het gebruik van het **Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+)** voor de financiering van Eures-activiteiten bevorderen en ondersteunen in de volgende programmeringsperiode 2021-2028.
- De aandacht niet alleen richten op het aanbieden van voortdurende begeleiding met betrekking tot de **programmeringscyclus en het prestatiemeetsysteem**, maar ook op innovatieve oplossingen om de twee instrumenten te combineren ter bevordering van de gegevensverzameling en -analyse en de consistentie van de verzamelde informatie. Met de inwerkingtreding van één digitale toegangspoort[20] en de uitvoeringshandeling ervan, is het essentieel om de procedure voor het verzamelen van bedrijfsstatistieken, met name de reactietijden, verder te ontwikkelen zonder de administratieve lasten voor de nationale coördinatiebureaus te verhogen.
- Het overleg en de bespreking verder bevorderen om de identificatie van samenwerkingsregelingen te vergemakkelijken en zo **kansen te bieden voor jonge werknemers en beroepsopleidingen**. Het gebrek aan een eigengemaakte en genormaliseerde definitie en rechtskarakter met betrekking tot leerling- en stageplaatsen belemmert de Eures-landen bij de bevordering van dergelijke vacatures op het Eures-portaal en binnen hun diensten.
- Blijven werken aan de **verbetering van het Eures-portaal** om zowel automatische matching van cv's en vacatures als interactie met Europass, één digitale toegangspoort en de Europese classificatie van vaardigheden, competenties en beroepen mogelijk te maken.

5.4 Acties waarmee de Europese Arbeidsautoriteit aan de slag moet

- In samenwerking met de Commissie de **overgang van het Europees coördinatiebureau naar de Europese Arbeidsautoriteit** (ELA) vlot organiseren en daarbij de bedrijfscontinuïteit waarborgen. De uitvoering van het actieplan voor de overdracht, samen met de aanwerving van gekwalificeerde werknemers ter ondersteuning van het Europees coördinatiebureau, moet tot eind 2021 de hoogste prioriteit krijgen.
- Een **alomvattende aanpak ontwikkelen om eerlijke mobiliteit** in Eures **te ondersteunen** als een van de belangrijkste activiteiten die aanzienlijk kunnen bijdragen tot de verstrekking

[20] Verordening (EU) 2018/1724.

van informatie, plaatsingen en bijstand na de werving om oneerlijke mobiliteitspraktijken te voorkomen.

- De **communicatie van Eures** en de bevordering van het Eures-merk op EU-, nationaal en lokaal niveau versterken door Eures te integreren in de algemene communicatieactiviteiten van de ELA.
- In de begroting van ELA **voldoende middelen** toewijzen om Eures te beheren in lijn met de bepalingen van de Eures-verordening en de aan het Europees coördinatiebureau gerichte aanbevelingen behandelen.

Bijlage – Relevante statistieken

Tabel 1 - Uitsplitsing van de mobiliteit binnen de EU, EU-28-burgers in de EU-28, 2017 en 2018

Soort mobiliteit	2017	2018	Jaarvariatie
"Langdurige" mobiliteit onder EU-28-burgers (alle leeftijden) die in de EU-28 wonen (demografische statistieken van Eurostat)	17 miljoen	17,6 miljoen	+3,6 %
"Langdurige" mobiliteit onder EU-28-burgers in de werkende leeftijd (20-64 jaar) die in de EU-28 wonen (demografische statistieken van Eurostat)	12,4 miljoen	12,9 miljoen	+3,4 %
(als percentage van de totale bevolking in de werkende leeftijd in de EU-28)	4,1 %	4,2 %	
Mobiliteit onder EU-28-burgers in de werkende leeftijd die in de EU-28 wonen (cijfers: EU-LFS)	11,5 miljoen	11,7 miljoen	+1,1 %
… waaronder **actieve EU-28-mobiliteit** (werkzaam of op zoek naar werk)	9,5 miljoen	9,7 miljoen	+1,9 %
(als percentage van de totale beroepsbevolking in de EU-28)	4 %	4,1 %	
Mobiliteit onder EU-28-burgers in de werkende leeftijd die buiten het land van verblijf geboren zijn (cijfers: EU-LFS)	10,8 miljoen	10,95 miljoen	+1,4 %
Grensoverschrijdende werknemers (20-64 jaar) (cijfers: EU- LFS)	1,4 miljoen	1,5 miljoen	+2 %
(als percentage van het totale aantal werkenden in de EU-28)	0,7 %	0,7 %	
Aantal plaatsingen (werknemers en zelfstandigen), alle leeftijden, (aantal PD's A1) (bron: HIVA-KU Leuven)	2,8 miljoen	3 miljoen	+6 %
= geraamd aantal personen	1,8 miljoen	1,9 miljoen	+6 %
Jaarlijkse terugkerende mobiliteit (20-64 jaar) (Eurostat-gegevens over mobiliteitsstromen)	680 000 (2016)	723 000 (2017)	+6 %
(als percentage van het aantal EU-28-onderdanen dat in 2017 zijn land van herkomst verliet)	66 %	72 %	

Bron: Jaarverslag over de arbeidsmobiliteit binnen de EU (2019)

Afbeelding 1 - Belangrijkste tekorten en overschotten aan arbeidskrachten in 2019

Tekort	Overschot
Vrachtwagenchauffeurs	Boekhoudkundige medewerkers
Systeemanalisten	Vertalers, tolken en andere taalkundigen
Lassers en snijders	Gegevensinvoerders
Monteurs van landbouw- en industriële machines	Grafisch ontwerpers en multimediaontwerpers
Bouwelektriciens e.d.	Kappers
Timmerlieden	Journalisten
Loodgieters	Receptionisten, algemeen
Koks	Secretariaatsmedewerkers, algemeen
Betonwerkers, betonafwerkers e.d.	Straatvegers e.d.
Instellers en bedieningspersoneel gereedschapswerktuigen	Kleermakers, bontwerkers en hoedenmakers
Automonteurs	Boekhouders
Verpleegkundigen met hogere opleiding	Administratief secretarissen en uitvoerende secretarissen
Metselaars e.d.	Chauffeurs van auto's, taxi's en bestelwagens
Buschauffeurs en trambestuurders	Schoonmakers en huishoudelijke hulpen in kantoren, hotels e.d.
Elektrotechnisch ingenieurs	Elementaire beroepen
Huisartsen	Verkoopmedewerkers
Constructiewerkers	Kasbedienden e.d.
Slagers, vishandelaren e.d.	Radio- en televisietechnici en audiovisueel technici
Chef-koks	Kassabedienden en kaartverkopers
Bouwkundig ingenieurs	Administratieve medewerkers, algemeen
Andere software- en applicatieontwikkelaars en -analisten	Interieurontwerpers en decorateurs
Softwareontwikkelaars	Telers van diverse gewassen
Boekhouders	Schilders e.d.
Specialisten op het gebied van reclame en marketing	Filosofen, historici en politicologen
Installateurs van toestellen voor klimaatregeling en koeltechniek	Onderwijsgevenden in het basisonderwijs
Technici op het gebied van de elektrotechniek	Sociologen, antropologen e.d.
Installateurs van elektrische apparatuur	Reisleiders en gidsen
Technici op het gebied van de elektronicatechniek	
Industrieel ingenieurs en productie-ingenieurs	
Stukadoors	
Verkoopmedewerkers	
Kelners	
Web- en multimediaontwikkelaars	

Bron: 2019 Analysis of shortage and surplus occupations